



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO PARTICULAR
"BOLIVAR MADERO VARGAS"**

Machala - El Oro - Ecuador

**PLAN ESTRATEGICO
2020-2024**

**CARRERA:
TECNOLOGIA EN DESARROLLO DE SOFTWARE**

Contenido

1.- DATOS INFORMATIVOS	1
2.-MARCO SITUACIONAL	1
2.1 ANTECEDENTES	1
3.- MARCO LEGAL	7
3.1 LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR LOES 2018	7
3.2 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO TODA UNA VIDA 2017-2021	12
3.3 PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE LA PROVINCIA DE EL ORO	13
Operadores de instalaciones y maquinaria.	19
4.- ENLACE ENTRE LAS LEYES (LOES, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO TODA UNA VIDA) Y LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA CÁLIDAD.	27
5.- FILOSOFIA INSTITUCIONAL.....	29
6.- MISIÓN INSTITUCIONAL.....	29
7.- VISIÓN INSTITUCIONAL.....	30
8.- POLÍTICAS INTERNAS:.....	31
9.- RECURSOS:	33
9.1.- HUMANOS:.....	33
9.1.1.- PERSONAL DOCENTE:	33
9.1.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:	33
9.2.- RECURSOS MATERIALES:.....	33
9.2.1.- Infraestructura Física.....	33
9.2.2.- Dependencias Administrativas:.....	34
10.1.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN.....	37
10.1.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	38
10.1.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	38
10.1.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	38
10.1.4. ACTIVIDADES:	39
10.2.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN.....	39
10.2.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	40
10.2.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	40
10.2.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	41
10.2.4.- ACTIVIDADES:.....	41
10.3.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN.....	41
10.3.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	42
10.3.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	43
10.3.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	43
10.3.4.- ACTIVIDADES:	43
10.4.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN.....	43
10.4.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	44
10.4.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	45
10.4.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	45
10.5.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN.....	46
10.5.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	46
10.5.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	47
10.5.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	47
10.6.- CRITERIO: DOCENCIA.....	48
10.6.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	49
10.6.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	50

10.6.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	50
10.7.- CRITERIO: DOCENCIA.....	51
10.7.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	52
10.7.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	53
10.7.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	53
10.8.- CRITERIO: DOCENCIA.....	54
10.8.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	55
10.8.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	55
10.8.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	55
10.9.-CRITERIO: DOCENCIA.....	56
10.9.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	56
10.9.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	57
10.9.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	58
10.10.-CRITERIO: DOCENCIA.....	58
10.10.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	59
10.10.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	59
10.10.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	60
10.11.-CRITERIO: INVETSIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D).....	60
10.11.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	61
10.11.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	62
10.11.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	62
10.12.-CRITERIO: INVETSIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D).....	63
10.12.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	64
10.12.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	64
10.12.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	65
10.13.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA.....	65
10.13.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	66
10.13.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	66
10.13.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	67
10.14.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA.....	67
10.14.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	68
10.14.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	68
10.14.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	68
10.15.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA.....	69
10.15.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	69
10.15.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	70
10.15.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	70
10.16.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA.....	70
10.16.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	71
10.16.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	72
10.16.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	72
10.17.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA.....	73
10.17.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	74
10.17.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	74
10.17.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	74
10.18.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA.....	75
10.18.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	76
10.18.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	76
10.18.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	76
10.19.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA.....	77

10.19.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	77
10.19.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	78
10.19.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	78
10.20.- CRITERIO: VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD.....	78
10.20.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	79
10.20.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	80
10.20.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	80
10.21.- CRITERIO: VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD.....	81
10.21.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	82
10.21.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	82
10.21.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	82
10.22.- CRITERIO: ESTUDIANTES	83
10.22.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	83
10.22.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	84
10.22.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	84
10.23.- CRITERIO: ESTUDIANTES	85
10.23.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	85
10.23.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	86
10.23.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:	86
11.- ANÁLISIS DE FODA	87
11.1.- FORTALEZAS	87
11.2.- DEBILIDADES	90
11.3.- OPORTUNIDADES	93
11.4.- AMENAZAS.....	96
12.- CONCLUSIONES	98
13.- EVALUACIÓN:.....	100
14.- JUSTIFICACIÓN:	100
15.- OBJETIVOS INSTITUCIONALES:	101
16.- ACTIVIDADES:.....	102
17.- METAS:	106
18.- ANEXOS.....	110
ANEXO 1	110
NOMINA DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR....	110
ANEXO 2	111
NOMINA DEL PERSONAL DOCENTE.....	111
ANEXO 3	111
NOMINA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	111
ANEXO 4	112
INFORME DE REUNIÓN DE ESTUDIO DEL PEDI 2016-2020	112
ANEXO 5	115
INFORME DE REUNIÓN DE ESTUDIO DEL PEDI 2016-2020	115
ANEXO 6	118
INFORME DE REUNIÓN DE ESTUDIO DEL PEDI 2016-2020	118
ANEXO 7	121
FOTOS DE LA REUNION VIRTUAL DEL CONSEJO DIRECTIVO PARA REALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2020-2024	121
ANEXO 8	122
FOTOS DE LA REUNION VIRTUAL DEL CONSEJO DIRECTIVO PARA REALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2020-2024	122

FOTOS DE LAS REUNIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO PARA REALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2020-2024	123
FOTOS DE LAS REUNIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO PARA REALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2020-2024 CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE FORMA VIRTUAL.....	124
FIRMAS DE ASISTENCIA DE LA COMUNIDAD PARTICIPANTE EN LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2020-2024 (11 DE NOVIEMBRE DEL 2022)	126

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.- DATOS INFORMATIVOS

Nombre de la institución: INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR “BOLÍVAR MADERO VARGAS”

Provincia: El Oro **Cantón:** Machala **Parroquia:** La Providencia

Dirección: Calle: 25 de Junio y Napoleón Mera (Edificio CONTEMPO 3er piso)

Teléfono: 07- 2933 – 500

Tipo de Institución: Particular

Fecha Inicial: Abril 13 del 2020

Fecha terminal: Abril 15 del 2024

2.-MARCO SITUACIONAL

2.1 ANTECEDENTES

Los fines educativos básicos del Instituto Superior Tecnológico Particular Bolívar Madero Vargas, desde su creación en 1997, están orientados a la atención de las necesidades de formación de profesionales, para impulsar el desarrollo de la ciudad de Machala, la provincia de El Oro y el país. Como respuesta a los requerimientos constantes de los padres de familia y en especial de la juventud que egresa de los colegios de la provincia, de optar por carreras cortas, que impliquen el sustentar un ingreso económico personal, así como suplir las necesidades de técnicos para las Empresas Estatales y Privadas, en especial estar a tono con los avances de la Técnica y Tecnología Moderna, como es el campo de la Informática; a esto, tenemos que agregar como antecedentes el gran número de profesionales que egresan de las Facultades de la Universidad Técnica de Machala, quienes requieren completar sus estudios profesionales en su área con el de la computación. Fue por eso, en procura de atender a este conglomerado humano, que un grupo de profesionales en todos los campos de la ciencia y técnica, luego de efectuar un análisis a los datos investigados, consideró que era necesaria la creación de un Instituto Superior, bajo los siguientes justificativos:

- a. Propender el desarrollo de las Empresas Estatales y Privadas de la Provincia de El Oro, ofreciendo profesionales idóneos en el campo de la Informática.

- b. Preparar profesionales con un alto nivel de conocimientos técnicos y prácticos dentro de la ciencia de la Informática.
- c. Lograr que el manejo y control de la información que generan las diferentes empresas Estatales y Privadas, lo cual da origen a que el movimiento económico se concentre en Profesionales de nivel superior medio, totalmente capacitados para dichas funciones.
- d. Preparar profesionales que se ocupen de las labores de control y dirección de los diferentes sistemas instalados en distintas Empresas Estatales y Privadas de la Provincia y del País.
- e. Prepara profesionales que se encarguen de asesorar, diseñar e implementar los sistemas de procesamiento de datos que se necesiten para satisfacer las demandas de automatización del sector Estatal y Privado.
- f. Prepara profesionales que se encarguen del funcionamiento del software de los sistemas instalados en el sector Estatal y Privado.
- g. Preparar profesionales con conocimientos teóricos y prácticos para realizar labores en el hardware y software de los sistemas instalados en las diferentes Empresas Estatales y Privadas.

Es así como se crea el INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR PARTICULAR “**BOLIVAR MADERO VARGAS**”, mediante Resolución Ministerial No. 2153 del 23 de Abril de 1.998, cuyas labores Administrativas y docentes se iniciaron inmediatamente, con el Post-Bachillerato en **INFORMÁTICA** especialización **PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS**, con 58 Alumnos, distribuidos en las jornada matutina y nocturna; actividad educativa que en este lapso de tiempo ha merecido el reconocimiento de Padres de Familia y Ciudadanía en general de Machala y la Provincia, por cuanto nuestros alumnos, proceden de los cantones de: Zaruma, Piñas, Portovelo, Atahualpa, Balsas, Santa Rosa, Arenillas, Huaquillas, Pasaje, El Guabo, y parroquias aledañas, con lo cual el Instituto cumple una función eminentemente de servicio social y cultural a favor de las clases sociales más desposeídas y desamparadas del cantón y la provincia.

Como es lógico la superación de la juventud es constante, razón por la cual los estudiantes del Instituto en forma masiva, solicitan el incremento de la carrera de **TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS DE SISTEMAS**, pedido que el Instituto asume y respalda, ya que se considera que es real y sólidamente justo, cuyo logro permitirá que los futuros profesionales que egresen de este Instituto, sean técnicos, eficientemente preparados que coadyuvarán al desarrollo socio-económico de Machala y la provincia, es así como se transforma de Técnico en Tecnológico con Resolución Ministerial No. 626 del 15 de Junio del 2000, empezando la carrera desde este año con 22 alumnos, en la sección nocturna.

El Instituto Tecnológico Superior Particular “**BOLÍVAR MADERO VARGAS**”, a través de la tecnología en **DESARROLLO DE SOFTWARE**, logrará satisfacer los requerimientos actuales y futuros de las Instituciones y Empresas Estatales y privadas, como actividad generadora del progreso y desarrollo económico de la provincia, mediante los siguientes objetivos:

- a. Preparar profesionales con un alto nivel de conocimientos técnicos y prácticos, en base a un plan y programas coherentes, secuenciales e integrales de Análisis de Sistemas.
- b. Formar profesionales capaces de emplear la tecnología en diferentes actividades humanas y empresariales, con sentido de servicio a la comunidad y espíritu innovador e investigativo.
- c. Lograr que el flujo y control de la **INFORMACIÓN** que generan los bancos, empresas exportadoras de banano y camarón, empresas exportadoras e importadoras en general, responsabilicen a nuestros Tecnólogos en Desarrollo de Software, en diferentes actividades específicas.
- d. Prepara Desarrolladores de Software que constituyan un asistente eficiente de la Ingeniería de **SOFTWARE y HARDWARE**.

Con el transcurso del tiempo se ha convertido en uno de los primeros centros de educación superior de la provincia, manteniendo las especialidades antes mencionadas.

Esta Institución es pionera en la enseñanza de la Teleinformática como materia de especialización, lo que ubica al Egresado “Bolivariano” en un status superior con relación a otros de las mismas carreras de los Institutos de la provincia.

Una lucha constante de los Institutos Técnicos y Tecnológicos ha sido formar parte de la Red Nacional de Educación Superior, esta meta se ve cristalizada el 15 de mayo del 2000, cuando en el **REGISTRO OFICIAL** No. 77, se expide la **LEY DE EDUCACION SUPERIOR**, la misma que expresa que forman parte de él, según **Art. 1, Literal b**: “Los Institutos Técnicos y Tecnológicos que hayan sido autorizados por el Ministerio de Educación y Cultura y que sean incorporados al Sistema, así como los que crearen de conformidad con la presente ley”, de esta forma el Instituto Tecnológico Superior Particular “**BOLIVAR MADERO VARGAS**” tiene su Registro Institucional del CONESUP con el No. 07-006, del 12 de Octubre del 2001.

A partir del año 2009 el CONESUP en su Reglamento de Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior expresa en el Art. 5 “**que los programas académicos en todos los niveles de formación técnico superior, tercer nivel o pregrado y cuarto nivel de postgrado deben responder a una planificación curricular expresamente diseñada para cada uno de ellos. No se puede otorgar más de un título profesional o grado académico en el mismo programa; se aceptará la continuidad de estudios siempre que se realicen convalidación u homologación de estudios, de conformidad con el presente reglamento**” ante esta situación se tomó la decisión de no seguir otorgando el Título de Técnico en Programación de Sistemas en sus dos años de estudios, sino más bien optar por entregar al alumno un título final en sus tres años de estudios, esto es Tecnólogo en Análisis de Sistemas, por lo cual hubo la necesidad de rediseñar la Malla Curricular y para el efecto se tuvo a bien elaborar el Proyecto de Innovación Curricular, el mismo que fue enviado al CONESUP el 10 de febrero del 2009 a través del documento ISTPBVM No. 01103 para su revisión y aprobación.

A través del oficio **No. 001137 CONESUP-AI-DA**, con fecha 3 de Abril del 2009, se nos comunica que el Proyecto en mención ha sido revisado por el Departamento Técnico Académico y que había que hacerle algunos ajustes para su respectiva aprobación. Tal es así que luego de los ajustes realizados, el 24 de Noviembre a través del oficio **No. 004507 CONESUP-AI-DA** se nos autoriza la aplicación de la Malla Curricular en la carrera de Tecnólogo en Análisis de Sistemas.

Al dejar de existir el CONESUP, asume las funciones el Consejo de Educación Superior (CES) entidad encargada de planificar, regular y coordinar el Sistema Nacional de Educación Superior y entre una de las actividades de este organismo emite con fecha 31 de Octubre del 2013 mediante oficio **No CES-SG-2013-1215-O** el “**Reglamento de Regulación de Carreras de Nivel Técnico o Tecnológico de las Instituciones de Educación Superior**” (**RPC-SO-06-No.045-2013**), por lo que nos vimos en la necesidad de realizar el registro de a carrera que nuestra Institución ofrece y para ello se tuvo a bien organizar la información y documentación solicitada por este ente regulador.

Con fecha 18 de Noviembre del 2013 se remite dicha información de acuerdo a la **Quinta y Decima Disposición Transitoria de la misma resolución** debidamente ordenada y empastada acompañada de un CD. En su efecto, con fecha 21 de Abril del 2014 se recibió la Resolución **RPC-SO-11-No.110-2014** adoptada en la Décima Primera Sesión Ordinaria del Pleno del Consejo de Educación Superior, desarrollada el 26 de marzo de 2014, con la que resuelve registrar la carrera vigente del nivel Tecnológico, con el título de Tecnólogo Superior en Análisis de Sistemas.

La evaluación de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos (ISTT) inició en octubre de 2013 con los talleres de socialización del modelo de evaluación, cuya versión final se entregó en abril de 2014, a los 219 institutos que participaron de este proceso.

La revisión y validación de la información enviada por las IES en agosto de 2014 estuvo a cargo de evaluadores externos, y se llevó a cabo en septiembre y octubre del mismo año, la cual consistió en la revisión documental de las evidencias y la visita in situ a todos los ISTT.

En julio de 2015 se entregaron los informes preliminares de la evaluación institucional a los 219 ISTT y se realizaron jornadas de socialización en las cuales se explicaron los procedimientos para la etapa de rectificación, y para la carga de información en el sistema GIIES. Posteriormente, 198 ISTT presentaron solicitudes de rectificación y cargaron nueva evidencia al aplicativo, por lo tanto el equipo técnico de la DEAIS revisó la documentación, y se aceptaron; parcial y totalmente, las solicitudes de rectificación del 99% de los institutos.

En noviembre de 2015, se receptaron las solicitudes de apelación de 72 Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, las cuales se procesaron, y una vez finalizada esta etapa se entregaron los informes de apelación el 15 de febrero de 2016. La Comisión ad-hoc resolvió aceptar las apelaciones del 44% de los institutos que las solicitaron. Finalmente, se prevé que para el primer trimestre del 2016 se entregarán los informes finales de la evaluación institucional a los 219 Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos.

En abril del 2016 se aprobó el Reglamento para la determinación de resultados del proceso de evaluación de los institutos superiores técnicos y tecnológicos, mediante el cual el CEAACES determinará la situación académica e institucional de los institutos evaluados de acuerdo a los resultados obtenidos en las siguientes categorías:

- ACREDITADOS
- EN PROCESO DE ACREDITACION CONDICIONADOS
- EN PROCESO DE ACREDITACION FUERTEMENTE CONDICIONADOS
- NO ACREDITADOS

Es así que el 31 de mayo del 2016 a través del Oficio No. CEAACES-USG-2016-0782-O, se notifica a las autoridades del Instituto el contenido de la Resolución del Informe Final sobre la evaluación, acreditación y categorización de la Institución, alcanzando un desempeño de 41%, y en virtud de lo establecido en el Reglamento para la Determinación de Resultados del Proceso de Evaluación de los Institutos Técnicos y Tecnológicos, se ubica al Instituto en la categoría **“EN PROCESO DE ACREDITACION CONDICIONADO”**.

Mediante Resolución No. 036-SO-09-CACES-202, el 19 de julio de 2021 se aprueba el Reglamento para la determinación de resultados del proceso de evaluación de los institutos superiores técnicos y tecnológicos en proceso de acreditación.

Mediante Resolución No. 037-SO-09-CACES-202, el 19 de julio de 2021 se aprueban los pesos y funciones de utilidad para la determinación de resultados, del proceso de evaluación externa, con fines de acreditación de los institutos superiores técnicos y tecnológicos en proceso de acreditación.

De acuerdo con el análisis del MDM, el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR BOLTIVAR MADERO VARGAS (Código: 2011) alcanza un desempeño de 29.8%, y en virtud de lo establecido en el Reglamento para la Determinación de Resultados del Proceso de Evaluación de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos en Proceso de Acreditación, se recomienda al pleno del CACES asignar a este instituto el estatus de **NO ACREDITADO**.

3.- MARCO LEGAL

3.1 LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR LOES 2018

Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010

Última modificación: 02-ago.-2018

Que, el Art. 350 de la Constitución de la República del Ecuador señala que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo;

Que, el Art. 351 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Sistema de Educación Superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del Sistema de Educación Superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los

principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global;

CAPITULO 2

FINES DE LA EDUCACION SUPERIOR

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes.- Son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

- a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos;
- c) Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución;
- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento;
- h) El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz;
- i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior; y

DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN

PROFESORES

- **DERECHOS**

Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.-

Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:

- b)** Contar con las **condiciones** necesarias para el ejercicio de su actividad;
- h)** Recibir una **capacitación** periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica

- **DEBERES**

Art. 6.1.- Deberes de las y los profesores e investigadores: Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:

- d)** Mantener un proceso permanente de **formación y capacitación** para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad;
- e)** Someterse periódicamente a los procesos de **evaluación**; y,
- f)** **Cumplir con la normativa vigente**, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen.

- **ESTUDIANTES**

Art. 8.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines:

- a)** **Aportar al desarrollo del pensamiento universal**, al despliegue de la producción científica, de las artes y de la cultura y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas;
- b)** **Fortalecer** en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la **autonomía personal**, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;
- d)** Formar académicos y profesionales responsables, en todos los campos del conocimiento, con conciencia **ética y solidaria**, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social;
- h)** Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del **trabajo comunitario o vinculación** con la sociedad;
- i)** **Impulsar la generación de programas, proyectos y mecanismos** para fortalecer la innovación, producción y transferencia científica y tecnológica en todos los ámbitos del conocimiento;

CAPITULO 2

PATRIMONIO Y FINANCIAMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

Art. 27.- Rendición social de cuentas.- Las instituciones que forman parte del Sistema de Educación Superior, en el ejercicio de su autonomía responsable, tienen la obligación anual de rendir cuentas a la sociedad, sobre el cumplimiento de su misión, fines y objetivos. La rendición de cuentas también se lo realizará ante el Consejo de Educación Superior.

CONSEJO DE REGENTES

Art. 47.2.- Atribuciones del Consejo de Regentes.- Serán deberes y atribuciones del Consejo de Regentes:

b) Aprobar la planificación estratégica institucional en el marco de las disposiciones de la Constitución y la ley, promoviendo la articulación con el desarrollo nacional.

CAPITULO 2

DEL COGOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITECNICAS

Art. 56.- Paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.- La elección de rector o rectora, vicerrectores o vicerrectoras, y de los representantes de los distintos estamentos ante los órganos de cogobierno en las instituciones de educación superior, se realizará a través de listas que deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución.

BECAS

Art. 77.- Becas y ayudas económicas.- Las instituciones de educación superior establecerán programas de becas completas, o su equivalente en ayudas económicas a por lo menos el 10% del número de estudiantes regulares, en cualquiera de los niveles de formación de la educación superior.

Serán beneficiarios quienes no cuenten con recursos económicos suficientes, los estudiantes regulares con alto promedio y distinción académica o artística, los deportistas de alto rendimiento que representen al país en eventos internacionales, las personas con discapacidad, y las pertenecientes a pueblos y nacionalidades del Ecuador, ciudadanos ecuatorianos en el exterior, migrantes retornados o deportados a condición de que acrediten niveles de rendimiento académico regulados por cada institución.

ADMISIÓN NIVELACIÓN

Art. 81.- De la Admisión y Nivelación.- El ingreso a las instituciones de educación superior públicas se regula a través del Sistema de Nivelación y Admisión, para todos los y las aspirantes. El sistema se rige por los principios de méritos, igualdad de oportunidades y libertad de elección de carrera o carreras e institución.

El Estado garantizará, dentro y fuera del país, a las y los aspirantes que no ingresaron al Sistema, el acceso a un curso de nivelación general impartido por las instituciones de educación superior y otras instituciones competentes, según su capacidad instalada, disponibilidad de talento humano, equipamiento, infraestructura, tecnología y demás aspectos que garanticen la calidad. Este curso estará orientado a la mejora de las capacidades y competencias de los postulantes y será financiado por el Estado a través de convenios específicos para el efecto. Las y los beneficiarios de la nivelación general deberán aprobar la evaluación de capacidades y competencias para ingresar al Sistema de Educación Superior.

Las instituciones de educación superior tanto públicas como particulares podrán realizar procesos de nivelación de carrera para las y los estudiantes que han ingresado a través del Sistema de Nivelación y Admisión, mediante cursos propedéuticos o similares, cuyo financiamiento corresponderá a las instituciones de educación superior.

REQUISITOS DE GRADO

Art. 87.- Requisitos previos a la obtención del grado académico.- Como requisito previo a la obtención del grado académico, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante programas, proyectos de vinculación con la

sociedad, prácticas o pasantías pre profesionales con el debido acompañamiento pedagógico, en los campos de su especialidad.

ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

Art. 96.- Aseguramiento interno de la calidad.- El aseguramiento interno de la calidad es un conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones de educación superior, con la finalidad de desarrollar y aplicar políticas efectivas para promover el desarrollo constante de la calidad de las carreras, programas académicos; en coordinación con otros actores del Sistema de Educación Superior.

EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL

Art. 151.- Evaluación periódica integral.- Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes.

3.2 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO TODA UNA VIDA 2017-2021

Objetivo 7: Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía

Políticas

7.3 Fomentar y fortalecer la auto-organización social, la vida asociativa y la construcción de una ciudadanía activa y corresponsable, que valore y promueva el bien común.

Objetivo 8: Promover la transparencia y la corresponsabilidad para una nueva ética social

Políticas

8.1 Impulsar una nueva ética laica, basada en la honestidad, la solidaridad, la corresponsabilidad, el diálogo, la igualdad, la equidad y la justicia social como valores y

virtudes que orientan el comportamiento y accionar de la sociedad y sus diversos sectores.

