



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO "NACIONES UNIDAS"
R.M. N° 110-84-ED; R.D. N° 694-2006-ED
Av. La Marina 1190 – Pueblo Libre
Telf. N 957643280

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 021 -2025-DG-UESTP-NN.UU.

Pueblo Libre, 22 de abril del 2025.

Vista las normas pertinentes,

CONSIDERANDO:

Que, es necesario organizar las actividades institucionales dentro de parámetros prestablecidos, que prioricen las actividades institucionales acorde a sus necesidades y urgencias.

Que, es política institucional plasmar en los documentos de gestión las actividades inherentes a la gestión académica y la gestión institucional.

Que, el desarrollo institucional requiere discurrir con sujeción a las pautas de la teoría de la administración, previa contextualización.

En uso de las facultades conferidas a la Dirección General de los Institutos Superiores en la Ley General de Educación, Ley N°28044; Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes Ley 30512 y su Reglamento, D.S. N°-010-2017-MINEDU y demás dispositivos pertinentes.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar el Plan Anual de Trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Naciones Unidas", correspondiente al año 2025.

SEGUNDO: Encargar a las Jefaturas de la Unidad Académica, Área de Administración, Unidad de Formación Continua, Unidad de Bienestar y Empleabilidad, Unidad de Investigación, Área de Calidad, Secretaría Académica y Coordinación Académica, adoptar las medidas pertinentes para dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese



Elena Yamunaqué Gómez

Prof. ELENA YAMUNAQUÉ GÓMEZ
Directora General del IESTP Naciones Unidas

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

77 años formando profesionales técnicos de calidad 1948 -2025”



PLAN ANUAL DE TRABAJO

-PAT-

2025

PRESENTACIÓN

EL Plan Anual de Trabajo es el documento que contiene las acciones más importantes que se han de desarrollar en la institución las cuales se han priorizado conforme a los lineamientos fundamentales que la institución se propone alcanzar el año 2025.

El contenido del Plan Anual tiene como fundamento el Proyecto Educativo Institucional, a partir de él se proyectan las acciones que permitan encaminar a la institución al logro de los objetivos trazados.

Los documentos de gestión van a permitir consolidar el buen funcionamiento de la institución que dentro de lo planificado está el logro del Licenciamiento en el presente año, para lo cual el Plan Anual de Trabajo se constituirá en un importante instrumento.

Se ha vuelto a la presencialidad, después de haber atravesado circunstancias muy difíciles, con el compromiso de que la formación profesional de los estudiantes sea excelente para insertarse, con éxito, en el mercado laboral contribuyendo al crecimiento del país y de la sociedad.

ÍNDICE

I.	DATOS GENERALES	Pág. 05
II.	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Pág. 05
III.	OBJETIVOS	Pág. 06
IV.	OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES	Pág. 07

I - DATOS GENERALES

Institución Educativa	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Naciones Unidas”
Nivel Educativo	Superior Tecnológica
Resolución de Creación	R.M. N°110-90-ED
Resolución de Revalidación	R.D. N° 694-2006
Programa que oferta	Cosmética Dermatológica
Duración de la carrera	Seis Periodos Académicos
Turnos de clases	Mañana y Tarde/Noche
Jurisdicción	Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana - DRELM-
Dirección	Av. De la Marina 1190 – Pueblo Libre
Teléfonos	6804483 - Cel. 957643280
Web	https://www.iestpnacionesunidas.edu.pe/
Facebook	https://www.facebook.com/ESTNNUU
Correo electrónico	Dirección.general@iestpnacionesunidas.edu.pe
Directora General	Prof. Elena Yamunaqué Gómez

II - IDENTIDAD INSTITUCIONAL

MISIÓN.

Brindar educación superior tecnológica de alto nivel académico, axiológico, científico-tecnológico, humanístico, generadora de profesionales líderes, con capacidad investigativa, innovadora y emprendedora, dotados de sentido de responsabilidad social y convicción en la necesidad de autoaprendizaje, actualización, capacitación y educación continua.

VISIÓN.

Constituirse en institución líder de la educación superior tecnológica de estética personal, debidamente acreditada por organismos nacionales e internacionales, comprometida con la mejora continua del servicio educativo, el prestigio de los Programas impartidos y la competitividad profesional de sus egresados.