8.2 Fortalecer la transparencia en la gestión de instituciones públicas y privadas y la lucha contra la corrupción, con mejor difusión y acceso a información pública de calidad, optimizando las políticas de rendición de cuentas y promoviendo la participación y el control social.

3.3 PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE LA PROVINCIA DE EL ORO

DIAGNOSTICO SOCIO CULTURAL

2.2.1 ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

En base al censo 2010, la provincia de El Oro cuenta con una población de 600.659 habitantes (8,30% de la población nacional) de los cuales, 304.362 son hombres y 296.297 mujeres por lo cual no existe una diferencia significativa entre ambos sexos.

2.2.1.1 TASA DE CRECIMIENTO POBLACIONAL INTERCESAL

Según el último censo poblacional se puede observar:

- La tasa de crecimiento poblacional en la provincia avanza en escala descendente a partir de los años 80; en los últimos años (2001) pasa de 2,2 a 1,48 (2010).

2.2.2 EDUCACIÓN

2.2.2.1 TASA DE ASISTENCIA POR NIVEL DE EDUCACIÓN

- TASA NETA DE ASISTENCIA EN EDUCACION BACHILLERATO en la provincia es de 57,55%, a nivel cantonal la tasa con mayor porcentaje se ubica en Las Lajas con 67,10%, la menor tasa se encuentra en El Guabo con 47,42%.

- TASA NETA DE ASISTENCIA EN EDUCACION SUPERIOR en la provincia es de 36,98 %, a nivel cantonal la tasa con mayor porcentaje se ubica en Machala con 23,62 %, la menor tasa se encuentra en Marcabelí con 11,35%.

- En base a la información del censo 2010, el 93,74% de la Tasa de Asistencia en la provincia está conformado por los grupos poblacionales entre las edades 5 – 14 años.

- En base a la información por parte del Ministerio de Educación - Coordinación General de Planificación - Dirección Nacional de Análisis e Información Educativa (periodo 2006-2016), en el año 2016 la Tasa Neta de Asistencia a EGB a nivel provincial (El Oro) es de 97,95%, superior a la tasa nacional 96,23 %. Dentro del grupo poblacional a nivel de provincia consta de 130.557 personas entre las edades 5-14 años, de los cuales 127.880 personas (97,94%) de este grupo asisten a una EGB (educación general básica) - En base a la información del Atlas Estadístico y Geográfico del Oro 2014, el 55% de la población a nivel de provincia tiene un nivel de educación básica completa.

2.2.2.2 DESERCIÓN ESCOLAR

- El 7,25% de la población de más de 15 años en la provincia de El Oro no ha terminado la educación básica, siendo el menor porcentaje a nivel país con respecto al promedio nacional 9,08 %. Según los resultados del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador.

- En la provincia de El Oro, la menor tasa de abandono escolar se ubica en el cantón Las Lajas con el 0,8% y la mayor tasa se ubica en el cantón Atahualpa 7,3%.

2.2.2.3 ESCOLARIDAD

- En base al Fascículo Provincial de El Oro y Fascículo Nacional – Resultado del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador existe:

- El promedio de años de escolaridad en la provincia es de 9,7 años, superior al nacional de 9,08 años. En el área urbana de la provincia con un valor de 10,3 años, en el área rural 7,6 años, valores inferiores a los valores nacionales 10,9 y 7,2.
- El promedio de escolaridad es de 9,8 años en mujeres, 9,5 años en hombres, superior al nacional 9,5 años en el caso de mujeres, inferior al promedio nacional 9,7 en el caso de hombres.

Cuadro 2.2.13 Tasa educación a nivel cantonal/provincial

PROVINCIA DE EL ORO							
CANTONES	TASA DE DECESION ESCOLAR	TASA DE ANALFABETISMO	TASA NETA DE ASISTENCIA EN EDUCACION BASICA	TASA NETA DE ASISTENCIA EN EDUCACION PRIMARIA	TASA NETA DE ASISTENCIA EN EDUCACION SECUNDARIA	TASA NETA DE ASISTENCIA EN EDUCACION BACHILLERATO	TASA NETA DE ASISTENCIA EN EDUCACION SUPERIOR
			educación general básica				
MACHALA	5	3,12	93,79	94,31	71,51	58,83	23,62
PIÑAS	2,3	3,48	96,06	96,28	75,86	64,62	17,60
HUAQUILLAS		4,18	94,24	94,78	70,05	55,47	15,50
SANTAROSA	4,2	4,32	92,04	93,59	70,58	56,46	20,68
ATAHUALPA	7,3	4,37	93,84	95,37	76,51	63,89	15,54
PASAJE	2,8	4,54	94,01	95,31	71,67	58,74	20,12
PORTOVELO	1,3	4,59	93,66	95,27	73,30	62,64	12,78
ARENILLAS	3,4	5,00	93,75	94,50	70,88	56,94	15,38
BALSAS	5,4	5,01	94,44	94,41	75,81	60,19	12,59
EL GUABO	6,4	5,76	93,16	94,01	63,83	47,42	12,31
LAS LAJAS	0,8	5,80	93,95	95,82	77,51	67,10	13,12
MARCABELI	4,3	5,97	92,59	94,07	68,07	52,82	11,35
ZARUMA	4,3	6,89	95,08	96,05	68,78	57,80	12,96
CHILLA		10,72	94,71	95,48	73,77	56,49	14,08
TASA A NIVEL PROVINCIAL		4,50	93,74	94,56	70,87	57,55	36,98

Fuente: Censo de población y vivienda INEC 2010

2.2.5. ORGANIZACIÓN Y TEJIDO SOCIAL

2.2.5.1 CULTURA BASE DE LA POBLACION

En la provincia de El Oro existen dos tipos de roles familiares, el primero que se da principalmente en las zonas urbanas y se le denomina como familia nuclear la cual está compuesta por padre, madre e hijos; por otro lado particularmente en el área rural es donde la familia ampliada y de corte patriarcal juega y jugó un importante rol en el proceso cultural (educativo, material, simbólico, religioso). Por otro lado los ritos están vinculados a 4 niveles de la experiencia humana: el nacimiento, el crecimiento, el emparejamiento y la muerte; a la vez que su celebración generalmente está marcada por la religión católica, por lo que los principales ritos son el bautizo, el matrimonio y los funerales. Las zonas urbanas con mayores porcentajes poblacionales prima el individualismo marcadas por lo modelos de desarrollo económico, en contraste con las poblaciones rurales y de baja densidad en la que prima la vida en comunidad.

La provincia consta de 2 zonas geográficas de condiciones climáticas

- Topográficas distintas las cuales marcan la cultura de la población en el ámbito económico
- Productivo

- Gastronómico
- Cultural.

Parte alta:

Se ubican los cantones Atahualpa, Balsas, Chilla, Las Lajas, Marcabelí, Piñas, Portovelo, Zaruma, cuyas montañas gozan de un clima más templado, que favorece cultivos como el café y donde históricamente ha sido marcada por la minería.

Parte Baja:

Conformada por los cantones Arenillas, Huaquillas, Machala, El Guabo, Santa Rosa.

La parte baja, región litoral, está marcada por la influencia del río Jubones y del Golfo de Guayaquil, y es aquí en donde se marca la cultura productiva (bananeras, camarónicas). La zona de los manglares es una gran productora camarónera y conchera.

ACTORES DE LA EDUCACION SUPERIOR

Los centros académicos universitarios acreditados en la provincia de El Oro son:

- Universidad Técnica de Machala (estatal).
- Universidad Metropolitana (privada).

2.2.5.2 ESTABLECIMIENTO DE INEQUIDADES SOCIALES

Los mayores índices a nivel cantonal de beneficiarios del Bono humano y pensión asistencial se encuentran en los cantones de:

- Chilla 25.8%
- Las Lajas 21.7%
- Atahualpa 16.9%
- Zaruma 16.3%

Los mayores índices de personas incluidas en el registro social (extrema pobreza, bajo línea pobreza y sobre línea de pobreza) se ubican en los cantones de:

- Chilla 88.4%

- Las Lajas 81.6%
- Huaquillas 75.2%
- Atahualpa 73.8%
- El Guabo 72.6%

Por otro lado la mayor cantidad de población pobre dentro de la provincia se encuentra en Machala 23,3% (137.941 hbt), Pasaje 7,2% (42.475 hbt.), Santa Rosa 6,5% (38.556 hbt.) El Guabo 6,2% (36.797 hbt.) Huaquillas 6,0% (35.343 hbt.), Arenillas 3,2% (18.845 hbt.)

A nivel urbano – rural

Según el nivel de pobreza el 42% de la población (251.050 habitantes) pertenecen a las zonas urbanas y el 19% de la población (112.124 habitantes) pertenecen a las zonas rurales

Cuadro 2.2.30 Cuadro de Inequidades Sociales

POBLACIÓN SEGUN NIVEL DE POBREZA						(%) A NIVEL CANTONAL	(%) A NIVEL PROVINCIAL
CANTON	POBLACION POBRES				TOTAL		
	ZONA URBANA	(%)	ZONA RURAL	(%)			
ARENILLAS	10.254	39,1%	8.591	32,8%	18.845	71,8%	3,2%
ATAHUALPA	416	7,2%	3.015	52,1%	3.431	59,3%	0,6%
BALSAS	2.279	33,4%	2.472	36,2%	4.751	69,6%	0,8%
CHILLA	654	26,4%	1.429	57,6%	2.083	84,0%	0,4%
EL GUABO	13.328	26,9%	23.469	47,4%	36.797	74,3%	6,2%
HUAQUILLAS	34.818	72,8%	525	1,1%	35.343	73,9%	6,0%
LAS LAJAS	567	11,9%	2.841	59,8%	3.408	71,7%	0,6%
MACHALA	125.156	51,7%	12.785	5,3%	137.941	56,9%	23,3%
MARCABELÍ	1.562	29,0%	1.285	23,9%	2.847	52,9%	0,5%
PASAJE	26.315	36,6%	16.160	22,5%	42.475	59,0%	7,2%
PIÑAS	6.000	23,2%	8.497	32,9%	14.497	56,1%	2,4%
PORTOVELO	3.588	29,6%	3.612	29,8%	7.200	59,5%	1,2%
SANTA ROSA	23.123	33,9%	15.433	22,6%	38.556	56,6%	6,5%
ZARUMA	2.990	12,5%	12.010	50,3%	15.000	62,8%	2,5%
TOTAL	251.050	42,3%	112.124	18,9%	363.174	61,2%	61,2%

Fuente: Ecuador en cifras 2017

Cuadro 2.2.33 Ocupaciones laborales en la provincia de El Oro

OCUPACION	HOMBRE	PORCENTAJE	MUJER	PORCENTAJE
EMPLEADO PRIVADO	45.395	18,6%	19850	8,2%
CUENTA PROPIA	42100	17,3%	24076	9,9%
JORNALERO O PEON	45244	18,6%	4111	1,7%
EMPLEADO U OBRERO DEL ESTADO MUNICIPIO O CONSEJO PROVINCIAL	15330	6,3%	11492	4,7%
NO DECLARADO	6084	2,5%	5194	2,1%
EMPLEADA DOMESTICA	622	0,3%	8457	3,5%
PATRONO	5955	2,4%	2715	1,1%
TRABAJADOR NO REMUNERADO	2316	1,0%	1209	0,5%
SOCIO	2406	1,0%	850	0,3%
TOTAL	165.452	68,0%	77.954	32,0%

Fuente: Atlas estadístico y geográfico 2014

En la provincia, el mayor porcentaje de la población económicamente inactiva se encuentra en la población femenina; el 65.2% de mujeres en edad para trabajar se ubican dentro de la población económicamente inactiva, el porcentaje restante 34.8% de hombres en edad para trabajar forman parte de la población económicamente inactiva.

Dentro de la población económicamente activa y ocupada, en la provincia el 68% de las ocupaciones laborales está representada por hombres; el 32% restante les corresponde a las mujeres, por lo que refleja la muy poca presencia de fuerza laboral por parte de las mujeres, solo siendo superior en el ocupaciones domésticas.

Cuadro 2.2.32 Distribución de la población por sexo

GENERO	POBLACION EDAD DE TRABAJAR	POBLACION ECONOMICAMENTE INACTIVA	PORCENTAJE	POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA	PORCENTAJE
MUJERES	238656	155663	65,2%	82993	34,8%
HOMBRES	244773	73151	29,9%	171622	70,1%

Fuente: INEC 2010

Dentro de las actividades ocupacionales, se puede apreciar la diferencia que existe por género; en el caso de los hombres las principales actividades son:

- Ocupaciones elementales.
- Oficiales operarios y artesanos.
- Trabajadores de los oficios y vendedores.
- Agricultores y trabajadores calificados

Operadores de instalaciones y maquinaria.

Para el caso de las mujeres las principales actividades a las que se dedican son:

- Trabajadores de los servicios y ventas.
- Ocupaciones elementales.
- Profesionales, científicos e intelectuales.
- No declarado.
- Personal de apoyo administrativo.

Cuadro 2.2.34. Oficios dentro de las actividades laborales en la provincia de El Oro

OFICIOS	PORCENTAJE	
	HOMBRES	MUJERES
OCUPACIONES ELEMENTALES	30,4	24,8
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS	15,6	4,6
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES	14	29,9
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS	11,6	3,1
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA	10	0,8
NO DECLARADO	5,5	9,7
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	4,2	11,9
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	3,5	9,4
TECNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	2,3	3,6
DIRECTORES Y GERENTES	1,9	2,2
OCUPACIONES MILITARES	1,1	0

Fuente: Atlas estadístico y geográfico 2014

2.2.6.2 MODO DE ORGANIZACIÓN Y TEJIDO SOCIAL

Las 5 actividades más influyentes relacionadas con el tejido social son:

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- Comercio, reparación vehículos
- Actividades de alojamiento y servicios de comida
- Industrias manufactureras
- Construcción

2.3.3 TRABAJO Y EMPLEO

La variable empleo permite conocer el mercado laboral de la provincia, es decir la situación de la oferta actual de mano de obra en el mercado de trabajo. La estructura del empleo se deberá contrastar con la generación del VAB para identificar desequilibrios. Se analizará la composición de la PEA provincial en relación a variables área y sexo, así como por la autoidentificación étnica que son indicadores importantes de carácter transversal que guardan coherencia con las políticas del PNBV.

Económico; y la Encuesta base de economía laboral denominada Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2017, basada en el nuevo marco

conceptual de la Organización Internacional del Trabajo(OIT) adoptada por el INEC. Los indicadores de la PEA que se analizarán son:

2.3.3.1. PEA POR ÁREA, SEXO Y AUTO IDENTIFICACIÓN ÉTNICA

PEA ÁREA (ZONA 7)

Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de Enero de 2010, la provincia de El Oro ha aportado a la Población Económicamente Activa – PEA con el 4.18% de la fuerza laboral del país,

Cuadro 2.3.1: PEA por sexo en la región 7.

REGION 7	SEXO	PEA	SUBTOTAL	%
ZAMORA	Hombre	24.951	36.041	7,72%
	Mujer	11.090		
LOJA	Hombre	115.146	176.423	37,77%
	Mujer	61.277		
EL ORO	Hombre	171.622	254.615	54,51%
	Mujer	82.993		
	Hombre	311.719	467.079	100,00%
	Mujer	155.360		

Fuente: ENEMDU 2017

La provincia de El Oro es la de mayor fuerza laboral posee en la Zona de la Región 7(Zamora, Loja y El Oro), en esta región 7 existen 467.079 personas económicamente activas; con el 54,51% lidera el Oro que constituye a 254.615 PEA, en segundo puesto Loja con el 37,77 % representada con 176.423 PEA y finalmente Zamora con 36.041 PEA que representa del total el 7,72%.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE DE LA PROVINCIA DE EL ORO ACTIVA PEA POR SEXO Y CANTÓN.

Cuadro 2.3.2: PEA por sexo en la provincial y nacional

NACIONAL	SEXO	PEA	SUBTOTAL	%
EL ORO	Hombre	171.622	254.615	4,18%
	Mujer	82.993		
NACIONAL	Hombre	3.850.417	6.093.173	100,00%
	Mujer	2.242.756		

Fuente: INEC 2010

En la provincia 171.622 hombres y 82.993 mujeres son económicamente activos cada uno representa el 67,40 % y 32,60% respectivamente; por cada mujer económicamente activa existe 2.06 hombres; es decir en el mercado laboral el sexo masculino tiene mayor protagonismo.

Según cifras oficiales del INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC), de datos Tabulados - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU); se determina que el Cantón Machala posee el mayor número de población económicamente activa representa el 41,14% de la provincia 198.876 PEA; en el segundo lugar es Pasaje con 12,18% con un total de 58.881 PEA; Santa Rosa en tercer puesto da un aporte del 11,57 % de la PEA provincial con 55.917; en cuarto y quinto puesto sobre el aporte de PEA a la provincia son El Guabo y Huaquillas con el 8,04% y 7,80% respectivamente.

Según La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de Diciembre del 2017, la población de la provincia de El Oro es 667.337 habitantes; es decir el 3,93% del total de la población nacional.

PT = población total

O = número de ocupados

D = número de desocupados

PEA = Población activa = O + D

La Población Económicamente Activa PEA (población ocupada más la población desocupada) de la provincia de El Oro es de 332.475 habitantes a diciembre del 2017, según información ENEMDU; representada por el 49,82% del total de la población de la provincia, y el 4,11% de la PEA nacional.

La Población menor de 15 años en la provincia es de 184.591 habitantes; 3,67% a nivel nacional; la Población en Edad de Trabajar PET (personas que, según la ley, tienen edad apta para trabajar) 482.746 habitantes, a nivel nacional representa el 4,04%; en relación al año 2016 la PET 478.178 al 2017 aumentó en 4568 personas, existe un crecimiento poblacional que da un aporte a la PET.

OCUPADOS

Los ocupados según la ENEMDU junio 2014, registraron 285.584 habitantes, de los cuales el 49.26% está representado por el empleo adecuado, 50.56% al empleo Inadecuado y el 0.18% al empleo no clasificado del total de ocupados.

Puede confirmarse la positiva evolución de la ocupación de la población oreense en esta última década. Su crecimiento no solo ha sido permanente desde 2003 sino que ha superado las dinámicas de ocupación tanto de la región Costa como del conjunto del país desde entonces.

EMPLEO Y DESEMPLEO

Según los datos de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo de diciembre de 2017, la tasa de desempleo en la provincia de El Oro es de 4,2% a diciembre de 2017, en relación al año anterior 2016 (4,01%), aumentó 0,10%. En el año 2016 los subempleados llegaban a 57.168 personas, mientras que en el 2017 64.669 los subempleados aumentaron a 39.437 habitantes.

Cuadro 2.3.5: tasa de empleo y desempleo desagregado.

Año	Desagregación 2	Nacional	El Oro
dic-17	Empleo Global (%)	95,4	95,8
	Empleo Adecuado/Pleno (%)	42,3	45,2
	Subempleo (%)	19,8	19,5
	Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo (%)	15,3	14,8
	Subempleo por insuficiencia de ingresos (%)	4,5	4,6
	Empleo no Remunerado (%)	9,0	6,5
	Otro Empleo no pleno (%)	24,1	24,6
	Empleo no Clasificado (%)	0,2	0,0
	Desempleo (%)	4,6	4,2
	Desempleo Abierto (%)	3,7	3,2
	Desempleo Oculto (%)	0,9	1,1
	Participación Global (%)	67,7	68,9
	Participación Bruta (%)	47,7	49,8

Fuente: ENEMDU 2017

Las personas empleadas suman 318.386 personas, esto representa el 47,71% en relación al total de la población en la provincia; en relación nacional representa el 4,13 %.

Personas con empleo adecuado suman 150.215, esto representa 22,50% de la población total de la provincia, una cuarta parte aproximadamente.

La población con subempleo se subdividen en:

Personas en subempleo se registran 64.669

- Personas en subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajar 49.356 □
Personas en subempleo por insuficiencia de ingresos 15.313.
- La población económicamente inactiva PEDI (personas que no tienen trabajo y tampoco lo están buscando) en la provincia son 150.271, el 22,52%.

Según ENEMDU a diciembre del 2017, La población económicamente inactiva PEDI (personas que no tienen trabajo y tampoco lo están buscando) en la provincia existen 150.271, el 22,52%., este número es menor

2.3.3.2 PEA POR RAMA DE ACTIVIDAD VAB PROVINCIAL

En el año 2016 las provincias con mayor aporte a la actividad productiva fueron Guayas (27.4%) y Pichincha (27.6%), que aportaron con el 55.0% del Valor Agregado Bruto (VAB) del país. Les siguieron en importancia Manabí (6.5%), Azuay (5,1%), Sucumbíos (4.5%), Los Ríos (3.8%) y El Oro (3,4%); en relación al 2011 la provincia de El Oro pasa del octavo puesto al séptimo superando a la provincia de Orellana.

En un primer análisis la provincia posee un crecimiento del VAB en relación al país y la región al año 2016

Gráfico 2.3.1: Valor agregado bruto provisional.



Fuente: INEC 2018

Cuadro 2.3.11: VAB por, rama o industria y sector económico de la provincia de El Oro

RAMA O INDUSTRIA	VAB 2016	SECTOR	% Sector	% Prov.
Suministro de electricidad y agua	51.994	SECTOR SERVICIOS	2,4%	1,64%
Construcción	358.655		16,6%	11,30%
Comercio al por mayor y al por menor, y reparación de vehículos automotor	471.712		21,9%	14,86%
Alojamiento y servicios de comida	58.416		2,7%	1,84%
Transporte y almacenamiento	194.365		9,0%	6,12%
Correo y Comunicaciones	72.887		3,4%	2,30%
Actividades de servicios financieros	72.206		3,3%	2,28%
Financiación de planes de seguro, excepto seguridad social	640		0,0%	0,02%
Actividades inmobiliarias	107.232		5,0%	3,38%
Actividades profesionales, técnicas y administrativas	88.917		4,1%	2,80%
Administración pública, defensa; planes de seguridad social obligatoria	180.243		8,4%	5,68%
Enseñanza	211.138		9,8%	6,65%
Servicios sociales y de salud	166.610		7,7%	5,25%
Entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	105.442		4,9%	3,32%
Hogares privados con servicio doméstico	16.001		0,7%	0,50%
Total	3.173.793			100,00%

Fuente: ENEMDU 2017

SECTOR INDUSTRIAL.- Este sector Industrial agrupa las actividades económicas encargadas de la transformación de los bienes y recursos extraídos del medio natural (materias primas) en productos elaborados. Las actividades esenciales del sector son la construcción y la industria. El número de trabajadores empleados en el sector

secundario es muy pequeño en los países subdesarrollados (cerca del 10%) y moderado en los países desarrollados (en torno al 30%) a causa de los adelantos tecnológicos.

En el caso del Ecuador, convergen en este sector una serie de subsectores que por ser transformadores de materia prima pertenecen a esta gran división; es el caso de la “artesanía” que, por el uso débil de capitales, oferta bienes con costos de producción y precios altos, a diferencia de la industria que por las fuertes inversiones para la construcción, montaje y operación emplea tecnología de punta y economías de escala, lo que permite abaratar costos y disminuir los precios finales, desalentando y deprimiendo la competencia.

El sector industrial tiene un aporte total de 158.274 dólares en el año 2016 representando un 5% del VAB total de la provincia; en el año 2010 alcanzó el 15% del VAB, incrementándose en el 2012 a 19% y en 2015 bajó al 4% con un aporte de 81.944 dólares mensuales.

□ Una actividad importante y representativa es el procesamiento y conservación de carne, a nivel de sector tiene un representatividad del 41,3%; con un aporte de 65.324 de dólares mensuales, un porcentaje de 2,06 % del VAB provincial, ocupando el primer lugar en el sector industria.

Esta actividad ha tenido un crecimiento significativo desde el año 2010; paso de aportar 29.076 a 65.324 dólares mensuales, un crecimiento de 36.248 dólares en 8 años; un promedio de 4.531 dólares por año.

□ En segundo lugar se encuentra el procesamiento y conservación de camarón, con un aporte de 51.821 dólares mensuales, con un aporte de 1,63% al VAB. Esta industria tiene un crecimiento del 203% en 10 años, aproximadamente 34.343 dólares.

□ Un porcentaje medio de contribución al VAB provincial lo ocupan las actividades de fabricación de muebles con un aporte de 10.685 dólares con un porcentaje de 0,34%.

Esta industria ha tenido un crecimiento muy lento, alrededor de 1.911 dólares en 10 años.

La industria de procesamiento de otros productos alimenticios tuvo un decrecimiento de 6768 dólares en el 2010 a 5.277 dólares en el 2016. □ La industria de fabricación de productos de caucho y plástico ha crecido muy poco en 8 años solo un 0,04%; esto representa de 4.788 a 5.192 dólares al VAB provincial.

El resto de actividades del sector industria en la provincia está por debajo del 10%.

SECTOR SERVICIOS.- Este sector de servicios incluye todas aquellas actividades que no producen bienes materiales de forma directa y, por tanto, no encajan dentro de los sectores primario y secundario. Estas actividades son conocidas como “servicios”. Actualmente se ubican bajo esta denominación: el comercio, hoteles y restaurantes, los transportes y las comunicaciones, las finanzas, un conjunto de actividades auxiliares (asesoría, informática, etc.), los servicios sociales y personales, las actividades relacionadas con el ocio y otras muy diversas.

En la economía de la provincia de El Oro, el sector servicios genera y ha generado el mayor de aporte al Valor Agregado Bruto desde el 2007; en el 2010 representó el 58 % del VAB provincial, en el 2012 disminuye al 53%, en el 2015 sube hasta el 69% del VAB de ese año, manteniéndose estable con el 68% en el año 2016 esto representa un aporte de 2'156.457 dólares mensuales, subdivididos de la siguiente manera:

□ La rama de comercio hace una contribución mensual al VAB provincial con el 21,9% en relación al sector servicios.

Al año 2012 la actividad comercial en la provincia representaba el 18% del VAB provincial en relación al total, contribuyendo con 507.196 dólares mensuales; en el año 2016 decrece a 471.712 dólares mensuales, representando el 14,86%, bajando porcentualmente 3,14% en 4 años.

□ Los servicios sociales y de salud aportan al VAB provincial al año 2016 una cantidad de 166.610 dólares mensuales representando 5,25% del aporte total.

□ Las actividades profesionales han mantenido el mismo porcentaje de aporte al VAB provincial desde el 2007 hasta el 2016 del 6%.

□ El resto de actividades tienen un aporte menor al 5% en relación al sector servicios; todas estas industrias suman un total de 573.735 dólares de contribución al VAB provincial mensuales porcentualmente 18,07 %

4.- ENLACE ENTRE LAS LEYES (LOES, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO TODA UNA VIDA) Y LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD.

Criterio	LEYES ACORDE A LOS INDICADORES (LOES Y POLÍTICAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO TODA UNA VIDA)	Indicador del modelo de evaluación (CACES)
Organización	Art. 47.2.- Atribuciones del Consejo de Regentes b) Aprobar la planificación estratégica	Planificación Estratégica y Operativa
	Art. 96.- Aseguramiento interno de la calidad.- El aseguramiento interno de la calidad es un conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones de educación superior,	
	Objetivo 8: Promover la transparencia y la corresponsabilidad para una nueva ética social. 8.1 Impulsar una nueva ética laica, basada en la honestidad, que orientan el comportamiento y accionar de la sociedad y sus diversos sectores.	Relaciones interinstitucionales para el desarrollo
	Art. 77.- Becas y ayudas económicas.- Las instituciones de educación superior establecerán programas de becas completas, o su equivalente en ayudas económicas	Acción Afirmativa
	Art. 56.- Paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.- La elección de rector o rectora, vicerrectores o vicerrectoras, y de los representantes de los distintos estamentos ante los órganos de cogobierno en las instituciones de educación superior, se realizará a través de listas que deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución.	Equidad de género
Docencia	Objetivo 8: Promover la transparencia y la corresponsabilidad para una nueva ética social. 8.2 Fortalecer la transparencia en la gestión de instituciones públicas y privadas y la lucha contra la corrupción, con mejor difusión y acceso a información pública	Rendición de cuentas
	Art. 27.- Rendición social de cuentas.- Las instituciones que forman parte del Sistema de Educación Superior, en el ejercicio de su autonomía responsable, tienen la obligación anual de rendir cuentas a la sociedad, sobre el cumplimiento de su misión, fines y objetivos.	
Docencia	Art. 87.- Requisitos previos a la obtención del grado académico.- Estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante programas, proyectos de vinculación con la sociedad, prácticas o pasantías pre profesionales	Prácticas Pre profesionales
		Seguimiento y Actualización curricular

Plan Estratégico 2020-2024 - BMV

	<p>Art. 151.- Evaluación periódica integral.- Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral</p> <p>Art. 6.1.- Deberes de las y los profesores e investigadores d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación; f) Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas</p> <p>Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad</p>	<p>Selección, Evaluación de Profesores</p> <p>Afinidad formación Docencia</p> <p>Desarrollo profesional</p>
Investigación y Desarrollo (I+D)	<p>Art. 6.1.- Deberes de las y los profesores e investigadores d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación; f) Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas</p> <p>Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad</p> <p>Art. 8.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines: a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica, de las artes y de la cultura y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; i) Impulsar la generación de programas, proyectos y mecanismos para fortalecer la innovación, producción y transferencia científica y tecnológica en todos los ámbitos del conocimiento;</p>	<p>Planificación de la investigación y el desarrollo</p> <p>Proyectos de investigación o desarrollo</p>
Vinculación con la Sociedad	<p>Art. 8.- Fines de la Educación Superior.- b) Fortalecer Autonomía Personal d) Formar académicos y profesionales responsables con conciencia ética y solidaria h) Contribuir en el desarrollo local y nacional, trabajo comunitario o vinculación con la sociedad</p> <p>Art. 350 y Art. 351 Objetivo 7: Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía 7.3 Fomentar y fortalecer la auto-organización social</p> <p>Art. 87.- Requisitos previos a la obtención del grado académico.- Estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante programas, proyectos de vinculación con la sociedad, prácticas o pasantías pre profesionales</p>	<p>Planificación de la vinculación</p> <p>Ejecución de la vinculación</p>
Recursos e Infraestructura	<p>Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes.- Son derechos de las y los estudiantes los siguientes: a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos; c) Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución;</p>	<p>Infraestructura básica Laboratorios/talleres y áreas de práctica</p> <p>Interacción virtual</p>
Estudiantes	<p>Art. 81.- De la Admisión y Nivelación.- El ingreso a las instituciones de educación superior públicas se regula a través del Sistema de Nivelación y Admisión</p>	<p>Acompañamiento a estudiantes</p> <p>Seguimiento a Graduados</p>

5.- FILOSOFIA INSTITUCIONAL

El Instituto Tecnológico “Bolívar Madero Vargas” ve en cada uno de los educandos un potencial infinito sin importar su edad, su posición social o económica, considera simplemente la voluntad, es decir, el querer aprender, el dejarse guiar, la ambición de ser el mejor, ya que el compromiso de la institución es proveer un grupo idóneo de docentes, un plan de estudio acorde con las necesidades actuales, una infraestructura adecuada para facilitar el desempeño del conocimiento, gestionando un ambiente propicio donde el protagonista esencial de este objetivo es el estudiante y su anhelo de aprender haciendo.

El Instituto Tecnológico “Bolívar Madero Vargas” concibe la educación como un proceso cuya finalidad es contribuir en la formación integral de sus estudiantes haciéndoles personas creativas con mentalidad crítica, responsables, participativos y respetuosos de la dignidad humana; sin discriminación alguna y en prevalencia del interés general, además formación con visión empresarial, vinculante con la sociedad, investigativa y con competencias para el desempeño en el campo laboral.

6.- MISIÓN INSTITUCIONAL

Entregar a la sociedad profesionales con una elevada formación técnica y humanista críticos, creativos, con sólidos conocimientos en la especialidad de la Carrera de Desarrollo de Software y así como conocimientos en valores intelectuales, estéticos, referidos a la naturaleza y al medio ambiente es y será la proyección de la carrera que ofrece la Institución, posibilitando su ingreso a trabajos dignos, capaces de contribuir al desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

Contribuir al progreso social del país, atendiendo las prioridades del desarrollo integral del estado por medio de sus funciones de docencia, investigación, extensión del conocimiento y difusión de la cultura. La formación de los alumnos está fundada en un sólido conocimiento disciplinario y práctico de la profesión, así como en el fomento de

actitudes que fortalecen la conciencia de la nacionalidad, el pensamiento solidario con el bien social y la visión creativa e innovadora.

7.- VISIÓN INSTITUCIONAL

Son aspiraciones de esta institución alcanzar niveles de eficiencia, los mismos que permitan:

- ✓ Ser diseñadores de proyectos innovadores y coherentes, para satisfacer las expectativas del educador y la comunidad laboral.
- ✓ Promover la integración institucional mediante la participación y corresponsabilidad de los organismos educativos.
- ✓ Incentivar a las masas estudiantiles para que desarrollen acciones de transformación en las estructuras internas de la institución y la sociedad.
- ✓ Ser formadores de las clases sociales más desposeídas y desamparadas del cantón y la provincia.
- ✓ Ser parte activa de los procesos de transformación social que permitan rescatar el prestigio nacional y elevar el nivel de vida de nuestros pueblos.
- ✓ El Egresado Bolivariano deberá tener un nivel superior al de otros similares gracias a la riqueza y eficiencia de nuestro Currículo.
- ✓ Ser un referente nacional en la formación de tecnólogos de calidad, fundamentados en un modelo educativo moderno, investigación permanente y una eficiente gestión administrativa, en armonía con las demandas de la comunidad; vinculados al funcionamiento del Instituto.

8.- POLÍTICAS INTERNAS:

- a) El acceso al INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR “BOLÍVAR MADERO VARGAS” para los ecuatorianos/as mediante el fomento de programas académicos, cuyo mecanismo de aplicación estará contenido en el Reglamento Académico del Instituto, que guardará plena concordancia y coherencia con lo prescrito en el Art. 82 de la LOES, vigente y la normativa que el Consejo de Educación Superior (CES) dicte para el efecto;
- b) El acceso al INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR “BOLÍVAR MADERO VARGAS” para los estudiantes extranjeros/as residentes en el Ecuador y estudiantes extranjeros que tengan la condición de refugiados reconocidos por el Gobierno Ecuatoriano, mediante el fomento de carreras y programas académicos, de acuerdo a la normativa expedida;
- c) El ingreso y participación de los grupos históricamente excluidos o discriminados; de conformidad con la Ley Orgánica de Educación Superior, una vez superado y aprobado el respectivo proceso de admisión, para ello, se aplicarán políticas que respondan a medidas de acción afirmativa;
- d) Promover una cultura de calidad que permita crear un clima organizacional que nos lleve a la excelencia académica, basado en los valores que se comparten y en el compromiso del funcionamiento organizacional con eficiencia;
- e) Garantizar la autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento de acuerdo a lo establecido en el Art. 145 de la Ley Orgánica de Educación Superior, a fin de asegurar condiciones propicias para la enseñanza, generación y divulgación de conocimientos en el marco de los saberes, la universalidad del pensamiento y los avances científico-tecnológicos;
- f) La libertad investigativa de su personal académico en el marco de la Ley Orgánica de Educación Superior, para investigar en los distintos ámbitos de la ciencia, en respeto de los derechos fundamentales y de la naturaleza;
- g) Consolidar la formación integral de las personas promoviendo en los docentes y estudiantes el desarrollo de la investigación e innovación, que propicie el perfeccionamiento de la tecnología a fin de cubrir la demanda institucional, contribuyendo al desarrollo del país;
- h) Estimular y motivar al personal docente, administrativo y de apoyo, por obtener logros en beneficio institucional;

- i) Conceder recursos económicos para el sostenimiento de los procesos educativos, que permitan lograr, los objetivos institucionales, mediante el cumplimiento de las metas presupuestales establecidas;
- j) Asegurar a la comunidad institucional el cumplimiento de la normativa de educación superior emitida por las autoridades correspondientes, en particular por el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES), en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior vigente;
- k) Sembrar una formación profesional de calidad con valores, implementando diseños curriculares, que desarrollen competencias laborales y capacidades emprendedoras que respondan a las características de una metodología pertinente para su desarrollo en base a la matriz productiva y el Plan de Creación de Oportunidades;
- l) La libertad de cátedra, en pleno ejercicio de su autonomía responsable, conceptualizada como la facultad del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR “BOLÍVAR MADERO VARGAS” y sus profesores/as para emprender temas de investigación aplicada y exponer con la orientación y herramientas pedagógicas que estimaren más adecuadas, los contenidos definidos en las Carreras, programas de estudio e investigación;
- m) Elaborar, aprobar y actualizar permanentemente el proyecto educativo institucional en coherencia con las políticas y propósitos institucionales;
- n) Apoyar de manera personalizada a los estudiantes a través de la Unidad de Bienestar Estudiantil que requieran asistencia en aspectos académicos y otros que afecten su rendimiento, mediante el desarrollo de actividades de tutorías;
- o) El ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad sean estudiantes, profesores/as, investigadores/as, servidores académicos/as y trabajadores administrativos/as, adicional al cumplimiento efectivo de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, las instalaciones académicas y administrativas adecuadas a sus necesidades, y las condiciones para que no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades;
- p) Brindar beneficios asistenciales de carácter económico y social a los estudiantes destacados por medio de becas académicas;
- q) Aplicar vínculos de colaboración a través de redes de nivel nacional, con instituciones de excelencia para fortalecer actividades académicas y de investigación;

- r) Responder la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad que garantice una oferta educativa;
- s) Facilitar el ingreso de estudiantes a las Carreras profesionales tecnológicas que satisfagan los requerimientos del país;
- t) Promover la práctica de los valores éticos y morales.

9.- RECURSOS:

9.1.- HUMANOS:

En esta institución se cuenta con personal que posee los siguientes títulos profesionales:

9.1.1.- PERSONAL DOCENTE:

No.	Título
1	Tecnólogos en Análisis de Sistemas
2	Ingenieros Comerciales
3	Ingenieros en Sistemas

9.1.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:

No.	Título
1	Ingeniera en Negocios Internacionales
1	Contador Público
1	Técnico Superior en Programación de Sistemas
1	Personal de servicio

9.2.- RECURSOS MATERIALES:

9.2.1.- Infraestructura Física

1	Aula
3	Laboratorios de Computación

- 1 Aula-Laboratorio de Mantenimiento

9.2.2.- Dependencias Administrativas:

- 1 Oficina que funciona como: Rectorado y Bienestar Estudiantil
- 1 Oficina que funciona como: Vicerrectorado y Coordinación Académica.
- 1 Oficina que funciona como: Secretaría, Archivo y Biblioteca.
- 1 Oficina que funciona como: Sala de Profesores

9.3.- RECURSOS ECONÓMICOS:



PRESUPUESTO AÑO 2020-2021
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR

BOLIVAR MADERO VARGAS
ESTADO DE RESULTADOS
PERIODO : MAYO A OCTUBRE DE 2020

SEMESTRAL

INGRESOS

PENSIONES MENSUALES (58*120)	6960	
DESERCIÓN 10% (58-6= 52)	720	
SUBTOTAL	6240	
INGRESOS POR PENSIONES MENSUALES (52*120*6)		37440
INGRESOS POR PENSIONES CON DESCUENTOS (7 ALUMNOS)		3504
INGRESOS POR MATRICULAS (58*70)		4060
INGRESOS POR DERECHOS (52*35)		1820
TOTAL INGRESOS		46824

EGRESOS

SUELDO PERSONAL DOCENTE (5 DOCENTES)	2050	12300
SUELDO PERSONAL ADMINISTRATIVO Y FUNCIONAL	1600	9600
CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL		800
INVESTIGACION PROYECTOS Y VINCULACION		1200
ARRIENDOS	600	3600
SERVICIOS BASICOS	100	600
MATERIALES DE OFICINA	50	300
MANTENIMIENTO LABORATORIO	100	600
APORTE PATRONAL 11.15%	133,8	802,8
DESCUENTOS POR PAGO DE PENSIONES (7 ALUMNOS)	376	2256
SUBTOTAL		32058,8
DECIMO TERCER SUELDO		2910
DECIMO CUARTO SUELDO		2800
TOTAL EGRESOS		37768,8

Machala, 26 de junio de 2020

Ing. Milene Madrid Cartuche
 RECTOR

Sra. Estrella Jara de Cartuche
 JEFE FINANCIERO



PRESUPUESTO AÑO 2020-2021

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR BOLIVAR MADERO VARGAS ESTADO DE RESULTADOS

PERIODO : NOVIEMBRE 2020 A ABRIL DE 2021

SEMESTRAL

INGRESOS

INGRESOS POR PENSIONES MENSUALES (45*120*6)		32400
INGRESOS POR PENSIONES CON DESCUENTOS (7 ALUMNOS)		3504
INGRESOS POR MATRICULA (45*70)		3150
INGRESOS POR DERECHOS (45*35)		1575
TOTAL INGRESOS		40629

EGRESOS

SUELDO PERSONAL DOCENTE (5 DOCENTES)	2050	12300
SUELDO PERSONAL ADMINISTRATIVO Y FUNCIONAL	1600	9600
CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL		600
INVESTIGACION PROYECTO Y VINCULACION		800
ARRIENDOS (CAMBIO EDIFICIO)	300	1800
SERVICIOS BASICOS	50	300
MATERIALES DE OFICINA	50	300
MANTENIMIENTO LABORATORIO	100	600
APORTE PATRONAL 11.15%	133,8	802,8
DESCUENTOS POR PAGO DE PENSIONES (7 ALUMNOS)	376	2256
SUBTOTAL		29358,8
DECIMO TERCER SUELDO		2910
DECIMO CUARTO SUELDO		2800
TOTAL EGRESOS		35068,8

Machala, 09 de Febrero de 2021

Ing. Milene Madrid Cartuche

RECTOR

Sra. Estrella Jara de Cartuche

JEFE FINANCIERO

10.- HALLAZGOS POSITIVOS Y NEGATIVOS PARA ANÁLISIS DE LA MATRIZ FODA EN BASE A CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD:

10.1.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN

SUBCRITERIO: *GESTIÓN INSTITUCIONAL*

INDICADOR: *Planificación estratégica y operativa*

LÍNEA BASE: *POCO SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR: Es pertinente, participativa y orienta el accionar institucional y la gestión de las funciones sustantivas como son la misión y logro de la visión; se difunde, controla y evalúa a través de una instancia responsable, con la participación de la comunidad educativa.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Está enmarcado en la Ley Orgánica de Educación Superior y el Plan de Desarrollo toda una vida • Orienta estrategias de la función sustantiva de docencia • La institución educativa se mantiene 24 años ininterrumpidos laborando y brindando servicio a la educación de la provincia y el país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento sin firmas de responsabilidad • No se ha utilizado el plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la provincia de El Oro. • No se evidencia las funciones de investigación y vinculación • No se evidencia construcción participativa • Se puede observar que las estrategias, metas y objetivos del PEDI 2016-2020 y del POA 2019 no se encuentran articuladas. • No se evidencia que exista alguna entidad definida en el estatuto que controle, evalúe y de seguimiento a la planificación estratégica y operativa. • Faltan cargos en el organigrama • No se evidencia que hayan existido reuniones u otros mecanismos de difusión para su planificación

10.1.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de reuniones para planificación • No se ha realizado un seguimiento eficiente de actividades • Poco compromiso en actividades de planificación y ejecución • Grupo reducido de personal docente y administrativo. • Falta de cronogramas para socialización del proyecto estratégico y plan operativo anual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una sola carrera • Información de planes de desarrollo territorial publicada en internet • Existen planes que guían el trabajo en la institución y son conocidos por la comunidad educativa como guía del trabajo anual.

10.1.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Carrera corresponde a la actividad económica de la Provincia. • Ser el único Instituto de Educación Superior Particular a nivel local y provincial. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Pandemia • Educación virtual • Deserción estudiantil por someterse a las pruebas de SNNA.

10.1.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Lograr la calidad de Educación Superior en cumplimiento de los principios establecidos en la Ley de Educación Superior y demás normativas pertinentes al desarrollo educativo.
- Cumplir eficientemente las metas u objetivos planteados en el plan operativo siguiendo las estrategias del PEDI.

- Lograr una formación integral de calidad, en todas sus dimensiones cognitivas, afectivas, actitudinales, aptitudinales, culturales, de investigación, valores éticos, morales, humanos, universales para una convivencia racional y humana.

10.1.4. ACTIVIDADES:

- Desarrollar una planificación estratégica coherente y articulada con la normativa nacional con la participación de la comunidad educativa.
- Llevar un seguimiento organizado y cronológico del cumplimiento de cada normativa de las planificaciones, proyectos y actividades del IES para mejorar la calidad educativa.
- Difundir la planificación estratégica y operativa de la IES a la comunidad educativa.
- Mejorar el organigrama estructural añadiendo coordinaciones y responsabilidades para control de planificaciones estratégica y operativa.

10.2.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN

SUBCRITERIO: *GESTIÓN INSTITUCIONAL*

INDICADOR: *Relaciones interinstitucionales para el desarrollo*

LÍNEA BASE: *DEFICIENTE*

ESTÁNDAR:

Planifica, ejecuta y da seguimiento a las actividades correspondientes a sus relaciones interinstitucionales, acorde a las necesidades identificadas, con la finalidad de fortalecer el desarrollo de las funciones sustantivas.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Hay un convenio con CISCO para cursos de educación continua 	<ul style="list-style-type: none"> • La documentación entregada no sustenta que la relación interinstitucional esté acorde a sus necesidades o correspondan al ámbito de sus funciones sustantivas, puesto que no consta el objetivo, el alcance, plazo, y demás cláusulas que evidencien el logro de las metas para esta relación; además, no consta la firma de un representante del instituto.

10.2.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No contar con convenios para inserción laboral a empresas de la zona. • Falta de especificación en convenio con CISCO de objetivos, el alcance, y demás cláusulas que evidencien el logro de las metas para esta relación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestigio institucional a nivel provincial que generan apertura en las empresas privadas y públicas para realizar convenios de actividades de vinculación. • Existe una alianza con CISCO que permite constantes cursos para docentes y estudiantes, con alcance de certificación internacional. • Contamos con información del perfil ocupacional del mercado laboral en base a un conversatorio con empresarios públicos y privados de la ciudad.

10.2.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • El mercado laboral afín a la carrera facilita la interacción entre los profesionales en el área. • Carrera corresponde a la actividad económica de la Provincia. • Ser el único Instituto de Educación Superior Particular a nivel local y provincial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de compromiso de las empresas para firmar convenios que certifiquen su apertura con la institución para realizar actividades y proyectos de vinculación. • Instituciones de educación superior no ofrecen facilidad para la continuación de estudios (especialmente las públicas).

10.2.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Generar Alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para el desarrollo laboral de nuestros estudiantes.
- Generar Alianzas estratégicas con instituciones educativas públicas y privadas para el desarrollo profesional de nuestros estudiantes.