VALORES

El Instituto incentiva la práctica de los siguientes valores:

- **Valores Ético-Morales:** Honestidad, responsabilidad, respeto, disciplina, motivación, tolerancia, constancia, capacidad de trabajo en equipo, solidaridad, equidad, justicia, honradez.

- **Valores Cívico–Patrióticos:** Conciencia de pertenencia al país. Reconocimiento del pasado nacional como fuente de explicación del presente y la proyección al futuro.
Amor, y respeto a los símbolos patrios, a nuestros héroes a nuestra patria, nuestra nación y la Constitución.
- **Valores Culturales:** Rescatar y valorar los principios religiosos, nuestros usos, costumbres y folklore. Reconocimiento y respeto a la interculturalidad del país. Erradicación de toda forma de discriminación.
- **Valores ambientales:** Concientizar a los estudiantes en el cuidado del medio ambiente y la biodiversidad de nuestro país en salvaguarda del planeta Tierra.

III - OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Organizar la gestión institucional sistematizando el conjunto de procesos académicos y administrativos que requiere la institución para brindar un servicio educativo de calidad, acorde al PEI restablecido por la institución.

3.2 Objetivos específicos

- Desarrollar las actividades académicas optimizando la prestación del servicio educativo
- Gestionar los procesos administrativos que fortalezcan la calidad formativa de la institución.
- Interrelacionar las actividades de las unidades y áreas institucionales enfocándolas a la formación integral de las estudiantes.
- Incorporar en el desarrollo institucional académico y administrativo la tecnología informática.

3.3 Objetivos estratégicos

Conforme al PEI, los objetivos estratégicos para el presente año son:

1. Brindar una formación integral mediante un servicio educativo de calidad a través del enfoque por competencias, orientado a la adecuada inserción laboral del egresado.
2. Propiciar la titulación de los egresados, a la culminación del último ciclo.
3. Lograr el aseguramiento de la calidad profesional de los docentes.
4. Impulsar la inserción laboral mediante la vinculación activa con el sector empresarial.
5. Desarrollar una eficiente y eficaz gestión del talento humano y de los recursos económico-financieros orientándolos al logro de los objetivos institucionales.
6. Desarrollar un sistema de comunicación efectivo que permita que la institución avance en el logro de los objetivos trazados.

7. Lograr los estándares de calidad establecidos en la RVM 103-2022-MINEDU, conducentes al licenciamiento institucional.

IV - OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES

Los objetivos institucionales señalados en el PEI constituyen los pilares sobre los cuales se logrará la excelencia educativa, dentro de los marcos de la misión y visión institucional, para cuyo efecto se enfatiza en la formación integral, calidad profesional de los docentes, la inserción laboral, la formación del capital humano, la gestión institucional y el empoderamiento institucional.

OBJETIVO 1
Formación Integral
Brindar una formación integral mediante un servicio educativo de calidad a través del enfoque por competencias, orientado a la adecuada inserción laboral del egresado.

El objetivo se propone:

Brindar una formación integral mediante un servicio educativo de calidad, aplicando el enfoque por competencias orientado a optimizar la inserción al mercado laboral de los egresados.

- i) Ejecutar los procesos formativos con calidad académica a través de una formación integral e interdisciplinar acorde a la demanda del mercado ocupacional.

Este objetivo comprende: la formación por competencias y la titulación oportuna.

ESTRATEGIAS
Fortalecer las capacidades de los docentes para optimizar la ejecución de su acción formativa por competencias.
Constituir grupos de estudio multidisciplinarios para sistematizar información sobre el enfoque por competencias e intercambiar experiencias.
Contrastar las competencias diseñadas con las requeridas por el mercado ocupacional

Meta	Indicadores
	- Formulación de las competencias genéricas

<p>Programación y ejecución curricular de todas las UDD se desarrollan bajo el enfoque por competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de planes de estudio de los módulos del Programa con el enfoque por competencias - Porcentaje de formulación de indicadores de los criterios de evaluación de logros, acorde al enfoque por competencias. - Porcentaje de docentes capacitados en el enfoque por competencias
--	--

Formación por competencias

Los constantes cambios de los escenarios ocupacionales y educativos han provocado cuestionamientos de los perfiles de la educación superior tecnológica, por lo que cada vez la formación por competencias adquiere más importancia.