10.2.4.- ACTIVIDADES:

- Delegar un responsable para concertar reuniones para convenios interinstitucionales.
- Establecer un formato para convenio donde conste el ámbito de sus funciones sustantivas, objetivo, el alcance, plazo, y demás cláusulas que evidencien el logro de las metas del mismo.
- Realizar una eficiente planificación, ejecución y seguimiento de las actividades correspondientes en los convenios para fortalecer el desarrollo de las funciones sustantivas.

10.3.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN

SUBCRITERIO: *GESTIÓN SOCIAL*

INDICADOR: *Acción Afirmativa*

LÍNEA BASE: *POCO SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR:

Aplica políticas y procedimientos de acción afirmativa, que no solamente evitan la discriminación, apoyan efectivamente el ingreso y permanencia en la institución de personas en condición de vulnerabilidad; difundidos en la comunidad educativa.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto presenta el documento: “Normativas para Acción Afirmativa Basado en el Reglamento Interno” que reglamenta los procedimientos relacionados con la otorgación de becas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se evidencia que todas las personas en situación de vulnerabilidad puedan aplicar, como sería el caso de una persona que provenga de un grupo tradicionalmente excluido.

<ul style="list-style-type: none"> • Existen varios tipos de becas: por necesidad económica, rendimiento académico, capacidades y motivos especiales (alimentación y transporte). • En todos los semestres se realizan becas y descuentos económicos a los mejores estudiantes, hermanos, esposos y discapacitados que están cursando en la institución. • El gran porcentaje de estudiantes que inicia terminan la carrera o regresan a terminarla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se entregan becas a estos grupos sin entregar evidencia. • No se evidencia que exista otros tipos de políticas de acción afirmativa y su implementación
---	--

10.3.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No existe una normativa para sancionar actos de discriminación de cualquier índole • Falta evidencia de seguimiento de actividad de ayuda económica becas. • Falta de comunicación a través de una normativa socializada para dar a conocer de manera formal los beneficios que podrían acceder los estudiantes, tanto por méritos, discapacidad o algún caso especial. • Al no tener una normativa de actos de discriminación, no contamos con respaldo legal ante tal situación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que somos una institución que presta sus servicios sin beneficios de lucro brindándole oportunidad al estudiante para culminar sus estudios a través de incentivos a la excelencia académica y casos especiales. • Es una institución de trabajo ininterrumpido que valora las diferentes capacidades intelectuales y trabaja sin discriminación alguna. • Existe un cronograma de actividades que se lo da a conocer a principios de año.

10.3.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Al existir beca para el mejor alumno se hace atractivo para el alumnado ingresar a estudiar y esforzarse por conseguirla. • Educación virtual 	<ul style="list-style-type: none"> • La pandemia disminuyó el número de estudiantes, por lo cual se ha hecho difícil solventar económicamente un porcentaje mayor de becarios.

10.3.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Brindar una educación sin discriminación que apoye efectivamente el ingreso y permanencia en la institución de los estudiantes.
- Asegurar una educación libre de discriminación a los grupos tradicionalmente excluidos.

10.3.4.- ACTIVIDADES:

- Establecer normativas para sancionar actos de discriminación a grupos tradicionalmente excluidos.
- Reglamentar y establecer los parámetros por los cuales un estudiante perdería su beca estudiantil.
- Socializar las normativas de Acción Afirmativa para aplicación de las mismas.

10.4.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN

SUBCRITERIO: *GESTIÓN SOCIAL*

INDICADOR: *Equidad de género*

LÍNEA BASE: *CUASI SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR:

Formula y aplica políticas y procedimientos para promover la equidad de género en los cargos de dirección académica y en el cuerpo docente con el propósito de evitar cualquier acción o tipo de discriminación.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Personal docente que no ha sido cambiado antes y durante el período de evaluación y acreditación. • Los cargos directivos y docencia, se han seleccionado con equidad de género. • En los cargos directivos la mayor parte son mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los nombramientos presentados no permiten evidenciar que exista un procedimiento para la selección de cargos directivos con equidad de género. • El organigrama presentado es de fecha 9 de diciembre del 2020, sin evidencia de aprobación por el organismo interno competente;

10.4.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta una normativa para delegar cargos directivos o de docencia con equidad de género. • Falta de compromiso laboral por parte de algunos compañeros varones. • Poco personal para realizar tareas de coordinación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los cargos directivos, como de coordinación y docencia siempre han sido desempeñados con equidad de género. • Mujeres en cargos Directivos con buen desempeño y compromiso en sus labores.

10.4.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La UNESCO define como igualdad que hombres y mujeres no sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no pueden depender del sexo. • La filosofía de hoy en día es motivar a empresas e instituciones de diferente índole a aumentar la representación de mujeres en las mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> • La discriminación sigue siendo común por razones de nacionalidad, sexo, edad, etnia, religión o condición sexual. • La participación en la fuerza de trabajo aporta la posibilidad de tener la vida que se desea y tener mayor autonomía personal. Los datos de ONU Women reflejan que las mujeres ocupan menos de una tercera parte de los puestos de dirección de nivel medio y alto.

10.4.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Mantener un ambiente de trabajo agradable y de respeto sin discriminación de nacionalidad, sexo, edad, etnia, religión o condición sexual.

10.4.4.- ACTIVIDADES:

- Reglamentar la selección de cargos directivos con equidad de género.

10.5.- CRITERIO: ORGANIZACIÓN
SUBCRITERIO: GESTIÓN SOCIAL
INDICADOR: Rendición de Cuentas
LÍNEA BASE: DEFICIENTE
ESTÁNDAR:

Las autoridades informan de manera accesible, entendible y en un contexto participativo a todos los sectores de la sociedad, o al menos a la comunidad educativa, el cumplimiento de la ejecución presupuestaria y los avances en la ejecución de la Planificación institucional.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto presenta el: “Informe de Rendición de Cuentas” el cual informa sobre el presupuesto 2019-2020 y las actividades realizadas durante ese año de manera mensual. • Por otro lado, se presentan videos sobre el proceso de difusión, el cual fue realizado de manera presencial. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se evidencia que se haya informado sobre los avances y seguimiento de la planificación institucional. • No consta la presentación de la rendición de cuentas para evaluar si la misma mostró la información de manera entendible.

10.5.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de cronogramas para socialización del proyecto estratégico y plan operativo anual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen planes que guían el trabajo en la institución y son conocidos por la comunidad educativa como guía del trabajo anual. • La comunidad educativa ha sido informada del cumplimiento de los objetivos de la institución a través de la rendición de cuentas.

10.5.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Educación virtual permitió que la rendición de cuentas se pueda transmitir por medio de un en vivo mediante redes sociales de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones por medio de la pandemia para socializar la rendición de cuentas con intervención de la comunidad educativa.

10.5.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Dar realce acerca de la calidad educativa de nuestros estudiantes bolivarenses al conocer la comunidad las labores realizadas por estudiantes y maestros.
- Ser transparentes y honestos como una institución de prestigio.

10.5.4.- ACTIVIDADES:

- Difundir la rendición de cuentas, acción afirmativa y normativas de sanciones disciplinarias para informar a la comunidad educativa sus beneficios, derechos y obligaciones.

10.6.- CRITERIO: DOCENCIA

SUBCRITERIO: *GESTIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN*

INDICADOR: *Prácticas pre profesionales*

LÍNEA BASE: *POCO SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR:

Cumplen de acuerdo con lo establecido en la normativa institucional interna; se planifican, ejecutan, controlan y evalúan con la finalidad de que contribuyan al logro del perfil de egreso. Además, se desarrollan en entidades consideradas formalmente como receptoras.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto presenta: “Normativa para Prácticas Pre Profesionales” en la cual se describen los objetivos que están articulados con la normativa de educación superior. • Se describe de manera general algunos aspectos importantes sobre las prácticas en su sección final. • De acuerdo con el “Informe de Prácticas Pre profesionales 2018-2019 y 2019-2020” se puede evidenciar que las empresas receptoras de los estudiantes están relacionadas con los campos descritos en los perfiles de egreso de la carrera que ofrece el Instituto. • Se presentan dos convenios interinstitucionales relacionados con las prácticas pre profesionales. • Los informes sobre la ejecución de las prácticas pre profesionales de los periodos 2018-2019 y 2019-2020 	<ul style="list-style-type: none"> • En la misma normativa existe una tabla sobre prácticas relacionadas con asignaturas, la cual no es explicada en el reglamento. • No existe una estructura de reglamentación coherente ya que el documento no está presentado en forma articulada y más bien parece un informe. • Tampoco se describe al ente encargado del control y seguimiento de estas prácticas. • No hay evidencia de designaciones formales de los tutores, pero se presenta la designación formal del jefe de área de prácticas pre profesionales, cargo que no se encuentra en el organigrama institucional. • Durante los diálogos virtuales se mostraron convenios no cargados en el sistema. Igualmente, los informes reportados no fueron cargados en la

<p>detallan las prácticas hechas por los estudiantes y las novedades ocurridas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contamos con un formato establecido para informe de prácticas pre profesional y su respectiva charla de cómo realizarlo. 	<p>segunda carga de información solicitada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sin embargo, no se verifica que se controle que estas prácticas aporten al perfil de egreso de los estudiantes. • Tampoco existe evidencia de acciones correctivas tomadas ni de que existan evaluaciones conjuntas sobre los resultados de las prácticas.
---	---

10.6.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de actualización del organigrama estructural con las designaciones de Coordinador Académico y Coordinador de Educación Continua y prácticas pre profesionales. • No existe un formato establecido de evaluaciones conjuntas sobre los resultados de las prácticas. • Falta de articulación en la normativa para prácticas pre profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Está designado oficialmente un responsable para las prácticas pre profesionales lo cual permite que se lleve un control organizado. • Se lleva un formato para el informe de las prácticas, bastante sencillo donde los estudiantes plasman su aprendizaje en este período de prácticas.

10.6.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas receptoras de los estudiantes para las prácticas están relacionadas con los campos descritos en los perfiles de egreso de la carrera que ofrece el Instituto. • Existe apertura por parte de empresas privadas y públicas para recibir prácticas pre profesionales en sus establecimientos. • Muchos de los estudiantes realizan sus prácticas pre profesionales en las empresas de los docentes. • Alumnos con un porcentaje de discapacidad forman parte de la inclusión laboral mediante sus prácticas pre profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas receptoras de las prácticas pre profesionales desvalorizan la importancia del aprendizaje de los estudiantes asignándoles tareas nada acorde a una práctica pre profesional. • Falta de compromiso de las empresas para firmar convenios que certifiquen su apertura con la institución para realizar prácticas pre profesionales.

10.6.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Consolidar la formación académica integral de los estudiantes en los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales en la intervención pre profesional.
- Lograr que nuestros estudiantes se involucren y se encuentren laborando en el área de formación profesional.

10.6.4.- ACTIVIDADES:

- Conseguir convenios empresariales que permitan a nuestros estudiantes realizar sus prácticas pre profesionales.
- Articular de mejor manera la normativa para prácticas pre profesionales.
- Realizar un formato de evaluación conjunta para tomar acciones correctivas sobre las prácticas pre profesionales.

10.7.- CRITERIO: DOCENCIA

SUBCRITERIO: *GESTIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN*

INDICADOR: *Seguimiento y actualización curricular*

LÍNEA BASE: *SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR:

El instituto hace seguimiento sistematizado de la aplicación de los currículos de las carreras, con la finalidad de detectar, de suscitarse, errores de construcción o fallas en el proceso de aplicación y adoptar las medidas correctivas correspondientes. El seguimiento responde a una normativa interna.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El IES presenta el Reglamento para la Evaluación del Currículo Académico el cual norma y describe los procesos de seguimiento y actualización curricular en este reglamento, se describen los objetivos y la estructura operativa y organizacional de estos procesos. • Se presenta un cronograma para realizar el proceso de seguimiento y actualización curricular para el periodo 2018-2019. En dicho cronograma se evidencia que el proceso terminará con la aprobación de las modificaciones curriculares que resulten de los informes realizados en las distintas 	<ul style="list-style-type: none"> • No se evidencia que existan insumos provenientes de otros actores como estudiantes y graduados, lo cual fue corroborado en los diálogos virtuales.

<p>reuniones y talleres previos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta un acta de trabajo que describe un análisis FODA para la actualización curricular. • Se presenta un acta de reunión del consejo directivo con fecha 16 de septiembre del 2019 donde se analizan los resultados y conclusiones del análisis FODA y se plantean acciones correctivas a los distintos responsables: vicerrectorado y coordinación académica. • En el acta de reunión del consejo directivo con fecha 12 de octubre de 2019 se aprueban cambios en la malla académica como son incremento de horas de clases en el grupo de materias relacionadas con las redes de información, actualización de las horas de prácticas pre profesionales, tutorías y vinculación entre otras. 	
---	--

10.7.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Pocas reuniones acerca de actualización curricular. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de un responsable para llevar investigación del mercado laboral. • Estudio al mercado laboral, empleadores y graduados para establecer un perfil de egresados acorde a la sociedad laboral actual. • Contamos con una malla curricular y peas

	<p>bien estructuradas y completas que contienen los estándares del valor referencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes, egresados y graduados laborando afines a su carrera en un gran porcentaje.
--	---

10.7.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Empresa Cnt&Tecnología proporciona a nuestros estudiantes llevar a cabo su actualización curricular a través de cursos de fibra óptica y los más destacados con la oportunidad de trabajo a prueba. 	<ul style="list-style-type: none"> • La pandemia ha imposibilitado reuniones presenciales donde se puede interactuar de mejor manera para recaudar información para la actualización curricular.

10.7.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Mantener un buen desempeño académico a través de la actualización de los programas de estudios.
- Mantener currículos pertinentes a los requerimientos del perfil de egreso.

10.7.4.- ACTIVIDADES:

- Realizar reuniones semestrales con empresarios de la zona para reunir información pertinente a los requerimientos en el perfil de egreso de nuestros estudiantes.
- Mejorar el perfil de egreso según el rediseño de carrera para contar con una malla curricular actualizada al entorno; haciendo más competitiva la carrera que ofertamos en el mercado laboral.

10.8.- CRITERIO: DOCENCIA

SUBCRITERIO: *GESTIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN*

INDICADOR: *Selección de profesores*

LÍNEA BASE: *DEFICIENTE*

ESTÁNDAR:

El instituto aplica un proceso de selección para profesores que garantiza el ingreso a la institución de los mejores candidatos, con instrumentos de valoración que permiten transparentar el mismo; enmarcado en las normas de la educación superior y la normativa interna.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Personal docente que no ha sido cambiado antes y durante el período de evaluación y acreditación. • Se selecciona al docente por currículo y experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • El instituto realiza observaciones fundamentadas en esta variable, las cuales no se aceptan debido a que la institución argumenta que: “Su reglamento interno de selección de profesores puede ser modificado para incorporar a profesores no titulares”. • En el periodo de evaluación no se ha realizado contratación de personal académico; argumentos que no son válidos por cuanto no cumplen con lo establecido en el Modelo de evaluación institucional para los institutos superiores técnicos y tecnológicos en proceso de acreditación 2020 • Sobre los procesos de contratación de profesores debido a que independiente de la necesidad de contratación, es imprescindible contar la normativa que regule el proceso; ratificando la evaluación del comité.

10.8.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No salir de la zona de confort y seleccionar nuevos docentes. • Falta de recursos económicos para contratar nuevo personal docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Institución educativa sólida con un nivel de prestigio de más de 20 años. • Personal docente que no ha sido cambiado antes y durante el período de evaluación y acreditación por buen desempeño laboral.

10.8.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • El plan nacional del buen vivir, plan nacional de desarrollo, matriz productiva y plan territorial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las preferencias de los estudiantes con respecto a la oferta académica en ciertas carreras. • Dificultad de encontrar docentes de cuarto nivel afines a la carrera del instituto.

10.8.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Asegurar el cumplimiento del proceso integral de selección y permanencia de docentes calificados.

10.8.4.- ACTIVIDADES:

- Evaluar con instrumentos de valoración que permiten transparentar la misma, la selección o permanencia del personal docente; enmarcado en las normas de la educación superior y la normativa interna.

10.9.-CRITERIO: DOCENCIA

SUBCRITERIO: *GESTIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN*

INDICADOR: *Evaluación de profesores*

LÍNEA BASE: *POCO SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR:

El instituto aplica adecuadamente un proceso integral y transparente de evaluación a los profesores, enmarcado en las normas de la educación superior y la normativa interna, que contribuye al mejoramiento de su desempeño, con base en sus resultados, los cuales se traducen en medidas correctivas, de perfeccionamiento o de estímulo.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Renovación de contratos en proceso para mejorar el estado de remuneración en el IESS. • Docentes trabajan en el área específica inherente a su profesión. • Carga horaria en base a la disponibilidad de tiempo del docente. • Existe un sistema de evaluación a docentes. • Todos los docentes reciben los beneficios de ley. • Algunos docentes realizaron un documento/folleto, guía de clases, con la compilación de varios libros. 	<ul style="list-style-type: none"> • La institución entrega su definición de “evaluación docente”, lo que no corresponde para sustentar una observación técnicamente. • Por otro lado, corrobora que, al tener un limitado número de profesores, la institución no puede aplicar su propio reglamento interno de “evaluación docente”; explícitamente en el establecimiento de una comisión para llevar a cabo una coevaluación objetiva

10.9.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Limitado número de profesores, para 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes afines que generan producción

<p>designar una comisión para llevar a cabo una coevaluación objetiva.</p>	<p>científica, vinculación, prácticas pre profesionales que garantizan desarrollo de perfil de egreso del estudiante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestigio de la institución al hacer públicos sus proyectos de clases mediante una expo feria.
--	--

10.9.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

<p>OPORTUNIDADES</p>	<p>AMENAZAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación estratégica que permite a los docentes cumplir puntualmente con su horario de trabajo. • Estrechas relaciones de los docentes con empresas de nivel tecnológico afín a la carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe una escala de categorización en donde consten los títulos de técnicos o tecnólogos en el ministerio laboral. • Las preferencias de los estudiantes con respecto a la oferta académica en ciertas carreras. • Muchas universidades públicas y privadas dónde los profesores estaban actualizándose en su formación académica fueron cerradas. • No hay facilidad de universidades nocturnas para la formación profesional. • Dificultad de encontrar docentes de cuarto nivel afines a la carrera del instituto.

10.9.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Asegurar el cumplimiento del proceso integral de permanencia de los docentes en su ejercicio profesional eficiente.
- Asegurar la calidad de enseñanza.

10.9.4.- ACTIVIDADES:

- Realizar evaluaciones semestrales a los docentes para aplicar correctivos en base a los resultados de evaluación.
- Motivar a los docentes que salgan mejor puntuados en sus evaluaciones con algún incentivo.

10.10.-CRITERIO: DOCENCIA

SUBCRITERIO: FORMACIÓN Y DESARROLLO

INDICADOR: *Desarrollo profesional*

LÍNEA BASE: *POCO SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR:

El instituto aplica un plan de formación y capacitación de profesores que se encuentra articulado a la planificación estratégica y operativa, y se refleja en acciones concretas y efectivas. Menos el 40% de los profesores del instituto cuentan con título de posgrado.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto presenta un cronograma de las capacitaciones que se realizaron en el periodo 2019-2020 y otro cronograma de las capacitaciones a realizarse en el periodo 2020-2021. • Se presentan certificados de las capacitaciones hechas por dos de sus docentes. • La institución presenta un documento titulado “Normativas para Actividad de 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe evidencia de que este cronograma se sustente en una planificación formal esto impide analizar que este cronograma y sus resultados estén articulados con el PEDI. • Cabe resaltar que se aprobaron capacitaciones para dos de sus profesores, los cuales son miembros del consejo directivo de la institución. • No existe evidencia de la designación de

<p>Formación Docente”, documento que describe las políticas institucionales para la formación docente.</p>	<p>coordinador para capacitaciones ni de la aplicación de políticas de seguimiento y actualización.</p>
--	---

10.10.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

<p>DEBILIDADES</p>	<p>FORTALEZAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de políticas de incentivo a formación del docente. • Gestión deficiente de recursos para proyectos, publicaciones y actualización de formación docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes afines que generan producción científica, vinculación, prácticas pre profesionales que garantizan desarrollo de perfil de egreso del estudiante. • Prestigio de la institución al hacer públicos sus proyectos de clases mediante una expo feria.

10.10.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

<p>OPORTUNIDADES</p>	<p>AMENAZAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio con CISCO para certificaciones internacionales como docentes de CISCO NETWORKING ACADEMY. • Estudios virtuales avalados por el Senescyt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muchas universidades públicas y privadas dónde los profesores estaban actualizándose en su formación académica fueron cerradas. • No hay facilidad de universidades nocturnas para la formación profesional. • A causa de la pandemia, déficit presupuestario para pagar la formación de docentes.

10.10.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Fortalecer la formación docente que permitan mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

10.10.4.- ACTIVIDADES:

- Motivar a los docentes para que realicen capacitaciones para su formación y buen desempeño laboral.
- Designar coordinador para capacitaciones que esté pendiente que esta tarea se lleve a cabo de forma eficaz.
- Realizar seguimiento y actualización de la formación de docentes a través de planificaciones y cronogramas que evalúen su cumplimiento.
- Aplicar políticas de seguimiento y actualización de formación docente.

10.11.-CRITERIO: INVETSIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D)

SUBCRITERIO: PLANIFICACIÓN

INDICADOR: *Planificación de la investigación y el desarrollo*

LÍNEA BASE: DEFICIENTE

ESTÁNDAR:

Parte del PEDI o articulada con él, planificación de largo plazo para el desarrollo de la (I+D), afín a la oferta académica. Los objetivos de la planificación de I+D responden, principalmente, a la necesidad de encontrar las respuestas cognitivas y las soluciones tecnológicas, que se requieren para la transformación directa del entorno a través de la vinculación con la sociedad y para el perfeccionamiento del desarrollo de las funciones sustantivas. Debe ser elaborada con la participación de los profesores que la ejecutarán, tener normados los procedimientos para la gestión, así como haber sido divulgada entre los profesores.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto presenta su PEDI 2016-2020 y varios cronogramas de actividades relacionadas a esta planificación en este plan y en los 	<ul style="list-style-type: none"> • No se evidencia planificación de la función sustantiva de investigación y desarrollo, al no existir una planificación de investigación y desarrollo, no se puede evidenciar la

<p>cronogramas relacionados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución presenta su “Reglamento de Investigación y Desarrollo “el cual está en enmarcado con la Ley Orgánica de Educación Superior • Este reglamento describe las funciones de la unidad de investigación y desarrollo, ente que se encarga de la planificación, ejecución y seguimiento de los procesos relacionados con la investigación. 	<p>existencia de líneas, programas y proyectos de investigación institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tampoco se verifica la articulación de la planificación con la oferta académica y que esta se haya basado en un diagnóstico de las necesidades institucionales. • No existe descripción de los procedimientos para gestionar las distintas actividades de I+D. • Estas faltas de procedimientos básicos impiden que esta función sustantiva trabaje adecuadamente. • Finalmente, en las entrevistas realizadas al profesorado en diálogos virtuales se evidenció que la planificación y procedimientos relacionados con la función investigación y desarrollo no son conocidos por ellos.
--	---

10.11.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de preparación en el personal académico en cuestión de cómo desarrollar una investigación adecuada desde su planificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contamos con el “Reglamento de Investigación y Desarrollo” el cual está en enmarcado con la Ley Orgánica de Educación Superior, para alinear nuestros proyectos de investigación.

10.11.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Alianzas estratégicas con profesionales entendidos en el área de desarrollo de proyectos de investigación en sus instituciones educativas, que puedan capacitar al personal encargado en el área. • Muchas instituciones educativas se encuentran debilitadas en este criterio de investigación y desarrollo por lo cual podríamos unirnos para financiar una capacitación externa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de presupuesto para la capacitación de nuestros docentes en cómo realizar una planificación eficiente de investigación.

10.11.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Efectivizar las prácticas sociales mediante la participación de la comunidad educativa en investigación e innovación.
- Incrementar la calidad de la enseñanza-aprendizaje garantizando su desarrollo, emitiéndose la integración de las funciones sustantivas.

10.11.4.- ACTIVIDADES:

- Capacitar a los docentes en cómo realizar una eficiente planificación para llevar a cabo la investigación y desarrollo de la misma.
- Designar coordinador para las distintas actividades de I+D.
- Realizar un cronograma de planificaciones de proyectos de investigación para control de los mismos.

10.12.-CRITERIO: INVETSIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D)

SUBCRITERIO: *EJECUCIÓN Y RESULTADOS*

INDICADOR: *Proyectos de investigación o desarrollo*

LÍNEA BASE: *DEFICIENTE*

ESTÁNDAR:

La IES ejecuta proyectos (I+D) que son afines a la oferta académica de la institución. Los proyectos deben ejecutarse sobre la base de un plan y alcanzan los objetivos planteados en él; la intensidad del accionar en investigación y desarrollo debe corresponderse con los recursos humanos que dispone la institución; los estudiantes, orientados por los profesores, participan en el desarrollo de tales proyectos. Debe aplicarse un sistema de seguimiento de la ejecución y de evaluación de los resultados. Los resultados deben divulgarse ante la comunidad académica o los beneficiarios de los mismos. Es imprescindible que se hayan comenzado a elaborar proyectos de investigación o desarrollo, que respondan a la planificación de I+D de largo plazo.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Existe evidencia de la ejecución de encuestas y conversatorios. Sin embargo, la ejecución de estas actividades es la propuesta del proyecto en sí. 	<ul style="list-style-type: none"> La institución presenta como evidencia la formulación de dos proyectos de investigación que no han sido aceptados por el Comité, ya que tienen fallas estructurales y metodológicas graves como confundir actividades de investigación con proyectos, definición inadecuada de los objetivos y metodología entre los aspectos más relevantes. Un proyecto de investigación no puede consistir en realizar únicamente encuestas y conversatorios para luego mostrar sus resultados sin un análisis metodológico claro que contribuya al cumplimiento de algún objetivo o la aceptación o rechazo de alguna hipótesis. Adicionalmente, no se presentan informes de evaluación o seguimiento de las propuestas ni publicaciones relacionadas.

	<ul style="list-style-type: none"> No existe evidencia de que se estén elaborando proyectos de investigación que respondan a la planificación de I+D de largo plazo.
--	---

10.12.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> No se han documentado los proyectos de vinculación acerca de mejorar el currículo para elevar el desempeño laboral de nuestros futuros graduados. No se estableció la conclusión final de la hipótesis sustentada en el proyecto de reforma curricular para elevar la calidad educativa de nuestros estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Constante preocupación por parte del consejo directivo para establecer mecanismos que ayuden al buen desempeño de los docentes a través de investigaciones de campo para elevar la educación de nuestros estudiantes preparándolos para enfrentarse de la mejor manera al ámbito laboral pertinente y sus necesidades.

10.12.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> Apertura de instituciones y empresas públicas y privadas para aportar en conversatorios, reuniones, entrevistas o encuestas para lograr información necesaria para proyectos de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> La pandemia imposibilitó llevar a término la ejecución de proyectos de investigación. La deserción de muchos estudiantes a causa de la pandemia nos dejó un déficit presupuestario para el desarrollo de proyectos de investigación.

10.12.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Afectar el entorno a través de la investigación y desarrollo.
- Responder a fines y estrategias de generación de riqueza para la comunidad.

10.12.4.- ACTIVIDADES:

- Realizar proyectos de investigación y desarrollo de tal manera que se puedan involucrar los docentes y estudiantes para su consecución.
- Aplicar un sistema de seguimiento de la ejecución y evaluación de los resultados.
- Socializar y/o publicar los resultados de los proyectos de investigación ante la comunidad académica o los beneficiarios de los mismos.

10.13.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA

SUBCRITERIO: *BIBLIOTECA*

INDICADOR: *Biblioteca*

LÍNEA BASE: *DEFICIENTE*

ESTÁNDAR:

El instituto dispone de una biblioteca acorde a la oferta académica, así como con instalaciones, recursos, personal y un sistema informático específico que permita su gestión. Además, debe responder a los requerimientos de las carreras, profesores y estudiantes para realizar las actividades académicas.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto presenta un documento titulado “Normativas para administración de la biblioteca”. El cual reglamenta las funciones de los bibliotecarios y los procesos internos de funcionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acervo bibliográfico deficiente. • La biblioteca institucional no cuenta con espacios de trabajo individual y colectivo en buenas condiciones para el uso de los miembros de la institución. • Además, se verifica que la biblioteca no cuenta con un sistema informático que facilite el acceso a sus recursos y ayude a la administración eficiente de los mismos.

	<ul style="list-style-type: none"> No se presenta evidencia de que el personal de biblioteca cuente con capacitaciones o entrenamientos específicos en manejo de biblioteca.
--	---

10.13.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> No existe un espacio específico para la biblioteca. Desactualización de acervo bibliográfico. No existe un sistema informático para administración de la biblioteca. Falta de presupuesto para adquirir libros. No se lleva un procedimiento para administración de biblioteca y registro de préstamos de libros. No existen convenios para biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> Folletos diseñados por los docentes. Recursos bibliográficos añadidos en la página web de la institución para libre uso de los estudiantes.

10.13.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> Recursos bibliográficos accesibles en la web. 	<ul style="list-style-type: none"> Hoy en día el uso de libros digitales son más opcionados por los estudiantes.

<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de edificio, facilita asignar un espacio para la biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los libros impresos son cada vez más escasos y caros. • Es muy difícil motivar a los estudiantes a la lectura.
---	---

10.13.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Tener una biblioteca actualizada y espacios de consulta para beneficio de la enseñanza- aprendizaje

10.13.4.- ACTIVIDADES:

- Adquirir libros periódicamente, ya sea por medio de donaciones o compras.
- Realizar un sistema informático para administración de la biblioteca.

10.14.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA

SUBCRITERIO: *INFRAESTRUCTURA BÁSICA*

INDICADOR: *Puestos de trabajo profesores TC*

LÍNEA BASE: 60

ESTÁNDAR:

La relación entre el número de profesores con dedicación a tiempo completo y el número de puestos de trabajo, con las condiciones descritas es igual a uno.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existen puestos de trabajo para los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por la pandemia se tuvo que abandonar una oficina adicional para los docentes.

10.14.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de edificio para el instituto, modificó la organización de las oficinas del profesorado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contamos con aire acondicionado en todo el establecimiento. • Contamos con computadoras para el personal docente.

10.14.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación estratégica para uso de restaurantes, cafeterías. • Ubicación estratégica para uso de cajeros automáticos, farmacias, hospitales. • Ubicación estratégica para accesibilidad a medios de transporte de servicio urbano. 	<ul style="list-style-type: none"> • La pandemia ha originado que los docentes laboren desde sus casas y no ocupen las oficinas del instituto hoy en día.

10.14.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Proporcionar un espacio apropiado y buen ambiente de trabajo para los docentes.

10.14.4.- ACTIVIDADES:

- Acondicionar la oficina de los profesores de la mejor manera con las comodidades del caso para laborar efectivamente.

10.15.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA

SUBCRITERIO: *INFRAESTRUCTURA BÁSICA*

INDICADOR: *Aulas*

LÍNEA BASE: *100*

ESTÁNDAR:

La institución cuenta con el 100% de las aulas con las condiciones mínimas requeridas para la realización de las actividades académicas.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Todas las aulas tienen el espacio suficiente para los estudiantes, con asientos cómodos y aire acondicionado 	<ul style="list-style-type: none"> •

10.15.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto no cuenta con edificación propia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aulas bien acondicionadas para ofrecer un espacio cómodo para sus estudiantes. • Se cuenta con los proyectores para cada aula. • Contamos con aire acondicionado en todo el establecimiento. • Mobiliario adecuado en cada aula. • Cuenta con todos los servicios básicos.

10.15.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> Ubicación estratégica para alquiler de edificación moderna. 	<ul style="list-style-type: none"> La pandemia limita el aforo de estudiantes en las aulas.

10.15.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Brindar mejor servicio a los alumnos para solventar sus necesidades en todas las áreas

10.15.4.- ACTIVIDADES:

- Darle el debido mantenimiento a las aulas de clases.

10.16.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA

SUBCRITERIO: *INFRAESTRUCTURA BÁSICA*

INDICADOR: *Seguridad*

LÍNEA BASE: *DEFICIENTE*

ESTÁNDAR:

El instituto precautela la seguridad y salud ocupacional de estudiantes, profesores y trabajadores mediante la formulación e implementación de normativa interna y el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud laboral.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> El instituto presenta su “Plan de seguridad y gestión de riesgos” un documento titulado “Organismos paritarios y reglamentos de higiene y seguridad”, ambos firmados por la coordinadora de gestión de riesgos y el rector. La institución cuenta con una 	<ul style="list-style-type: none"> No se presenta evidencia que la institución cuente con recursos para la gestión de riesgos ni de que se haya desarrollado de actividades o simulacros, aunque los estudiantes en los diálogos virtuales afirman haber hecho simulacros después de que sucedió el terremoto de Manabí en el 2016. Se evidencia que la institución no realiza

<p>“Matriz de Factores de Riesgos”. Aprobada por el rector y la coordinadora de gestión de riesgos que describe a detalle los riesgos que se pueden presentar en la institución.</p>	<p>inspecciones de seguridad periódicas para sus elementos de seguridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En las entrevistas a profesores, estudiantes y personal administrativo en los diálogos virtuales, se constata desconocimiento de las políticas, planificación en aspectos de salud ocupacional; así como, su accionar frente a los riesgos que están expuestos. • No existen evidencias de capacitaciones realizadas que aborden la gestión de riesgos ni de que exista un plan de capacitación sobre gestión de riesgos dirigido a su comunidad académica. • La institución no cuenta con un botiquín de primeros auxilios. • “Plan de mantenimiento” del Instituto Superior Tecnológico Particular Bolívar Madero Vargas. El cual es un plan de mantenimiento que engloba varios aspectos de la institución como son: instalaciones eléctricas, mobiliario, infraestructura e infraestructura sanitarias, sin embargo, no existe evidencia de la ejecución de este plan.
--	--

10.16.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Faltan simulacros de emergencias y capacitación con personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe plan de seguridad.

<p>especializadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta difundir normas de seguridad a la comunidad estudiantil en caso de siniestros o catástrofes naturales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen cámaras de vigilancia dentro y fuera de la institución. • Existen señaléticas de seguridad. • Existen extintores. • Mediante el monitoreo de cámaras de seguridad estar alertas ante amenaza de robo y algún siniestro, contar con la facilidad de pronto auxilio al estar cerca de los centros de emergencia.
---	---

10.16.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación estratégica a los centros de emergencia. • Cercanía a áreas seguras en caso de catástrofe. 	<ul style="list-style-type: none"> • La pandemia ha originado un desconcierto en el manejo de la salud y seguridad.

10.16.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Preparar a los docentes y estudiantes acerca de seguridad y salud ocupacional.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos.
- Establecer los controles necesarios de seguridad.

10.16.4.- ACTIVIDADES:

- Realizar charlas con profesionales en el área de riesgos, salud y seguridad ocupacional.
- Realizar simulacros de incendios, terremotos y siniestros.

- Presentar informes de actividades de charlas de salud y seguridad ocupacional.
- Actualizar el plan de seguridad y gestión de riesgos.
- Implementar con señaléticas de seguridad a la institución.

10.17.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA

SUBCRITERIO: *INFRAESTRUCTURA BÁSICA*

INDICADOR: *Condiciones básicas de bienestar*

LÍNEA BASE: *DEFICIENTE*

ESTÁNDAR:

El instituto cuenta con condiciones básicas de bienestar que permiten la adecuada movilidad de las personas con discapacidad, baterías sanitarias con las condiciones descritas y espacios para el esparcimiento de la comunidad educativa.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • La institución cuenta con dos excusados para hombres, un urinario para hombres y un excusado para mujeres, todos funcionales y en buenas condiciones. • Por último, la institución cuenta con una cafetería de uso múltiple para su comunidad académica. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la visita in situ, se verifica que el instituto tiene un déficit muy grande en cuestiones de movilidad de personas con discapacidad ya que: existen aulas y laboratorios en lugares inaccesibles para personas con discapacidad, no existen baños adecuados para personas con sillas de ruedas, no existen puestos de parqueo para personas con discapacidad entre otros aspectos. • En la hora de mayor afluencia, 36 hombres y 26 mujeres se encuentran en la institución. Se evidencia que la cantidad de excusados y urinarios no es suficiente para la cantidad de asistentes en el instituto.

10.17.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No hay ascensor. • No hay rampas para discapacitados. • Edificio no propio, limita hacer grandes cambios en su infraestructura, tales como implementar un ascensor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes discapacitados con los que cuenta la institución no impide su movilización en el uso de las instalaciones. • Cambio de edificio acondicionado con baño en cada aula.

10.17.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación estratégica para sano esparcimiento (parque). • Ubicación estratégica para accesibilidad a medios de transporte de servicio urbano e inter cantonal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por buena ubicación geográfica en la zona del instituto al ser céntrica los alumnos prefieren bajar a comprar sus alimentos a los restaurantes o cafeterías aledañas.

10.17.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Brindar comodidad a nuestros alumnos en el establecimiento educativo mediante el servicio prestado no solo en educación sino en cuestión de ambiente físico.

10.17.4.- ACTIVIDADES:

- Controlar el aseo de baños y mantenimiento de los mismos.

10.18.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA

SUBCRITERIO: LABORATORIOS/TALLERES Y ÁREAS DE PRÁCTICA

INDICADOR: *Funcionalidad 2 y Suficiencia 2*

LÍNEA BASE: CUASI SATISFACTORIO

ESTÁNDAR:

Todos los laboratorios, talleres y otros espacios para prácticas necesarios cuentan con equipamiento e insumos requeridos para la formación eficaz de las habilidades de pensamiento y las destrezas sensoriales y motoras que se corresponden con las carreras de la institución; se disponen de manuales y se aplican medidas de seguridad necesarias para la realización de las prácticas.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Durante la visita in situ se verifica que el instituto tiene un laboratorio para las prácticas de sus estudiantes el cual se encuentra adecuado para impartir las clases prácticas de su oferta académica. • Se constata que el laboratorio tiene 39 equipos de computación de los cuales 38 están funcionales y limpios. • Por otro lado, existen 39 alumnos en total que usan el laboratorio (no todos los usuarios a la vez) por lo que se comprueba que el número de equipos es suficiente para la cantidad de usuarios. • La institución presenta el reglamento “Normas de Seguridad de Laboratorio y Talleres” del Instituto Superior Tecnológico Particular Bolívar Madero Vargas. El cual reglamenta el uso de su laboratorio. 	<ul style="list-style-type: none"> • La institución no presenta guías de prácticas que se puedan hacer en el laboratorio de computación que tiene.

10.18.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de hojas de control de mantenimiento de laboratorios. • Falta guía de prácticas de los laboratorios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Máquinas actuales. • Laboratorios con computadoras suficientes para que puedan utilizar individualmente cada estudiante. • Acondicionamiento apropiado en laboratorios, tanto en muebles como en equipos.

10.18.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La Pandemia ha forzado a los alumnos a recibir clases desde su casa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Traslado de equipos por cambio de edificio, afecto algunos computadores.

10.18.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Organizar, controlar y registrar la asistencia y prácticas de estudiantes.

10.18.4.- ACTIVIDADES:

- Realizar guías de prácticas para laboratorios.

10.19.- CRITERIO: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA

SUBCRITERIO: *INTERACCIÓN VIRTUAL*

INDICADOR: *Ambiente Virtual*

LÍNEA BASE: *DEFICIENTE*

ESTÁNDAR:

El instituto cuenta con un entorno virtual de aprendizaje (EVA), que facilita un adecuado acceso de los estudiantes, a contenidos de enseñanza, orientaciones metodológicas y otras informaciones académicas-administrativas, alcanzando una fluida interrelación entre los miembros de la comunidad educativa, especialmente entre profesores y estudiantes, a efectos de un aprendizaje eficiente.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto cuenta con una página web para postear documentación e información requerida por la comunidad educativa. • Utilizamos la plataforma de zoom para las clases virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante la visita in situ se verifica que el instituto no cuenta con un entorno virtual de aprendizaje.

10.19.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No contamos con un entorno virtual propio para las clases y asignaciones. • Existe un déficit presupuestario para adquirir un entorno virtual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contamos con una página web para publicar información necesaria y relevante para nuestra comunidad educativa. • Mediante la página web de la institución publicamos folletos, libros, documentación necesaria para nuestros alumnos.

10.19.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Existen empresas que ofertan entornos virtuales. • Existen plataformas para impartir clases virtuales de forma gratuita. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los costos de los ambientes virtuales son muy elevados en el mercado.

10.19.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Estar a la vanguardia y proporcionar una eficiente interacción virtual e interrelación entre los miembros de la comunidad educativa, especialmente entre profesores y estudiantes

10.19.4.- ACTIVIDADES:

- Buscar ofertas de entornos virtuales adecuados a las necesidades de la institución.

10.20.- CRITERIO: VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

SUBCRITERIO: *Gestión de Vinculación*

INDICADOR: *Planificación de la vinculación*

LÍNEA BASE: *DEFICIENTE*

ESTÁNDAR:

La institución ha elaborado, como parte del PEDI o articulada con él, su planificación de largo plazo de la vinculación con la sociedad, que es afín a la oferta académica de la institución. La planificación de la vinculación con la sociedad está sustentada en un diagnóstico de las necesidades y desafíos de su entorno y en las capacidades del cuerpo de profesores. Debe haberse construido con la participación de los profesores y actores externos e incluir los programas y proyectos a ejecutar. Deben haberse normado los procedimientos para la gestión de la vinculación con la sociedad. La planificación ha sido divulgada entre la comunidad académica, especialmente entre el cuerpo de profesores.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existe la participación de la comunidad educativa para las actividades de vinculación. • Existe normativa que rigen los proyectos y actividades de vinculación. • Hay un presupuesto asignado para los proyectos y actividades de vinculación. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existen los cargos de Coordinador Académico y coordinador de vinculación en el organigrama.

10.20.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Número reducido de docentes con varios cargos y responsabilidades asignadas para labores educativas. • Bajo presupuesto para actividades de vinculación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestigio institucional a nivel provincial que generan apertura en las empresas privadas y públicas para realizar convenios de actividades de vinculación. • Profesores ponen a disposición sus empresas para que los estudiantes realicen actividades de vinculación.

10.20.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • El mercado laboral afín a la carrera facilita la interacción entre los profesionales en el área. • Contamos con alumnos de diferentes partes de la Provincia. • Participación y respaldo de la comunidad educativa en las diferentes actividades de vinculación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de compromiso de las empresas para firmar convenios que certifiquen su apertura con la institución para realizar actividades y proyectos de vinculación. • La pandemia ha sido causa de que las instituciones involucradas en las diferentes actividades de vinculación no laboren de manera presencial.

10.20.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Vincular a nuestros estudiantes con la sociedad a través del servicio prestado con sus conocimientos en empresas públicas y privadas afines a la oferta académica.
- Motivar al emprendimiento a los estudiantes.
- Incentivar la labor social en los estudiantes.

10.20.4.- ACTIVIDADES:

- Articular la vinculación con la sociedad en el PEDI.
- Actualizar la normativa de vinculación con la sociedad.
- Socializar con empresas públicas y privadas las necesidades laborales.
- Diagnosticar las necesidades del entorno según las capacidades de nuestros docentes.
- Socializar la planificación de la vinculación con la comunidad educativa.

10.21.- CRITERIO: VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

SUBCRITERIO: *Gestión de Vinculación*

INDICADOR: *Ejecución de la vinculación*

LÍNEA BASE: DEFICIENTE

ESTÁNDAR:

El instituto ejecuta la vinculación, respetando los niveles organizativos de programas y proyectos. Los proyectos se ejecutan sobre la base de un plan correctamente elaborado y se alcanzan los objetivos planteados en él. La intensidad del accionar en vinculación con la sociedad se corresponde con los recursos humanos que dispone la institución. Los estudiantes, orientados por los profesores, hacen un aporte significativo al logro de los objetivos de los proyectos y actividades. Debe existir y aplicarse un sistema de seguimiento de la ejecución y de evaluación de los resultados. Se han comenzado a elaborar proyectos de vinculación que responden a la planificación de largo plazo.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan Actividades de Vinculación periódicamente durante el año escolar. • Se ha asignado una coordinación en el organigrama para controlar las actividades y proyectos de vinculación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos no se validan debido a la carencia de evidencias, variables medibles y de indicadores de impacto. Es decir, no se puede medir qué tan beneficiosas a la sociedad son las actividades realizadas. • La institución no tiene proyectos de vinculación validados para el periodo de evaluación. Tampoco se evidencian actividades de seguimiento ni que se haya hecho evaluación a las propuestas de proyectos presentadas. • No se evidencia de que se hayan elaborado proyectos de vinculación que estén relacionados con cumplir los objetivos estratégicos del PEDI.

10.21.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> Falta un sistema de seguimiento y ejecución de los resultados de la vinculación. 	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración de los profesores y alumnos para realizar actividades, existe buena voluntad para colaborar en dichos trabajos de vinculación.

10.21.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> Empresas privadas dan apertura para la vinculación. 	<ul style="list-style-type: none"> Las empresas públicas ponen muchas trabas para las actividades de vinculación. La pandemia ha limitado la movilidad y apertura para realizar proyectos y actividades de vinculación.

10.21.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Brindar a la comunidad educativa los conocimientos en forma de servicio de tal manera que afecten a la sociedad generando un cambio que cause un impacto real.

10.21.4.- ACTIVIDADES:

- Documentar las actividades de vinculación

10.22.- CRITERIO: ESTUDIANTES

SUBCRITERIO: *ACOMPañAMIENTO A ESTUDIANTES Y GRADUADOS*

INDICADOR: *Acompañamiento a estudiantes*

LÍNEA BASE: *POCO SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR:

El instituto diseña y aplica un proceso de acompañamiento a los estudiantes desde su ingreso (admisión y/o nivelación), que contribuye a su motivación para lograr un adecuado rendimiento académico, desarrollo integral y su permanencia en la institución hasta la culminación de sus estudios.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El Reglamento de Nivelación y Admisión para Estudiantes. • La IES presenta Módulos de Informática, Matemáticas, Programación y Contabilidad para nivelación. • Existe la Nómina de Estudiantes Matriculados en los periodos de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> • No evidencia el cumplimiento del elemento fundamental referente a diseñar y aplicar procesos de acompañamiento académico y pedagógico, que establece el Modelo de evaluación institucional para los institutos superiores técnicos y tecnológicos en proceso de acreditación 2020.

10.20.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No se hace un seguimiento a los estudiantes en todos los semestres, solo al inicio. • Falta de publicidad o promoción nos hace menos conocidos en la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • El gran porcentaje de estudiantes que inicia terminan la carrera o regresan a terminarla. • Si existe proceso de admisión. • Existen normas de orientación vocacional. • Existe buena relación interpersonal con la comunidad educativa.