La formación concebida a través de un modelo por competencias profesionales integradas, prioriza el aprendizaje por encima de la enseñanza. Esta manera de proyectar el currículum en la educación superior tecnológica, reviste una gran importancia para la formación de los profesionales que requiere el mundo actual.

La sociedad, cada vez más, exige niveles de calidad en el desarrollo de sus procesos formativos para lograr la formación de profesionales con cualidades de alto significado humano y a la vez creativos, independientes, preparados para asumir su autoeducación durante toda la vida.

La competencia que debe lograr el egresado de educación superior tecnológica puede sintetizarse como la "capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada". (Iberfop-oei, 1998).

El resultado de un proceso de educación para el desempeño profesional eficiente y responsable no culmina con el egreso del estudiante de un centro de formación profesional, sino que lo acompaña durante el proceso de su desarrollo profesional en el ejercicio de la profesión. (González M. Viviana 2002)

Desde esta perspectiva, **lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos, que se tenga motivación para hacerlo y compromiso para alcanzar un resultado.**

El desarrollo de las competencias requiere ser comprobado en la práctica mediante el cumplimiento de criterios de desempeño claramente establecidos que son los resultados esperados (evidencias), ambos elementos (criterios y evidencias) son la base para evaluar y determinar si se alcanzó la competencia.

Un rasgo esencial de las competencias es la relación entre teoría y práctica. La práctica es más significativa si los conocimientos teóricos se aplican en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar como situaciones originales. Este criterio obliga a las instituciones educativas a analizar el proceso de formación desde perspectivas más dinámicas, e incluso entender como parte del currículo el proceso de seguimiento de impacto de estos graduados en su entorno de actuación.

ESTRATEGIAS
Revisar el perfil profesional, contratándolas con las competencias profesionales.
Recopilar las demandas profesionales del sector empresarial
Analizar el impacto de los titulados en el entorno laboral de los egresados.

META	INDICADORES
Actualizar las competencias de los módulos que comprende la carrera.	75 % de los módulos actualizados
Fijar los márgenes de relación entre teoría y práctica en las UD del Itinerario formativo	60% de UDD con los márgenes de relación entre teoría y práctica
Actualizar los criterios de desempeño de las UDD del itinerario formativo	60% de las UDD con criterios de desempeño actualizados.

OBJETIVO 2
Titulación de egresados
Propiciar la titulación de los egresados, a la culminación del último semestre

El instituto implementará los mecanismos apropiados para propiciar la pronta titulación de los

egresados que hayan culminado satisfactoriamente los seis semestres académicos, su Sexto Semestre, acorde a los parámetros de la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, y de su Reglamento, DS 010-2017-MINEDU, para cuyo efecto se implementará las correspondientes estrategias.

ESTRATEGIAS
Establecer políticas de titulación oportuna.
Actualizar el reglamento de titulación, estableciendo los criterios y modos de titulación.
Promover los mecanismos necesarios para que los egresados logren el aprendizaje del idioma extranjero, conforme al Reglamento de la Ley 30512.
Actualizar el perfil de egreso y ejecutar el servicio educativo conforme a dicho perfil, como medio de aseguramiento de la calidad educativa,

METAS	INDICADORES
Adopción de los mecanismos para la titulación oportuna de los egresados.	-Implementación semestral de un Taller de Titulación para docentes-asesores. -Bienestar Estudiantil entrevista al 100% de estudiantes del último semestre y los motiva a su pronta titulación.
El Consejo Directivo aprueba el Reglamento de Titulación	Reglamento de Titulación, aprobado con Resolución.
La institución designa docentes-asesores que efectúen el acompañamiento del estudiante en su proceso de titulación	Dividir el 100% de egresados en grupos de 6, según el tema y modalidad de titulación y asignar un docente-asesor por grupo.

OBJETIVO 3
Aseguramiento de la calidad profesional de los docentes
Asegurar la calidad del personal docente a fin de que los profesores cumplan un rol fundamental para garantizar la excelencia de los procesos formativos con miras a la optimización de los egresados.