10.22.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Tenemos sección nocturna con la que no cuentan las instituciones públicas. • Somos el único instituto particular en la ciudad de Machala. • Contamos con bajos costos de estudios para ser accesibles a la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes vienen con muchos vacíos en conocimiento por lo general en las materias básicas como son Matemáticas. • La mayoría de estudiantes que ingresan a la institución no son de la especialidad de informática por lo cual hay que nivelarlos en las materias básicas de Informática, Contabilidad y programación.

10.22.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Definir un modelo de acompañamiento de estudiantes.
- Lograr un efectivo rendimiento académico de los estudiantes a través del modelo propuesto.

10.22.4.- ACTIVIDADES:

- Diseñar y aplicar un modelo de acompañamiento a los estudiantes.
- Realizar un constante seguimiento a los estudiantes mediante el modelo de acompañamiento, analizando sus logros académicos, situación social y económica.

10.23.- CRITERIO: ESTUDIANTES

SUBCRITERIO: *ACOMPañAMIENTO A ESTUDIANTES Y GRADUADOS*

INDICADOR: *Seguimiento a graduados*

LÍNEA BASE: *POCO SATISFACTORIO*

ESTÁNDAR:

El instituto cuenta con un sistema de seguimiento a graduados que provee de información relevante para retroalimentar la planificación curricular y en general el proceso educativo, y realiza acciones que contribuyen a la inserción laboral de los graduados.

HALLAZGOS POSITIVOS	HALLAZGOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • El instituto presenta su Reglamento del Sistema de Seguimiento a Graduados del Instituto Superior Tecnológico Particular Bolívar Madero Vargas. El cual explica los procesos y las funciones de los entes participantes. • El ente encargado de realizar este seguimiento es la Unidad de Bienestar Estudiantil. • La institución muestra su base de datos desarrollada en una hoja de cálculo, la misma que se encuentra actualizada y cuenta con datos relevantes de sus graduados. 	<ul style="list-style-type: none"> • También se presenta la delegación formal de una profesora como encargada del "Seguimiento a Graduados", cargo que, de acuerdo con el anterior reglamento, no existe. • Por otro lado, se presentan encuestas realizadas a sus graduados y los respectivos informes de estas. Sin embargo, en estos informes no existen conclusiones y recomendaciones para la modificación del diseño curricular. • No se presenta evidencia de que la institución realice acciones que contribuyan con la inserción laboral de sus graduados.

10.23.1 ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de actualización de cargos en 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestros estudiantes, realizan prácticas laborales en las empresas de nuestros

<p>organigrama.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faltan conclusiones y recomendaciones del estudio realizado a nuestros graduados. • No se ha realizado retroalimentación mediante cursos de educación continua para egresados. 	<p>docentes, en su mayoría ingresando de forma permanente a laborar en las mismas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe registro de información de datos de contacto de los alumnos graduados.
---	--

10.23.2 ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Alumnos con un porcentaje de discapacidad forman parte de la inclusión laboral mediante sus prácticas pre profesionales. • Existen buenas relaciones con las empresas de la provincia para conseguir información de seguimiento laboral de nuestros graduados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que las empresas piden años de experiencias para su personal de trabajo. • Que en el ministerio de relaciones laborales no hay la categoría de técnicos o tecnólogos. • Instituciones de educación superior no ofrecen facilidad para la continuación de estudios (especialmente las públicas).

10.23.3.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- Tener una bolsa de trabajo para nuestros graduados.
- Modificación y actualización del diseño curricular.
- Mantener el vínculo constante con nuestros graduados.

10.23.4.- ACTIVIDADES:

- Definir mejoras para actualización curricular en base a las conclusiones y recomendaciones del informe de graduados.
- Realizar cursos y talleres para actualización de conocimientos de los graduados.
- Publicar propuestas laborales para nuestros estudiantes y graduados.
- Realizar convenios para inserción laboral con las empresas.
- Realizar un seguimiento a nuestros estudiantes en cuanto a su progreso laboral durante la carrera y post estudios, para tomar correctivos.

11.- ANÁLISIS DE FODA

El Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) se utilizarán para evaluar y conocer si el éxito del Instituto es el esperado y detectar en dónde se está fallando para tomar las correcciones necesarias y promover las que nos ponen de cara a cumplir nuestros objetivos en tiempo y forma. Este análisis optimiza nuestras fortalezas y minimiza las fisuras del Instituto; y de la misma forma, con el estudio de las oportunidades se tendrá la pauta hacia dónde crecer para mejorar y ser más competitivos, tanto nosotros como institución, como nuestros alumnos como egresados tecnológicos.

De esta forma, el análisis FODA es utilizado como un componente de la estrategia institucional que nos permitirá realizar diagnósticos certeros de cómo evoluciona el Instituto así mismo este análisis ayudará a la reflexión de cómo estamos abordando los problemas y nuevos retos a los que se enfrenta la institución y nos facultará para tomar mejores decisiones colectivas en torno al quehacer actual e inmediato para corregir las deficiencias; así como para hallar la mejor manera de potenciar nuestras fortalezas y ocupar un nicho de oportunidades. De esta forma, nuestro Instituto será siempre vigente, viable y lo más eficiente posible.

11.1.- FORTALEZAS

- ✓ Contamos con una sola carrera en el instituto.
- ✓ Información de planes de desarrollo territorial publicada en internet.

- ✓ Existen planes que guían el trabajo en la institución y son conocidos por la comunidad educativa como guía del trabajo anual.
- ✓ Prestigio institucional a nivel provincial que generan apertura en las empresas privadas y públicas para realizar convenios de actividades de vinculación.
- ✓ Existe una alianza con CISCO que permite constantes cursos para docentes y estudiantes, con alcance de certificación internacional.
- ✓ Contamos con información del perfil ocupacional del mercado laboral en base a un conversatorio con empresarios públicos y privados de la ciudad.
- ✓ Somos una institución que presta sus servicios sin beneficios de lucro brindándole oportunidad al estudiante para culminar sus estudios a través de incentivos a la excelencia académica y casos especiales.
- ✓ Es una institución de trabajo ininterrumpido que valora las diferentes capacidades intelectuales y trabaja sin discriminación alguna.
- ✓ Existe un cronograma de actividades que se lo da a conocer a principios de año.
- ✓ Los cargos directivos, como de coordinación y docencia siempre han sido desempeñados con equidad de género.
- ✓ Mujeres en cargos Directivos con buen desempeño y compromiso en sus labores.
- ✓ Existen planes que guían el trabajo en la institución y son conocidos por la comunidad educativa como guía del trabajo anual.
- ✓ La comunidad educativa ha sido informada del cumplimiento de los objetivos de la institución a través de la rendición de cuentas.
- ✓ Está designado oficialmente un responsable para las prácticas pre profesionales lo cual permite que se lleve un control organizado.
- ✓ Se lleva un formato para el informe de las prácticas, bastante sencillo donde los estudiantes plasman su aprendizaje en este período de prácticas.
- ✓ Asignación de un responsable para llevar investigación del mercado laboral.
- ✓ Estudio al mercado laboral, empleadores y graduados para establecer un perfil de egresados acorde a la sociedad laboral actual.
- ✓ Contamos con una malla curricular y peas bien estructuradas y completas que contienen los estándares del valor referencial.
- ✓ Estudiantes, egresados y graduados laborando afines a su carrera en un gran porcentaje.
- ✓ Institución educativa sólida con un nivel de prestigio de más de 20 años.
- ✓ Personal docente que no ha sido cambiado antes y durante el período de evaluación y acreditación por buen desempeño laboral.

- ✓ Docentes afines que generan producción científica, vinculación, prácticas pre profesionales que garantizan desarrollo de perfil de egreso del estudiante.
- ✓ Prestigio de la institución al hacer públicos sus proyectos de clases mediante una expo feria.
- ✓ Contamos con el “Reglamento de Investigación y Desarrollo” el cual está en enmarcado con la Ley Orgánica de Educación Superior, para alinear nuestros proyectos de investigación.
- ✓ Constante preocupación por parte del consejo directivo para establecer mecanismos que ayuden al buen desempeño de los docentes a través de investigaciones de campo para elevar la educación de nuestros estudiantes preparándolos para enfrentarse de la mejor manera al ámbito laboral pertinente y sus necesidades.
- ✓ Folletos diseñados por los docentes.

- ✓ Recursos bibliográficos añadidos en la página web de la institución para libre uso de los estudiantes.

- ✓ Contamos con aire acondicionado en todo el establecimiento.

- ✓ Contamos con computadoras para el personal docente.
- ✓ Aulas bien acondicionadas para ofrecer un espacio cómodo para sus estudiantes.

- ✓ Se cuenta con los proyectores para cada aula.

- ✓ Cuenta con todos los servicios básicos.
- ✓ Existe plan de seguridad.

- ✓ Existen cámaras de vigilancia dentro y fuera de la institución.

- ✓ Existen señaléticas de seguridad.

- ✓ Existen extintores.

- ✓ Mediante el monitoreo de cámaras de seguridad estar alertas ante amenaza de robo y algún siniestro, contar con la facilidad de pronto auxilio al estar cerca de los centros de emergencia.
- ✓ Los estudiantes discapacitados con los que cuenta la institución no impide su movilización en el uso de las instalaciones.

- ✓ Cambio de edificio acondicionado con baño en cada aula.

- ✓ Máquinas actuales.

- ✓ Laboratorios con computadoras suficientes para que puedan utilizar individualmente cada estudiante.
- ✓ Acondicionamiento apropiado en laboratorios, tanto en muebles como en equipos.
- ✓ Contamos con una página web para publicar información necesaria y relevante para nuestra comunidad educativa.
- ✓ Mediante la página web de la institución publicamos folletos, libros, documentación necesaria para nuestros alumnos.
- ✓ Profesores ponen a disposición sus empresas para que los estudiantes realicen actividades de vinculación.
- ✓ Colaboración de los profesores y alumnos para realizar actividades, existe buena voluntad para colaborar en dichos trabajos de vinculación.
- ✓ El gran porcentaje de estudiantes que inicia terminan la carrera o regresan a terminarla.
- ✓ Existe proceso de admisión.
- ✓ Existen normas de orientación vocacional.
- ✓ Existe buena relación interpersonal con la comunidad educativa.
- ✓ Nuestros estudiantes, realizan prácticas laborales en las empresas de nuestros docentes, en su mayoría ingresando de forma permanente a laborar en las mismas.
- ✓ Existe registro de información de datos de contacto de los alumnos graduados.

11.2.- DEBILIDADES

- ✓ Falta de reuniones para planificación. Poco compromiso en actividades de planificación y ejecución.
- ✓ No se ha realizado un seguimiento eficiente de actividades.
- ✓ Grupo reducido de personal docente y administrativo.
- ✓ Falta de cronogramas para socialización del proyecto estratégico y plan operativo anual.
- ✓ No contar con convenios para inserción laboral a empresas de la zona.
- ✓ Falta de especificación en convenio con CISCO de objetivos, el alcance, y demás cláusulas que evidencien el logro de las metas para esta relación.

- ✓ No existe una normativa para sancionar actos de discriminación de cualquier índole
- ✓ Falta evidencia de seguimiento de actividad de ayuda económica becas.
- ✓ Falta de comunicación a través de una normativa socializada para dar a conocer de manera formal los beneficios que podrían acceder los estudiantes, tanto por méritos, discapacidad o algún caso especial.
- ✓ Al no tener una normativa de actos de discriminación, no contamos con respaldo legal ante tal situación.
- ✓ Falta una normativa para delegar cargos directivos o de docencia con equidad de género.
- ✓ Falta de compromiso laboral por parte de algunos compañeros varones.
- ✓ Poco personal para realizar tareas de coordinación.
- ✓ Falta de cronogramas para socialización del proyecto estratégico y plan operativo anual.
- ✓ Falta de actualización del organigrama estructural con las designaciones de Coordinador Académico y Coordinador de Educación Continua y prácticas pre profesionales.
- ✓ No existe un formato establecido de evaluaciones conjuntas sobre los resultados de las prácticas.
- ✓ Falta de articulación en la normativa para prácticas pre profesionales.
- ✓ Pocas reuniones acerca de actualización curricular.
- ✓ No salir de la zona de confort y seleccionar nuevos docentes. Falta de recursos económicos para contratar nuevo personal docente.
- ✓ Limitado número de profesores, para designar una comisión para llevar a cabo una coevaluación objetiva.
- ✓ Falta de políticas de incentivo a formación del docente.
- ✓ Gestión deficiente de recursos para proyectos, publicaciones y actualización de formación docente.

- ✓ Falta de preparación en el personal académico en cuestión de cómo desarrollar una investigación adecuada desde su planificación.
- ✓ No se han documentado los proyectos de vinculación acerca de mejorar el currículo para elevar el desempeño laboral de nuestros futuros graduados.
- ✓ No se estableció la conclusión final de la hipótesis sustentada en el proyecto de reforma curricular para elevar la calidad educativa de nuestros estudiantes.
- ✓ No existe un espacio específico para la biblioteca.
- ✓ Desactualización de acervo bibliográfico.
- ✓ No existe un sistema informático para administración de la biblioteca.
- ✓ Falta de presupuesto para adquirir libros.
- ✓ No se lleva un procedimiento para administración de biblioteca y registro de préstamos de libros.
- ✓ No existen convenios para biblioteca.
- ✓ Cambio de edificio para el instituto, modificó la organización de las oficinas del profesorado.
- ✓ El instituto no cuenta con edificación propia.
- ✓ Faltan simulacros de emergencias y capacitación con personas especializadas.
- ✓ Falta difundir normas de seguridad a la comunidad estudiantil en caso de siniestros o catástrofes naturales.
- ✓ No hay ascensor.
- ✓ No hay rampas para discapacitados.
- ✓ Edificio no propio, limita hacer grandes cambios en su infraestructura, tales como implementar un ascensor.
- ✓ Falta de hojas de control de mantenimiento de laboratorios.
- ✓ Falta guía de prácticas de los laboratorios.
- ✓ No contamos con un entorno virtual propio para las clases y asignaciones.
- ✓ Existe un déficit presupuestario para adquirir un entorno virtual.

- ✓ Número reducido de docentes con varios cargos y responsabilidades asignadas para labores educativas.
- ✓ Bajo presupuesto para actividades de vinculación.
- ✓ Falta un sistema de seguimiento y ejecución de los resultados de la vinculación.
- ✓ No se hace un seguimiento a los estudiantes en todos los semestres, solo al inicio.
- ✓ Falta de publicidad o promoción nos hace menos conocidos en la sociedad.
- ✓ Falta de actualización de cargos en organigrama.
- ✓ Faltan conclusiones y recomendaciones del estudio realizado a nuestros graduados.
- ✓ No se ha realizado retroalimentación mediante cursos de educación continua para egresados.

11.3.- OPORTUNIDADES

- ✓ Carrera corresponde a la actividad económica de la Provincia.
- ✓ Ser el único Instituto de Educación Superior Particular a nivel local y provincial.
- ✓ El mercado laboral afín a la carrera facilita la interacción entre los profesionales en el área.
- ✓ Carrera corresponde a la actividad económica de la Provincia.
- ✓ Ser el único Instituto de Educación Superior Particular a nivel local y provincial.
- ✓ Al existir beca para el mejor alumno se hace atractivo para el alumnado ingresar a estudiar y esforzarse por conseguirla.
- ✓ Educación virtual
- ✓ La UNESCO define como igualdad que hombres y mujeres no sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no pueden depender del sexo.
- ✓ La filosofía de hoy en día es motivar a empresas e instituciones de diferente índole a aumentar la representación de mujeres en las mismas.

- ✓ Educación virtual permitió que la rendición de cuentas se pueda transmitir por medio de un en vivo mediante redes sociales de la institución.
- ✓ Las empresas receptoras de los estudiantes para las prácticas están relacionadas con los campos descritos en los perfiles de egreso de la carrera que ofrece el Instituto.
- ✓ Existe apertura por parte de empresas privadas y públicas para recibir prácticas pre profesionales en sus establecimientos.
- ✓ Muchos de los estudiantes realizan sus prácticas pre profesionales en las empresas de los docentes.
- ✓ Alumnos con un porcentaje de discapacidad forman parte de la inclusión laboral mediante sus prácticas pre profesionales.
- ✓ Empresa Cnt&Tecnología proporciona a nuestros estudiantes llevar a cabo su actualización curricular a través de cursos de fibra óptica y los más destacados con la oportunidad de trabajo a prueba.
- ✓ El plan nacional del buen vivir, plan nacional de desarrollo, matriz productiva y plan territorial.
- ✓ Ubicación estratégica que permite a los docentes cumplir puntualmente con su horario de trabajo.
- ✓ Estrechas relaciones de los docentes con empresas de nivel tecnológico afín a la carrera.
- ✓ Convenio con CISCO para certificaciones internacionales como docentes de CISCO NETWORKING ACADEMY.
- ✓ Estudios virtuales avalados por el Senescyt.
- ✓ Alianzas estratégicas con profesionales entendidos en el área de desarrollo de proyectos de investigación en sus instituciones educativas, que puedan capacitar al personal encargado en el área.
- ✓ Muchas instituciones educativas se encuentran debilitadas en este criterio de investigación y desarrollo por lo cual podríamos unirnos para financiar una capacitación externa.

- ✓ Apertura de instituciones y empresas públicas y privadas para aportar en conversatorios, reuniones, entrevistas o encuestas para lograr información necesaria para proyectos de investigación.
- ✓ Recursos bibliográficos accesibles en la web.
- ✓ Cambio de edificio, facilita asignar un espacio para la biblioteca.
- ✓ Ubicación estratégica para uso de restaurantes, cafeterías.
- ✓ Ubicación estratégica para uso de cajeros automáticos, farmacias, hospitales.
- ✓ Ubicación estratégica para accesibilidad a medios de transporte de servicio urbano.
- ✓ Ubicación estratégica para alquiler de edificación moderna.
- ✓ Ubicación estratégica a los centros de emergencia.
- ✓ Cercanía a áreas seguras en caso de catástrofe.
- ✓ Ubicación estratégica para sano esparcimiento (parque).
- ✓ Ubicación estratégica para accesibilidad a medios de transporte de servicio urbano e inter cantonal.
- ✓ La Pandemia ha forzado a los alumnos a recibir clases desde su casa.
- ✓ Existen empresas que ofertan entornos virtuales.
- ✓ Existen plataformas para impartir clases virtuales de forma gratuita.
- ✓ El mercado laboral afín a la carrera facilita la interacción entre los profesionales en el área.
- ✓ Contamos con alumnos de diferentes partes de la Provincia.
- ✓ Participación y respaldo de la comunidad educativa en las diferentes actividades de vinculación.
- ✓ Empresas privadas dan apertura para la vinculación.
- ✓ Tenemos sección nocturna con la que no cuentan las instituciones públicas.
- ✓ Somos el único instituto particular en la ciudad de Machala.
- ✓ Contamos con bajos costos de estudios para ser accesibles a la comunidad.

- ✓ Alumnos con un porcentaje de discapacidad forman parte de la inclusión laboral mediante sus prácticas pre profesionales.
- ✓ Existen buenas relaciones con las empresas de la provincia para conseguir información de seguimiento laboral de nuestros graduados.

11.4.- AMENAZAS

- ✓ Educación virtual.
- ✓ Deserción estudiantil por someterse a las pruebas de SNNA
- ✓ Falta de compromiso de las empresas para firmar convenios que certifiquen su apertura con la institución para realizar actividades y proyectos de vinculación.
- ✓ Instituciones de educación superior no ofrecen facilidad para la continuación de estudios (especialmente las públicas).
- ✓ La pandemia disminuyó el número de estudiantes, por lo cual se ha hecho difícil solventar económicamente un porcentaje mayor de becarios.
- ✓ La discriminación sigue siendo común por razones de nacionalidad, sexo, edad, etnia, religión o condición sexual.
- ✓ La participación en la fuerza de trabajo aporta la posibilidad de tener la vida que se desea y tener mayor autonomía personal. Los datos de ONU Women reflejan que las mujeres ocupan menos de una tercera parte de los puestos de dirección de nivel medio y alto.
- ✓ Limitaciones por medio de la pandemia para socializar la rendición de cuentas con intervención de la comunidad educativa.
- ✓ Empresas receptoras de las prácticas pre profesionales desvalorizan la importancia del aprendizaje de los estudiantes asignándoles tareas nada acorde a una práctica pre profesional.
- ✓ Falta de compromiso de las empresas para firmar convenios que certifiquen su apertura con la institución para realizar prácticas pre profesionales.
- ✓ La pandemia ha imposibilitado reuniones presenciales donde se puede interactuar de mejor manera para recaudar información para la actualización curricular.
- ✓ Las preferencias de los estudiantes con respecto a la oferta académica en ciertas carreras.

- ✓ Dificultad de encontrar docentes de cuarto nivel afines a la carrera del instituto.
- ✓ No existe una escala de categorización en donde consten los títulos de técnicos o tecnólogos en el ministerio laboral.
- ✓ Las preferencias de los estudiantes con respecto a la oferta académica en ciertas carreras.
- ✓ Muchas universidades públicas y privadas dónde los profesores estaban actualizándose en su formación académica fueron cerradas.
- ✓ No hay facilidad de universidades nocturnas para la formación profesional.
- ✓ Dificultad de encontrar docentes de cuarto nivel afines a la carrera del instituto.
- ✓ Muchas universidades públicas y privadas dónde los profesores estaban actualizándose en su formación académica fueron cerradas.
- ✓ No hay facilidad de universidades nocturnas para la formación profesional.
- ✓ A causa de la pandemia, déficit presupuestario para pagar la formación de docentes.
- ✓ Falta de presupuesto para la capacitación de nuestros docentes en cómo realizar una planificación eficiente de investigación.
- ✓ La pandemia imposibilitó llevar a término la ejecución de proyectos de investigación.
- ✓ La deserción de muchos estudiantes a causa de la pandemia nos dejó un déficit presupuestario para el desarrollo de proyectos de investigación.
- ✓ Hoy en día el uso de libros digitales son más opcionados por los estudiantes.
- ✓ Los libros impresos son cada vez más escasos y caros.
- ✓ Es muy difícil motivar a los estudiantes a la lectura.
- ✓ La pandemia ha originado que los docentes laboren desde sus casas y no ocupen las oficinas del instituto hoy en día.
- ✓ La pandemia limita el aforo de estudiantes en las aulas.
- ✓ La pandemia ha originado un desconcierto en el manejo de la salud y seguridad.
- ✓ Por buena ubicación geográfica en la zona del instituto al ser céntrica los alumnos prefieren bajar a comprar sus alimentos a los restaurantes o cafeterías aledañas.
- ✓ Traslado de equipos por cambio de edificio, afecto algunos computadores.
- ✓ Los costos de los ambientes virtuales son muy elevados en el mercado.

- ✓ Falta de compromiso de las empresas para firmar convenios que certifiquen su apertura con la institución para realizar actividades y proyectos de vinculación.
- ✓ La pandemia ha sido causa de que las instituciones involucradas en las diferentes actividades de vinculación no laboren de manera presencial.
- ✓ Las empresas públicas ponen muchas trabas para las actividades de vinculación.
- ✓ La pandemia ha limitado la movilidad y apertura para realizar proyectos y actividades de vinculación.
- ✓ Estudiantes vienen con muchos vacíos en conocimiento por lo general en las materias básicas como son Matemáticas.
- ✓ La mayoría de estudiantes que ingresan a la institución no son de la especialidad de informática por lo cual hay que nivelarlos en las materias básicas de Informática, Contabilidad y programación.
- ✓ Que las empresas piden años de experiencias para su personal de trabajo.
- ✓ Que en el ministerio de relaciones laborales no hay la categoría de técnicos o tecnólogos.
- ✓ Instituciones de educación superior no ofrecen facilidad para la continuación de estudios (especialmente las públicas).

12.- CONCLUSIONES

En el período de evaluación que hemos venido transitando, se nos ha observado algunas falencias en base a criterios, sub criterios e indicadores que hemos tomado en cuenta en la actualización de nuestro PEA 2020-2024, para cumplir objetivos que ayuden a realzar la calidad educativa de nuestra noble institución y a su vez éstos acompañados de las diferentes actividades que debemos realizar para cumplir con los mismos.

Sabemos que gestionar es hacer que las cosas sucedan. En este camino, es importante contar con una capacidad profesional para lograr los objetivos que se plantean y así mismo involucrar a la comunidad educativa que forme parte de esta labor.

La institución presenta como dimensiones preponderantes de gestión, los siguientes seis (6) criterios ORGANIZACIÓN, DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D), RECURSOS E INFRAESTRUCTURA, VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Y ESTUDIANTES. Se respeta el P.E.I., se evalúa y se modifica en función de las necesidades propias y del contexto. Se maneja un currículum real con adecuación a las necesidades y se gestiona desde un modelo de gestión profesional con acción cooperativa y de participación.

Es importante la delegación de tareas y el trabajo en equipo. Se presta atención al desempeño y desarrollo docente y al contexto en que se está inserto. Es sabido que los modelos de gestión resultan de una articulación entre la propuesta del directivo y el ajuste con el resto de los miembros de la institución. Los modelos de gestión no se presentan de manera pura, sino que las distintas dimensiones aparecen en mayor o menor grado, junto con una cultura institucional que responde a distintos factores y que se expresa en las prácticas de los miembros. Toda cultura está sustentada por el imaginario de los sujetos y de su grupo social y se manifiesta en sus usos y costumbres, su funcionamiento, sus mitos, leyendas y héroes, los modelos de vínculos y su relación con otras instituciones.

A lo que hoy se trata de apuntar, es a un Modelo de Gestión Profesional, con capacidad de liderazgo, con grupos de trabajo idóneo, coordinado, acompañado y orientado. Con docentes reflexivos y profesionales en formación permanente y con espacios de trabajo colectivo, conocedores del entorno e inmersos en una estructura flexible e innovadora, basados en la cultura de concertación que les permita dialogar, consensuar, escuchar y concertar ideas. El liderazgo compartido deberá ejercerse desde el trabajo en equipo, no para imponer sus ideas, sino como profesional interactivo que aprende y lidera por medio del trabajo en equipo. Es importante tender a un Planeamiento Estratégico Situacional que permita basarse en una “imagen objetivo”, priorizando los problemas, buscando la transformación y la mejora, focalizando a los nuevos sentidos que debe desarrollar el instituto: aprender a aprehender y aprender a vivir juntos, desde el reconocimiento de la alteridad, la reflexión y la autonomía, con la idea de aprender toda la vida, para lograr finalmente el objetivo de alcanzar una Escuela Total.

13.- EVALUACIÓN:

Para la evaluación del presente plan estratégico, se han considerado las siguientes instancias:

- ✓ Personal docente en forma permanente
- ✓ El vicerrectorado de forma permanente
- ✓ El Consejo Directivo lo harán mensualmente
- ✓ El Consejo Académico trimestralmente
- ✓ Las Juntas de Profesores de Área quincenalmente
- ✓ La Junta General de Directivos y Profesores al inicio y al final de cada año
- ✓ El Rectorado y el Consejo Directivo de forma permanente

14.- JUSTIFICACIÓN:

Las amenazas y debilidades anotadas en este Plan Estratégico, son en esencia lo que conlleva y justifica el desarrollo del mismo, pues pretendemos elaborar y determinar proyectos que permitan disminuir a cero las dificultades, para lo cual, se ha intentado hacer un diagnóstico lo más real y científico posible utilizando la técnica del FODA.

El Proyecto al que se ha hecho mención año a año es evaluado y en el camino se va puliendo y haciendo más funcional, por lo que este trabajo se lo actualiza permanentemente.

Los hogares desintegrados, falta de convenios e incentivos, son entre otros los objetivos principales que nos proponemos eliminar de manera definitiva de la Institución. Sin descuidar, claro está en ningún momento la capacitación y actualización docente y administrativa.

15.- OBJETIVOS INSTITUCIONALES:

- a) Lograr la calidad de educación superior en cumplimiento de los principios establecidos en la ley de educación superior y demás normativas pertinentes al desarrollo educativo, reafirmando una formación integral de calidad, en todas sus dimensiones cognitivas, afectivas, actitudinales, aptitudinales, culturales, de investigación, valores éticos, morales, humanos, universales para una convivencia racional y humana.
- b) Brindar comodidad a nuestra comunidad en el establecimiento educativo mediante el servicio prestado en educación, ambiente físico, seguridad y salud ocupacional identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos.
- c) Asegurar el cumplimiento del proceso integral de selección, permanencia y formación de docentes calificados que permitan mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- d) Lograr una formación integral de calidad, en todas sus dimensiones cognitivas, afectivas, actitudinales, aptitudinales, culturales, de investigación, valores éticos, morales, humanos, universales para una convivencia racional y humana.
- e) Afectar el entorno a través de la investigación e innovación y desarrollo, respondiendo a fines y estrategias de generación de riqueza para la comunidad.
- f) Vincular a nuestros estudiantes con la sociedad a través del servicio prestado con sus conocimientos en empresas públicas y privadas afines a la oferta académica.
- g) Mantener niveles altos de autoevaluación con rigurosidad técnica y académica para cumplir con la validación de las autoridades competentes y alcanzar los más altos niveles de acreditación;
- h) Implementar medidas de acción afirmativa para asegurar la inclusión de los grupos de atención prioritaria conforme lo establece la Constitución de la República del Ecuador;
- i) Establecer alianzas con instituciones de educación superior, centros de formación y capacitación, centros de investigación nacionales y del exterior, que permitan el cumplimiento de su misión y visión;
- j) Los demás objetivos establecidos para la educación superior en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento, el Reglamento de las instituciones de educación Superior de formación técnica y tecnológica y el Reglamento de Régimen Académico, vigentes y el presente Estatuto y demás normativa afín.

16.- ACTIVIDADES:

- ✓ Actualizar la normativa interna del sistema de planificación estratégica correspondiente a las normas nacionales con la participación de la comunidad educativa
- ✓ Actualización, seguimiento y control de la planificación estratégica, con la participación de actores relevantes del entorno y su difusión en la comunidad educativa
- ✓ Gestión de las actividades de la planificación operativa anual a partir de los resultados de autoevaluación con acciones correctivas de perfeccionamiento y estímulo y su difusión
- ✓ Realizar diagnóstico del PEDI y POA con la acción coherente de la comunidad educativa y su respectivas acciones correctivas
- ✓ Gestión de convenios para relaciones interinstitucionales
- ✓ Planificación, ejecución y seguimiento de las actividades correspondientes en los convenios para fortalecer el desarrollo de las funciones sustantivas
- ✓ Planificar acciones de movilidad para docentes y estudiantes
- ✓ Gestión del proceso de autoevaluación institucional y acciones correctivas en base a los resultados de autoevaluación y su difusión en la comunidad educativa
- ✓ Actualizar el reglamento interno para el uso obligatorio y las funciones del sistema informático para la gestión institucional
- ✓ Elaboración del reglamento oficial del sistema informático de gestión
- ✓ Alquiler de un sistema de gestión que cumpla las exigencias informativas del aseguramiento interno de la calidad y su uso de forma remota para la gestión de los procesos relacionados con las funciones sustantivas y procesos administrativos
- ✓ Establecer en el contrato con la empresa proveedora del SIG la capacitación y documentos para el correcto uso del mismo
- ✓ Adoptar políticas y mecanismos que promuevan una participación equitativa de las mujeres, personas con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos en la IES
- ✓ Desarrollar planificaciones de acción educativa sistemática dirigida a crear conciencia de igualdad y su difusión en la comunidad educativa
- ✓ Utilizar medidas de acción afirmativa, cuotas de ingreso y otros mecanismos y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de estudiantes.
- ✓ Crear un comité de ética integrado por representantes de la comunidad educativa que tengan un alto sentido de la honorabilidad
- ✓ Planificación de acciones educativas preventivas y correctivas necesarias en relación a los actos de deshonestidad académica
- ✓ Difundir la rendición de cuentas, acción afirmativa y normativas de sanciones disciplinarias para informar a la comunidad educativa sus beneficios, derechos y obligaciones.
- ✓ Planificación y ejecución de una propuesta pedagógica para trabajar por el bienestar psicológico de la comunidad educativa

- ✓ Planificar programas de intervención basados en psicología positiva para generar un ambiente de trabajo saludable que potencia el bienestar físico y psicológico de toda la comunidad educativa
- ✓ Diseñar evaluaciones en base a los programas de psicología positiva para tomar correctivos
- ✓ Diseñar distribución de puestos de trabajo asegurando altos índices de productividad y calidad en las actividades, manteniendo la motivación y capacitación continua de los docentes.
- ✓ Actualizar la normativa interna de seguridad y salud ocupacional para asegurar acciones técnicas, mecanismos de prevención de riesgos laborales y su difusión con la comunidad educativa
- ✓ Planificación de capacitaciones periódicas acerca de prevención de riesgos laborales y su difusión en la comunidad educativa
- ✓ Controlar mensualmente el equipamiento de insumos requeridos para enfrentar problemas menores de salud suscitados en la institución.
- ✓ Gestionar convenios con prestadores de servicios médicos
- ✓ Realizar inspecciones periódicas de seguridad e higiene para control de mantenimiento
- ✓ Realizar charlas a la comunidad educativa acerca de reglas de higiene, prácticas de un estilo de vida saludable
- ✓ Controlar el cumplimiento de los estándares sanitarios establecidos en la producción de alimentos destinados al consumo interno y/o externo.
- ✓ Planificar y presupuestar cambio de edificación y adecuación de áreas que faciliten la movilidad y acceso a personas con discapacidad
- ✓ Adecuar los espacios de consulta, estudios y ocio de manera suficiente y funcional a las actividades que desarrolla.
- ✓ Asegurar servicios higiénicos suficientes para el número de estudiantes, profesores y personal administrativo
- ✓ Realizar un estudio a los mapas y equipos de red que actualmente posee la institución
- ✓ Ejecución de procesos de selección y contratación para los docentes, con base a méritos, nivel académico y experiencia profesional
- ✓ Diseñar políticas de incentivo para la formación de posgrados de los docentes
- ✓ Gestión de convenios para formación de posgrado
- ✓ Realizar seguimiento a través de encuestas periódicas al personal docente de tiempo completo para corroborar su actividad extraacadémica.
- ✓ Realizar seguimiento a través de encuestas periódicas al personal docente de medio tiempo y tiempo parcial para corroborar su actividad extraacadémica.
- ✓ Desarrollar las bases para la apertura de un concurso de merecimiento y oposición docente para la titularidad
- ✓ Vigilar el cumplimiento de la carga horaria en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ Realizar evaluaciones y seguimiento sistemático semestral, del trabajo del profesor y elementos conductuales en el cumplimiento de las funciones sustantivas

- ✓ Aplicar correctivos en base a las evaluaciones realizadas a los docentes
- ✓ Aplicar políticas de seguimiento y actualización de formación docente.
- ✓ Planificación de programa integral de capacitaciones a los docentes
- ✓ Realizar control y seguimiento de la formación de docentes
- ✓ Analizar escenarios que permitan presupuestos sustentables en la asignación de la remuneración mensual a tiempo completo
- ✓ Analizar escenarios que permitan presupuestos sustentables en la asignación de la remuneración mensual a tiempo parcial
- ✓ Realizar un estudio del mercado laboral
- ✓ Actualización de los planes y programas de estudio de acuerdo al estudio realizado
- ✓ Seguimiento de los requisitos de aprendizaje para la formación de los estudiantes acorde al mercado laboral.
- ✓ Controlar que la asignación y carga horaria de materias sea afin a la formación profesional del docente
- ✓ Seguimiento, control y evaluación del proceso docente con la participación de los actores
- ✓ Análisis de gestión de proceso docente para aplicación de correctivos
- ✓ Elaborar guías para citar textos y referencias bibliográficas
- ✓ Vincular los contenidos curriculares con los acervos de la biblioteca.
- ✓ Realizar auditoria interna de la bibliografía como un proceso continuo de actualización.
- ✓ Elaborar guías para examen complejo, prácticas pre profesionales y demás que permitan un efectivo desempeño de nuestros estudiantes
- ✓ Realizar publicaciones de las asignaturas de especialización para mejorar la calidad educativa.
- ✓ Realizar un informe semestral de las características y necesidades de infraestructura para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje
- ✓ Gestionar los recursos que se requieran para el mejoramiento de la infraestructura
- ✓ Realizar charlas para promover una cultura de cuidado del patrimonio institucional, fomentando el uso adecuado y el mantenimiento oportuno de las instalaciones.
- ✓ Planificar un cronograma de capacitaciones de formación complementaria para la comunidad educativa
- ✓ Gestión de las actividades de formación complementaria para la comunidad educativa
- ✓ Mejorar la gestión de comunicación de las diferentes ofertas académicas y actualizaciones permanentes que mantiene la institución para nuestros estudiantes y profesionales.
- ✓ Diseñar y aplicar un plan de acompañamiento a los estudiantes que incluya un informe de resultados
- ✓ Aplicar correctivos en base al informe de resultados del plan de acompañamiento que contribuyen a la motivación, permanencia y formación integral de los estudiantes.

- ✓ Planificación de estímulos anuales para los alumnos con mejor rendimiento académico
- ✓ Actualizar base de datos de graduados y realizar reuniones periódicas con nuestros graduados para retroalimentación y mejora curricular.
- ✓ Realizar cursos y talleres para actualización de conocimientos de los graduados
- ✓ Realizar convenios para inserción laboral con las empresas conforme a la normativa vigente
- ✓ Realizar normativa para EVA que garantice el buen uso del mismo
- ✓ Alquiler e implementación de un entorno virtual para complementar el proceso de enseñanza- aprendizaje
- ✓ Aprovechar las herramientas digitales educativas para el uso de recursos, materiales y objetos de aprendizaje.
- ✓ Capacitar a docentes y estudiantes en cuanto al buen uso del entorno virtual y dotar de manuales y guías para el mismo
- ✓ Planificación de programas de estudio con uso obligatorio de tics en gran parte de sus asignaturas
- ✓ Realizar seguimiento y control del uso de tics en las clases que imparten los docentes
- ✓ Incorporar al pea una asignatura de ecología que trate temas de educación ambiental
- ✓ Planificar en las reuniones de docentes un listado de proyectos que se llevarán a cabo con la finalidad de concientizar y valorar nuestro medio ambiente y el desarrollo sostenible.
- ✓ Difundir y promover el cuidado ambiental a través de los proyectos de buenas prácticas ambientales
- ✓ Planificar actividades de ayuda social donde se involucre toda la institución
- ✓ Planificar periódicamente charlas motivacionales que despierten en los estudiantes un espíritu reflexivo, autonomía personal con ética y solidaridad.
- ✓ Planificación de una lista de profesionales capacitados para impartir charlas motivacionales, espirituales, de conciencia ética, de solidaridad que despierte en ellos un espíritu reflexivo
- ✓ Elaboración de horarios para uso de laboratorios de acuerdo a las asignaturas que contienen prácticas
- ✓ Difundir las normas de realización, guía y seguridad de prácticas en el entorno académico
- ✓ Realizar seguimiento, control y evaluación de las prácticas en el entorno laboral real de los estudiantes para aplicar los correctivos necesarios en pro de los estudiantes.
- ✓ Planificación y ejecución de correctivos en base al informe de gestión de tutorías de prácticas en el entorno laboral real
- ✓ Realizar charlas para evitar riesgos laborales en las prácticas pre profesionales
- ✓ Alquiler de un sistema informático para administración de la biblioteca y biblioteca virtual
- ✓ Realizar talleres de capacitación a usuarios por parte del personal de biblioteca

- ✓ Tener una biblioteca actualizada y espacios de consulta para beneficio de la enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Realizar un plan de adquisiciones y generación de contenidos para la biblioteca
- ✓ Incrementar el espacio de la biblioteca y regular aspectos y características del acervo bibliográfico acorde a la carrera
- ✓ Realizar proyectos de investigación y desarrollo de tal manera que se puedan involucrar los docentes y estudiantes para su consecución conforme a la normativa vigente
- ✓ Aplicar un sistema de seguimiento de la ejecución y evaluación de los resultados de los proyectos de investigación
- ✓ Socializar y/o publicar los resultados de los proyectos de investigación ante la comunidad académica o los beneficiarios de los mismos.
- ✓ Promover e intensificar procesos que generen investigación aplicada, como una estrategia para resolver problemas en diferentes contextos.
- ✓ Diseñar una normativa interna aprobada y vigente, enmarcada en las normas nacionales, que regula el sistema de innovación y capacidad de absorción
- ✓ Realizar un seguimiento y medición adecuado según la normativa vigente, al sistema de innovación y de capacidad de absorción
- ✓ Generar proyectos dirigidos a grupos de interés y a grupos más desfavorecidos conforme a la normativa vigente
- ✓ Mejorar la calidad de vida de los habitantes de una comunidad aplicando la transferencia de un conocimiento o avance tecnológico producido en el instituto.
- ✓ Socializar la planificación y los resultados de la vinculación con la comunidad educativa.
- ✓ Aplicar estrategias que fortalezcan la participación de los miembros de la comunidad educativa a través de procesos de diálogo y escucha.
- ✓ Optimizar la entrega de información necesaria a los actores de la comunidad educativa sobre determinados temas, decisiones, noticias, etc.

17.- METAS:

- ✓ La formación de un personal docente 100% capacitado y especializado con una formación humanista, técnica y científica.
- ✓ Actualizar la Planificación Anual, para así desarrollar convenios con las Empresas públicas y privadas del país.
- ✓ Actualizar la Planificación Anual, para así desarrollar convenios con las instituciones educativas públicas y privadas de la provincia.
- ✓ Mantenernos a la vanguardia de conocimientos para brindar una educación actualizada Lograr.

- ✓ Difundir una formación transversal mediante la inserción de valores éticos, cívicos y morales.
- ✓ Contar con la mejor planta de educadores a nivel tecnológico para brindar conocimientos actualizados.
- ✓ Fomentar el amor al servicio en nuestros docentes y alumnos, a través de actividades y proyectos de vinculación.
- ✓ Seguir implementando en un 100% la biblioteca con instrumentos y materiales acordes a la tecnología actual, a fin de que satisfaga las necesidades de los alumnos y el personal docente.
- ✓ Tener un buen ambiente de trabajo que proporcione satisfacción en el personal docente, administrativo y estudiantil del IES.
- ✓ Brindar a los alumnos un lugar acorde a sus necesidades educativas, con un excelente ambiente de trabajo y comodidad.
- ✓ Aprovechar al máximo la capacidad de nuestros estudiantes para realizar innovaciones con proyectos de investigación que puedan afectar a la sociedad.

Elaborado por:

Milene Madrid C.

Ing. Milene Madrid Cartuche
RECTORA



Julia Ludeña P.

Ing. Julia Ludeña Pardo
VICERRECTORA



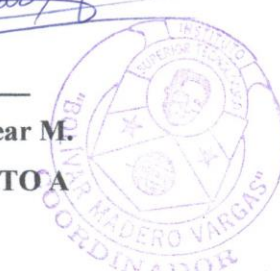
Patricia Cartuche Jara

Tec. Sup. Sist. Patricia Cartuche Jara
ADMINISTRADORA



Andrea Cartuche Jara

Ing. Andrea Cartuche Jara
COORDINADORA
ACADÉMICA



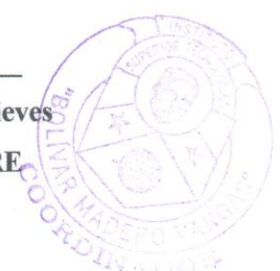
Carlos Niebla Álvarez

Ing. Carlos Niebla Álvarez
COORD. DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD



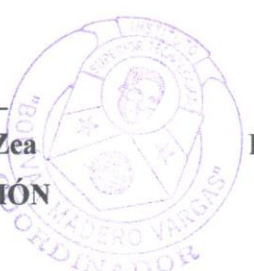
José Luis Alvear M.

Tlgo. Anl. Sist. José Luis Alvear M.
COORD. SEGUIMIENTO A
GRADUADOS



Darwin Pilaloe Zea

Ing. Sist. Darwin Pilaloe Zea
COORD. DE CAPACITACIÓN
DOCENTE



Cristhian Suárez Nieves

Ing. Sist. Cristhian Suárez Nieves
COORD. PRÁCTICAS PRE
PROFESIONALES



CERTIFICO

Que, el Plan Estratégico Institucional 2020-2024 fue revisado, analizado, y aprobado su actualización en base a los resultados obtenidos en la Evaluación de Acreditación 2020, en Sesión de Consejo Directivo realizado el día 24 de Julio de 2023, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Tec. Sup. Sist. Patricia Cartuche Jara

SECRETARIA GENERAL



18.- ANEXOS

ANEXO 1


NOMINA DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR



Ing. Milene Madrid Cartuche Mgs.
RECTOR






Ing. Com. Julia Ludeña Pardo
VICERRECTORA




Ing. Sist. Andrea Cartuche Jara
1er. VOCAL PRINCIPAL


Tlgo. Anl. Sist. José Luis Alvear Minga
2do. VOCAL PRINCIPAL


Ing. Com. Carlos Niebla Álvarez
3er. VOCAL PRINCIPAL


Sr. Joel Jeremías Maza Salazar
REPRESENTANTE DE LOS
ESTUDIANTES

ANEXO 2

NOMINA DEL PERSONAL DOCENTE

- ✓ Ing. Com. JULIA AMADA LUDEÑA PARDO
- ✓ Tlgo. Anl. Sist. JOSE LUIS ALVEAR MINGA
- ✓ Ing. Sist. ANDREA CARTUCHE JARA
- ✓ Ing. Com. CARLOS NIEBLA ALVAREZ
- ✓ Ing. Sist. DARWWIN JOSUE PILALOA ZEA
- ✓ Ing. Sist. CRISTHIAN GEOVANNY SUAREZ NIEVES

ANEXO 3

NOMINA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

- ✓ ING. COM. NOEMÍ VILLAVICENCIO PINO
- ✓ TEC. SUP. PROG. SIST. PATRICIA CARTUCHE JARA
- ✓ ING. COM. CAMILO BERNARDO VALLEJO LUNA

ANEXO 4

Para la realización de este Plan Estratégico de Desarrollo Institucional se reunió el Consejo Directivo para analizar el cumplimiento del PEDI anterior y ubicar las falencias de los objetivos no cumplidos y sus actividades no alcanzadas o en su defecto a medio cumplir, aprovechando este análisis se utilizó esta información para plantear la matriz FODA para mejorar el Plan Estratégico, sus objetivos, actividades y metas a cumplir.

DOCUMENTO ANEXADO CON EL SIGUIENTE NOMBRE:

**INFORME DE REUNIÓN DE ESTUDIO DEL PEDI 2016-2020
27 DE MARZO DEL 2020**



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR "BOLÍVAR MADERO VARGAS"

Registro SENESCYT No. 07-006
Machala - El Oro - Ecuador

CONVOCATORIA

Tengo a bien convocar a ustedes con carácter urgente a una reunión de trabajo para el día 27 de Marzo del año en curso a las 10h00, para tratar asuntos relacionados con el estudio del Plan Estratégico Institucional (PEDI) 2016-2020, a realizarse en el Salón de Sesiones del Instituto.