El logro del objetivo implica:

- i) Que se cuente con un profesorado comprometido, de alto nivel académico y permanentemente actualizado.
- ii) Fortalecer los procesos de desarrollo y desempeño de los docentes.
- iii) Establecer los criterios que permitan una adecuada selección y renovación de docentes.
- iv) Establecer la rúbrica de desempeño docente para su correspondiente evaluación.

En este marco, es clave fortalecer los procesos de desarrollo y desempeño de los profesores, trabajando en tres áreas importantes: la selección y renovación del profesorado y la evaluación de su desempeño.

Este objeto comprende: la selección y renovación del profesorado,

Selección y renovación del profesorado

Para asegurar la calidad profesional de los profesores, la institución efectuará la planificación para lograr una adecuada selección y renovación del personal docente.

La institución propugnará que todo el personal docente cuente con título docente y cuando menos con grado de maestría.

ESTRATEGIAS
Actualizar el perfil profesional de los docentes.
Establecer políticas institucionales destinadas a su promoción institucional.
Programar las actividades a desarrollar en las horas no lectivas de los docentes de la CPD a tiempo completo, en función de los objetivos de la institución.
Sistematizar el Plan de Monitoreo y acompañamiento a los docentes

METAS	INDICADORES
El 50% de los docentes tiene Maestría y el 80% tiene Licenciatura.	Promover el 80% de las jefaturas en base a los grados y títulos que ostenten los docentes.
Se aprueba anualmente el perfil profesional de los docentes.	100% de los perfiles actualizados, acorde a la UD del módulo a cargo del docente.
Selección de docentes contratados que cumplan el perfil establecido.	90 % de docentes contratados mediante rúbrica cuyos criterios e indicadores correspondan al perfil docente establecido.
Normar el cumplimiento de las horas no lectivas.	Incorporar al RI la planificación, ejecución y evaluación de las horas no lectivas.
Consensuar el Plan de Supervisión Docente.	Establecer la rúbrica de supervisión docente y socializarla en claustro docente.

Capacitación docente

La capacitación docente está orientada a que el profesor sepa cómo enseñar; no basta con que posea los conocimientos de la asignatura o de su actividad profesional, sino que, también conozca estrategias y metodologías; en resumen, un dominio del qué enseñar y cómo hacerlo.

En consecuencia, la formación del docente deviene en una necesidad para mejorar la calidad en la práctica educativa y optimizar el ejercicio profesional. Hoy no basta la antigüedad en el servicio profesional docente, solo ello ya no justifica la permanencia del docente en el sistema educativo. en tal sentido es imprescindible el mejoramiento profesional permanente en pro de una mejora de la calidad educativa.

Por tanto, la capacitación docente debe dotar al docente de las técnicas y herramientas didácticas y metodológicas para procurar que el profesor optimice su rol de promotor y facilitador a fin de que los estudiantes procesen la información la tornen en conocimiento y logren crear su propio aprendizaje orientado a la meta del “saber hacer bien”, “saber resolver problemas” y el aprender a aprender y aprender a emprender.

A fin de garantizar el perfeccionamiento del personal docente, el instituto elaborará un plan de perfeccionamiento para cada periodo académico, para cuyo efecto programará el presupuesto respectivo, recurrirá al financiamiento del Minedu o de instituciones privadas, a través de convenios interinstitucionales. La capacitación al docente debe también enfatizar en la responsabilidad social que corresponde al formador para que el egresado se enfrente a la realidad laboral dotado de todos los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que lo hagan competitivo.

ESTRATEGIAS
Capacitar en pedagogía para educación superior tecnológica
Capacitar en contenidos tecno-científicos acorde a cada UD
Sistematizar la capacitación docente.

METAS	INDICADORES
Capacitación pedagógica a los docentes	Capacitar al año al 80% de docentes en andragogía
Capacitación en tecnología cosmética	Capacitar anualmente al 100% de docentes técnicos
Capacitación en educación virtual al profesorado	Capacitar anualmente al 80% de docentes en el manejo de la plataforma institucional y herramientas informáticas destinadas a la educación virtual

Evaluación del profesorado

La evaluación se realiza con el fin de valorar el trabajo realizado por los profesores.

Mediante la evaluación se identifica los logros alcanzados, como también las deficiencias que pudiesen detectarse.