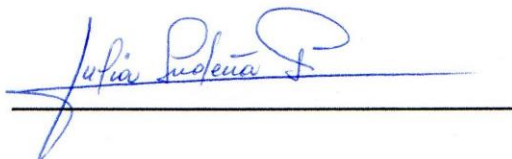
Por vuestra gentil comprensión y puntual asistencia, anticipo mis agradecimientos.

Machala, 23 de marzo de 2020

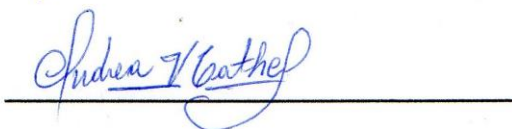

Dr. Sergio Mera Campoverde
RECTOR



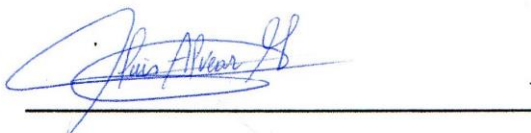
Ing. Julia Ludeña Pardo
VICERRECTORA



Ing. Andrea Cartuche Jara
COORD. DE CARRERA



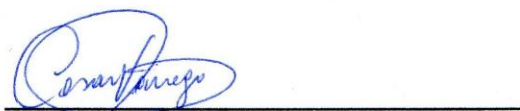
Tlgo. José Luis Alvear Minga
DOCENTE



Ing. Carlos Niebla Álvarez
DOCENTE



Tlgo. César Vanegas Mendoza
DOCENTE



Ing. Luis Cartuche Barrezueta
PROMOTOR-PROPIETARIO





INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR "BOLÍVAR MADERO VARGAS"

Registro SENESCYT No. 07-006
Machala - El Oro - Ecuador

ASISTENCIA A REUNION DE TRABAJO

Tengo a bien convocar a ustedes con carácter urgente a una reunión de trabajo para el día 27 de Marzo del año en curso a las 10h00, para tratar asuntos relacionados con el estudio del Plan Estratégico Institucional (PEDI) 2016-2020, a realizarse en el Salón de Sesiones del Instituto.

FECHA: Viernes 27 de marzo de 2020

HORA: 10H00

LUGAR: Instalaciones del Plantel

Dr. Sergio Mera Campoverde
RECTOR

Ing. Julia Ludeña Pardo
VICERRECTORA

Ing. Andrea Cartuche Jara
COORD. DE CARRERA

Tlgo. José Luis Alvear Minga
DOCENTE

Ing. Carlos Niebla Alvarez
DOCENTE

Tlgo. César Vanegas Mendoza
DOCENTE

Ing. Luis Cartuche Barrezueta
PROMOTOR

Machala, 27 de marzo de 2020

Lcda. Virginia Vega Barre
SECRETARIA GENERAL



ANEXO 5

Se llevó a cabo una segunda reunión para pulir el Plan Estratégico en base a un análisis FODA realizado, en este documento se registran las firmas de asistencias e informes de cada reunión como constancia de la información vertida en cada sesión del Consejo y que ha aportado a la mejora de este Plan Estratégico.

DOCUMENTO ANEXADO CON EL SIGUIENTE NOMBRE:

**INFORME DE REUNIÓN DE ESTUDIO DEL PEDI 2016-2020
03 DE ABRIL DEL 2020**



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR "BOLÍVAR MADERO VARGAS"

Registro SENESCYT No. 07-006

Machala - El Oro - Ecuador

CONVOCATORIA

Tengo a bien convocar a ustedes con carácter urgente a una reunión de trabajo para el día 03 de Abril del año en curso a las 10h00, para continuar con el estudio del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2016-2020, a realizarse en el Salón de Sesiones del Instituto.

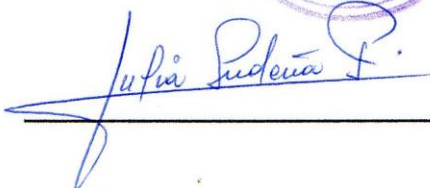
Por vuestra gentil comprensión y puntual asistencia, anticipo mis agradecimientos.

Machala, 30 de marzo de 2020

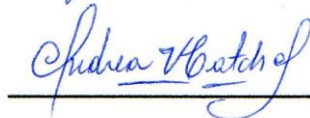

Dr. Sergio Mera Campoverde
RECTOR



Ing. Julia Ludeña Pardo
VICERRECTORA




Ing. Andrea Cartuche Jara
COORD. DE CARRERA



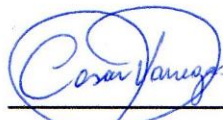
Tlgo. José Luis Alvear Minga
DOCENTE



Ing. Carlos Niebla Álvarez
DOCENTE



Tlgo. César Vanegas Mendoza
DOCENTE



Ing. Luis Cartuche Barrezueta
PROMOTOR-PROPIETARIO



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR "BOLÍVAR MADERO VARGAS"

Registro SENESCYT No. 07-006
Machala - El Oro - Ecuador

ASISTENCIA A REUNION DE TRABAJO

Tengo a bien convocar a ustedes con carácter urgente a una reunión de trabajo para el día 03 de Abril del año en curso a las 10h00, para continuar con el estudio del Plan Estratégico Institucional (PEDI) 2016-2020, a realizarse en el Salón de Sesiones del Instituto.

FECHA: Viernes 03 de abril de 2020

HORA: 10H00

LUGAR: Instalaciones del Plantel

Dr. Sergio Mera Campoverde
RECTOR

Ing. Julia Ludeña Pardo
VICERRECTORA

Ing. Andrea Cartuche Jara
COORD. DE CARRERA

Tlgo. José Luis Alvear Minga
DOCENTE

Ing. Carlos Niebla Alvarez
DOCENTE

Tlgo. César Vanegas Mendoza
DOCENTE

Ing. Luis Cartuche Barrezaeta
PROMOTOR

Machala, 03 de abril de 2020

Lcda. Virginia Vega Barre
SECRETARIA GENERAL



ANEXO 6

Se convocó a una reunión de Consejo Directivo con todo los Coordinadores de cada área para actualizar el PEDI en base al informe de evaluación para acreditación realizado por el CACES, de tal manera se pueda actualizar el Plan y mejorarlo para conseguir los objetivo propuestos que nos lleven a la acreditación como institución educativa que mejore su calidad, como constancia están la convocatoria y firmas de asistencia a dicha reunión.

DOCUMENTO ANEXADO CON EL SIGUIENTE NOMBRE:

**INFORME DE REUNIÓN DE ESTUDIO DEL PEDI 2016-2020
11 DE AGOSTO DEL 2021**



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR "BOLIVAR MADERO VARGAS"

Machala - El Oro - Ecuador

CONVOCATORIA

Tengo a bien convocar a ustedes con carácter urgente, a una reunión el día 11 de Agosto del año en curso a las 10h30, para tratar asuntos inherentes al **PROCESO DE EVALUACIÓN** entre otros asuntos importantes.

Por vuestra gentil comprensión y puntual asistencia, anticipo mi agradecimiento.

Machala, 06 de Agosto del 2021

Ing. Andrea Cartuche Jara
REPRESENTANTE LEGAL - PROMOTORA

Ing. Milene Madrid Cartuche
RECTORA

Milene Madrid C.

Ing. Julia Ludeña Pardo
VICERRRECTORA

Julia Ludeña P.

Tigo. Jose Luis Alvear Minga
DOCENTE

Jose Luis Alvear Minga

Ing. Carlos Alberto Niebla Álvarez
DOCENTE

Carlos Alberto Niebla Álvarez

Tigo. Cesar Octavio Vanegas Mendoza
DOCENTE

Cesar Octavio Vanegas Mendoza

Téc. Sup. Prog. Sist. Patricia Cartuche Jara
CORDINADORA



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR
"BOLIVAR MADERO VARGAS"**

Registro SENESCYT No. 07-006
Machala - El Oro - Ecuador

ASISTENCIA DE TRABAJO

TRATAR ASUNTOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN EN EL CACES Y RESULTADOS DE EVALUACIÓN REALIZADA A LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL UNO, TRES Y CINCO DE LA CARRERA DE DESARROLLO DE SOFTWARE DEL PERIODO LECTIVO 2021-2022 (PRIMER TRIMESTRE)

FECHA: Miércoles 11 de Agosto del 2021

HORA: 10h30

LUGAR: Instalaciones del Plantel

Ing. Andrea Cartuche Jara
PROMOTORA

Ing. Milene Madrid Cartuche
RECTORA

Ing. Julia Ludeña Pardo
VICERRECTORA

Tlgo. Jose Luis Alvear Minga
DOCENTE

Ing. Carlos Alberto Niebla Álvarez
DOCENTE

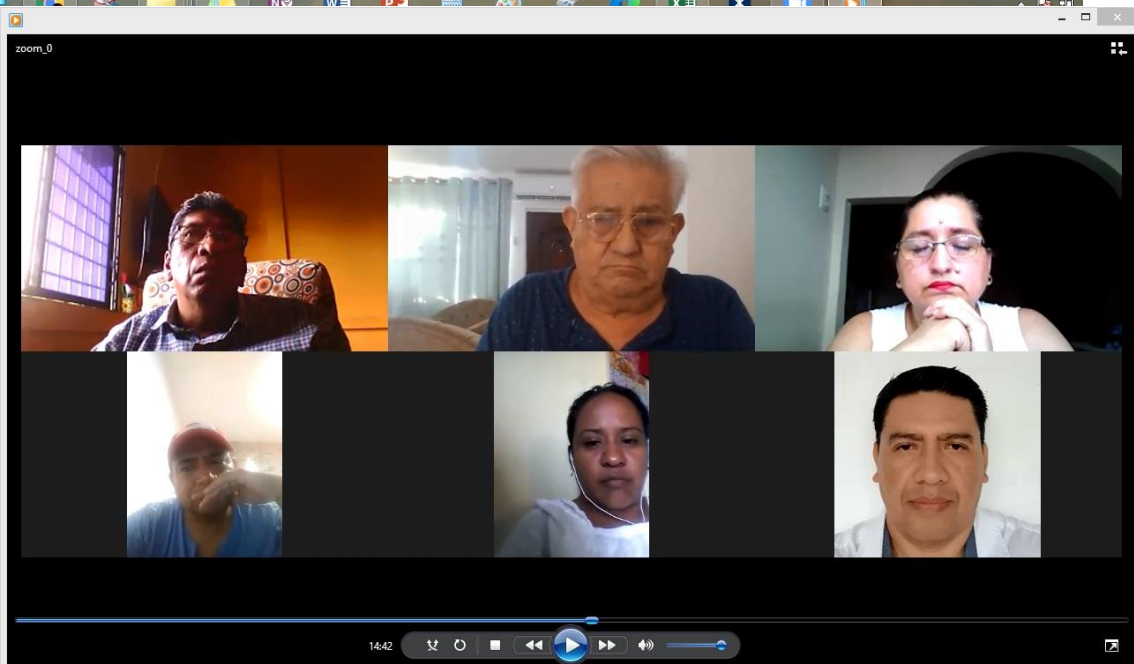
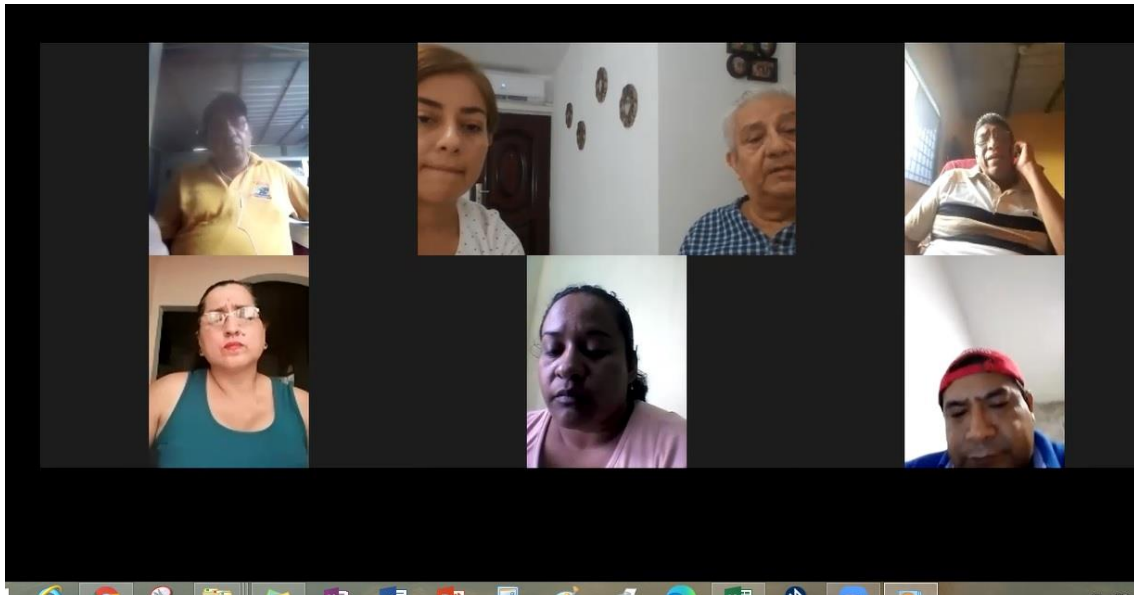
Tlgo. Cesar Octavio Vanegas Mendoza
DOCENTE

Téc. Sup. Prog. Sist. Patricia Cartuche Jara
CORDINADORA

Lda. Virginia Vega Barre
SECRETARIA GENERAL

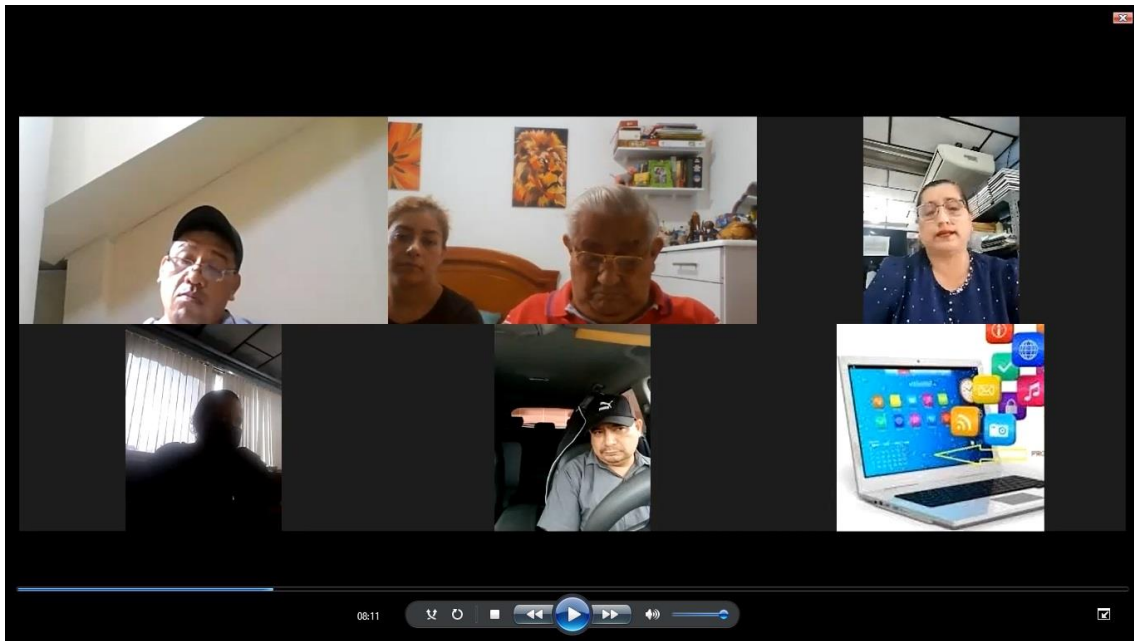
ANEXO 7

**FOTOS DE LA REUNION VIRTUAL DEL CONSEJO DIRECTIVO PARA
REALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2020-2024
27 DE MARZO DEL 2020**



ANEXO 8

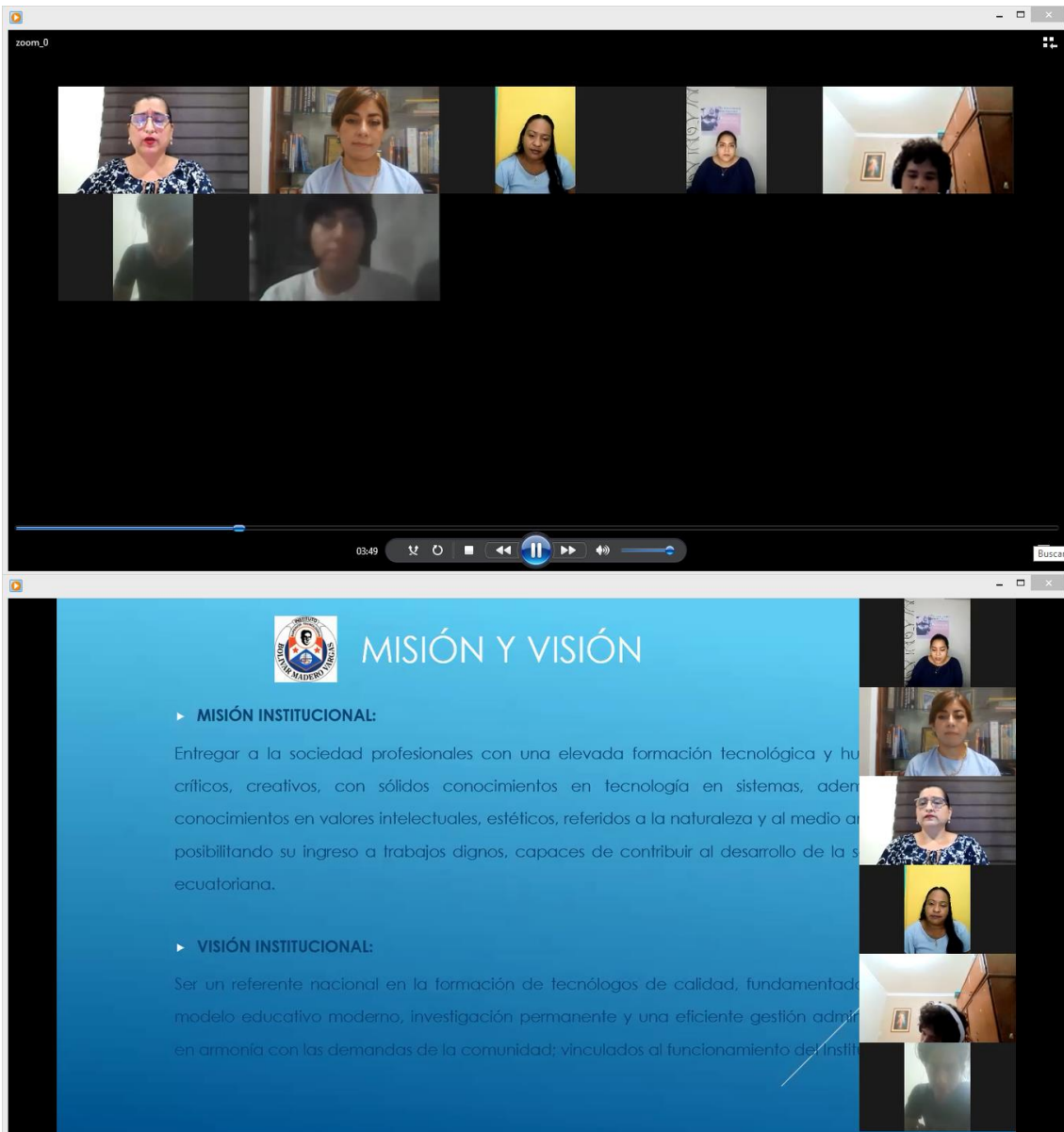
**FOTOS DE LA REUNION VIRTUAL DEL CONSEJO DIRECTIVO PARA
REALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2020-2024
03 DE ABRIL DEL 2020**



ANEXO 9
FOTOS DE LAS REUNIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO PARA
REALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN
ESTRATÉGICA 2020-2024



ANEXO 10
FOTOS DE LAS REUNIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO PARA
REALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN
ESTRATÉGICA 2020-2024 CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE
FORMA VIRTUAL



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN OPERATIVA

► **PLANIFICACION ESTRATEGICA**

El plan estratégico de desarrollo institucional 2016 – 2020 ha sido la guía de desarrollo operativo integral en el año 2020, siendo su principal objetivo cumplir uno de los indicadores y estándares de la evaluación con miras a la acreditación.

El objetivo institucional del ISTBMV está dirigido hacia estudiantes y docentes por un servicio académico de calidad, de carácter científico y práctico, que permita la obtención de información, sino la construcción de conocimientos de manera individual y colectiva. Este conocimiento relacionado con su área profesional de interés, al manejo de nuevas tecnologías y competencias de comunicación socio humana que sumado a los valores complementan su formación.

► **PLANIFICACION OPERATIVA**

El ISTPBVMV planifica sus actividades operativas anualmente, en concordancia con la planificación estratégica, de manera que se determinen los objetivos a corto, mediano y largo plazo, se identifican las acciones, se destinan los recursos necesarios para su consecución y se designan los responsables de su implementación y seguimiento.

VISITA IN SITU DEL CACES CON FINES DE ACREDITACIÓN 12 DE NOVIEMBRE DEL 2020

Acta de visita *in situ*

En la ciudad de Machala provincia de El Oro, siendo las 17:00 horas del día 12 de noviembre del 2020, en las instalaciones del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR MADERO VARGAS (2011), se reúnen, por una parte, el Dr. Mera Campos, Rector de la Institución; y por otra, el Comité de Evaluación Externa del CACES, representado por el Sr. Juan Pablo Para, Coordinador del Comité de Evaluación Externa con Fines de Acreditación para los Institutos y Centros de Estudios Superiores, para dar cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Evaluación Externa con Fines de Acreditación para los Institutos y Centros de Estudios Superiores.

El rector del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR BOLIVAR, deja constancia que facilitó al Comité de evaluación externa los documentos, formularios solicitados, tal como consta en los formularios, firmados y sellados por el Sr. Juan Pablo Para, Coordinador del Comité de Evaluación Externa del CACES.

Por su parte, el Ing. Juan Pablo Para, Coordinador del Comité de Evaluación Externa del CACES, certifica la cooperación recibida en la visita *in situ*.

Siendo las 17:00 del día 12 de noviembre del 2020, culmina la visita *in situ*.

Para constancia firman las partes en unidad de acto, en original y copia.

Nombre: Dr. Sergio Mera Campos
CI: 0700070279
Rector del Instituto Tecnológico Particular Madero Vargas

Nombre: Ing. Juan Pablo Para
CI: 0103065147
Coordinador del Comité de Evaluación Externa del CACES

Nombre: Ludo Paul Morillo
CI: 143637013
Servidor técnico del CACES

El GOBIERNO DE TODOS

ANEXO 11
FIRMAS DE ASISTENCIA DE LA COMUNIDAD PARTICIPANTE EN LA
ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2020-2024 (11 DE
NOVIEMBRE DEL 2022)

CARLOS AREBIA	
Juan Amargondi	
Darwin Pilaba	
Franklin Daa	
Kimberly Barones S.	
Gerardo Briones S.	
Israel Pereira	
Mallory Diaz	
Jonathan ZABALA	
Jorge Zamora I	
Erick Avila	
Pablo Johnson M.	
Adan Calderon	
José Manuel Jarama	
Jorge Vacacela	
José Miguel Jarama	
Daniel Villacere	
Miguel Galvez	
Richard Famoso Romero	
Joel Maza S.	

ASISTENCIA ACTUALIZACIÓN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
2020-2024

ELABORACIÓN DEL FODA EN BASE A LOS HALLAZGOS POSITIVOS
Y NEGATIVOS DE LA INSTITUCIÓN

Fecha: 11 de Noviembre del 2022