La evaluación enfatiza lo técnico-pedagógico, pero comprende también aspectos actitudinales de la relación docente-discente.

Para el logro de estos propósitos se tiene las siguientes estrategias:

Estrategias
Realizar diagnósticos referidos al desempeño docente.
Elaborar el Plan de evaluación del desempeño docente
Elaborar la rúbrica que permita identificar las competencias docentes de los postulantes a contrato docente, acorde a La Ley 30512, DS 010-2017 MINEDU y la RVM 226-2020-MINEDU. y la RVM N° 213-2019.MINEDU
Establecer la política de evaluación integral de los profesores.

METAS	INDICADORES
Diseño de la política institucional de evaluación de los docentes	Incorporar al RI la política institucional de evaluación a los docentes.
Establecer el Perfil profesional del docente	Incorporar al RI el perfil profesional del docente del IESTP "Naciones Unidas".

Implementar un Plan de Evaluación del desempeño docente.	Elaborar el plan de supervisión con las correspondientes rúbricas para evaluar las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los docentes, según su especialidad.
--	---

OBJETIVO 4 INSERCIÓN LABORAL
Impulsar la inserción laboral mediante la vinculación activa con el sector empresarial afín al Programa de Estudios de Cosmética Dermatológica y con la sociedad civil.

El logro de este objetivo implica el reconocimiento del rol del estado en la educación superior tecnológica, el sector empresarial y la sociedad civil.

Los aspectos a enfatizar para alcanzar el objetivo propuesto son: Responsabilidad social institucional, educación continua, servicios a terceros e interrelaciones institucionales, propósitos a lograr con la adopción de estrategias pertinentes.

ESTRATEGIAS
Incorporar el enfoque de la responsabilidad social en el desarrollo de las UDD.
Elaborar proyectos y acciones de responsabilidad social con la participación de docentes y estudiantes.
Promover el análisis del impacto ambiental generado por las UDD técnicas.
Organizar brigadas de Defensa Civil institucional para prevenir los efectos de los desastres naturales.

METAS	INDICADORES
Incorporación de contenidos sobre la responsabilidad social en el desarrollo de las UDD.	60% de sílabos incorporan temas de responsabilidad social referida a las UDD a su cargo
Incorporación a los requisitos de titulación, temas de responsabilidad social.	80% de los proyectos para titulación, incorporan un capítulo referido a la responsabilidad social.

Establecimiento de lineamientos de investigación sobre responsabilidad social en las investigaciones de los docentes	Lograr que al menos 20% de los trabajos de investigación realizada por los docentes en sus horas no lectivas versen sobre responsabilidad social vinculada a la cosmética dermatológica.
--	--

Práctica pre profesional

En la formación inicial docente, el estudiante debe apropiarse de las habilidades específicas de la actividad profesional, manifestando su lógica de pensar y actuar en condiciones concretas de la profesión y del trabajo. Esta dimensión se concreta, principalmente en las distintas modalidades que puede adoptar la práctica pre profesional.

Autoras como Sayago, Z y Chacón, M., (2006) señalan que en las prácticas pre profesionales, el practicante observa, interviene, reflexiona, reconstruye y valora realidades.

Elliott (2010) junto a otros, en la metodología de la lesson study, señala que en la práctica el estudiante debe diagnosticar el problema, plantear la estrategia de solución, aplicar y evaluar para reprogramar y volver a desarrollar la intervención.

Pensamientos como los de los autores mencionados constituyen el derrotero por el que debe transcurrir la ejecución de las prácticas pre profesionales las cuales constituyen una consolidación de aprendizajes, la aplicación de una lógica operativa en la que el practicante es puesto en situaciones reales de trabajo debiendo, en síntesis, “saber hacer bien” y “saber resolver problemas”, previo procesos de observación, diagnóstico, estrategia de solución, aplicación los fundamentos tecno-científicos. Evalúa luego su intervención.

Las prácticas sirven, de otro lado, para poner a prueba la utilidad de las UDD las cuales deben servir para el trabajo real y concreto de los futuros profesionales.

ESTRATEGIAS
Establecer un órgano dedicado a la conducción de las Prácticas pre profesionales
Estandarizar los medios de evaluación de las prácticas
Vincularse con entidades del sector para la realización de las prácticas.

METAS	INDICADORES
Creación de una dependencia dedicada a la organización, planificación, ejecución y evaluación de las prácticas pre profesionales.	Instituir la Jefatura de Prácticas pre profesionales.
Elaborar instrumentos de evaluación de las prácticas	Implementar rúbricas de evaluación de las prácticas.
Firmar 6 convenios interinstitucionales con opción de prácticas.	Número de convenios firmados.

EDUCACIÓN CONTINUA

Los servicios educativos del Instituto no se restringen a los estudiantes, sino que a través de servicios de educación continua se proyecta a la sociedad en general y de modo particular a los exalumnos.

La responsabilidad social asumida por la institución es fortalecer el capital humano, acorde a los avances de la ciencia, la tecnología y las demandas del mercado ocupacional y las exigencias de la competitividad profesional y empresarial.

La complejidad de horarios de disponibilidad, la dispersión geográfica y la heterogeneidad de ritmos de aprendizaje hacen que se priorice la oferta virtual de formación continua.

ESTRATEGIAS
Organizar actividades de educación continua
Recopilar información de empresas y profesionales del ramo sobre necesidades de actualización y/o especialización.
Implementar Diplomados sobre servicios cosméticos de mayor demanda
Fortalecer la Unidad de Formación Continua.
Incorporar a las funciones del Área de Calidad la supervisión de la calidad académica de la Escuela de Educación Continua.
Celebrar convenio con la Asociación de exalumnas para ofrecer servicios de educación continua a sus asociados.

METAS	INDICADORES
Creación de un ente encargado de atender las necesidades de capacitación de exalumna	Emisión de la RD de Creación de la Escuela de Educación Continua - EEC "NN.UU"- RESOLUCIÓN

Acopio de información sobre requerimientos de capacitación/especialización requeridas por empresas y profesionales.	Sistematización estadística del recojo de información de cuando menos 15 empresas y 30 profesionales del ramo sobre sus necesidades de capacitación.
Programación de actividades de supervisión académica. Encargar a la Unidad de Formación Continua y al Área de Calidad las funciones de planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Educación Continua	Incluir en el MOF las funciones de planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de educación continua a la Unidad de Formación Continua y al Área de Calidad
	Según naturaleza y características del temario, determinar el porcentaje actividades síncronas, asíncronas y presenciales.
Establecimiento de convenios anuales con empresas del sector para recabar información o para ofrecer servicios de educación continua inherentes a la carrera	Firmar cuando menos 10 convenios anuales de apoyo interinstitucional.
Conformación de un staff de ponentes con solvencia académica, pedagógica y manejo de programas y herramientas digitales.	Elaborar el Manual de Ponente de la EEC "NN.UU"

Servicios a terceros

A través de las prácticas pre profesionales y del Centro de Información Laboral -CIL- el Instituto proyecta sus servicios para ofrecerlos a organizaciones públicas y privadas y a la sociedad civil.

Mediante estos servicios la institución ejerce su responsabilidad social, sensibiliza la solidaridad y fortalece las competencias profesionales de los egresados.

Para la praxis de los servicios a terceros, se requiere programar las estrategias pertinentes.

ESTRATEGIAS
Difundir los servicios a terceros mediante la prestación de servicios de calidad a instituciones benéficas y de servicio social.

Sensibilizar a los estudiantes para la prestación asertiva y solidaria de servicios a instituciones benéficas.
Relacionar a egresados y empresas encaminados a la inserción laboral de egresados mediante el CIL
Optimizar la prestación de servicios que efectúan los estudiantes.

METAS	INDICADORES
Incremento de prestación de servicios a terceros	20% de incremento de campañas de servicio social
Incremento de la colocación de egresados mediante el CIL	60% de incremento de colocación de egresados en empresas del ramo.
Establecimiento como política institucional el servicio a terceros	Incorporar el servicio a terceros al RI como política institucional.
Prestación de servicios asistenciales que gestione el bienestar de los estudiantes y promueva su empleabilidad.	Implementar la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.

RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

El Instituto proyecta interrelacionarse con entidades benéficas, sociales, culturales, académicas, empresariales y con otras instituciones de educación superior.

Mediante dichas relaciones la institución podrá proyectar su imagen institucional, recibir apoyo y tendrá oportunidad de ofrecer sus servicios, generando el crecimiento institucional.

ESTRATEGIAS
Promover la firma de convenios interinstitucionales
Difundir la imagen institucional a través de las redes sociales
Constituir alianzas estratégicas con empresas productoras o comercializadoras de cosméticos y/o aparatología y de empresa afines: TV, teatro, etc.
Participar en acciones de bien social.

METAS	INDICADORES
Establecimiento de relaciones con al menos 5 instituciones anuales.	Número de convenios firmados.
Incorporación del Instituto a las actividades de las redes sociales.	Crear cuando menos 3 cuentas en las redes sociales
Prestar apoyo a las instituciones de bien social	Número de participaciones en campañas de apoyo a sectores vulnerables.

Formación del capital humano

En el mundo organizacional contemporáneo vienen imponiéndose cada vez más, los conceptos inherentes al capital humano, caracterizado como una nueva manera de ver, entender y gestionar las organizaciones empresariales en las cuales el valor del conocimiento ha desplazado a los recursos económicos, generando la necesidad de adoptar nuevas estrategias organizacionales.

En el mundo empresarial actual, el conocimiento constituye el activo más valioso: la vida, el desarrollo y la competitividad empresarial dependen actualmente de la gestión del conocimiento, la cual busca el crecimiento de la organización mediante la administración de todos los activos intangibles orientados al logro de ventajas competitivas sostenibles.

Actualmente, el mundo empresarial gira su atención hacia los activos intangibles. La realidad muestra que son más importantes que los tangibles; en la dinámica empresarial surgen nuevas estrategias caracterizadas por la combinación de los dos tipos de activos para afrontar la competitividad empresarial.

Un aspecto a resaltar en el capital humano es la revaloración del ser humano, pues son “las personas quienes representan la diferencia competitiva que mantiene y promueve el éxito organizacional: constituyen la competencia básica de la organización.” (Chiavenato, 2002, p.4), materializa el desarrollo empresarial y genera competitividad.

Enfatizando la importancia de la persona, D’Alessio (2017), expresa:

No hay empresas exitosas, hay personas exitosas; no hay productos exitosos, hay personas exitosas; no hay países exitosos, hay personas exitosas; no hay empresas que colapsan y fracasan, son las personas las que las hacen colapsar; no hay países a los que le vaya mal, son las personas que dirigen el país a las que le va mal” ... (p. 14).

Para destacar el aspecto personal del capital humano, hacemos referencia a Drucker (2002) quien considera que:

Un personal calificado es cualitativamente distinto de un personal menos calificado. Es cierto que quienes trabajan con el conocimiento constituyen una minoría de la población que trabaja, pero rápidamente se están convirtiendo en el grupo singular más numeroso, El éxito, y a decir verdad, la supervivencia misma de todo negocio dependerá cada vez más de su personal, del conocimiento (pp. 120-121).

La diferencia cualitativa del personal al que alude Drucker, está referido a los aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales con los cuales las personas se tornan en gestoras del “éxito”.

Organizacionalmente, el saber, aprender y compartir conocimientos es la llave del éxito empresarial en el mundo contemporáneo signado por la competitividad. El capital humano está constituido por el conocimiento de las personas y de los grupos que conforman, pero también por la capacidad y decisión de aprender que tienen las empresas, constituyéndose en organizaciones que aprenden.

Para referirnos al grado de idoneidad laboral de una persona, lo hemos hecho tomando el concepto de competencia, para cuyo efecto nos remitimos a la definición de Tobón (2008), a través de la cita efectuada por Ochoa, Jáuregui, Gomes, Ruiz y Lasio (2017):

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas. (p. 31).

Para referirnos a las competencias del ámbito laboral, consideramos pertinente adoptar la definición de Ochoa et al. (2017), quienes las consideran como un:

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten al profesional lograr un alto desempeño y asumir los retos del mercado laboral desde el punto de vista personal, cognitivo, social, tecnológico, global y de sostenibilidad”. (p. 31).

Un aspecto a resaltar es que, para el capital humano, la práctica de los valores ocupa un sitio preponderante, los mismos que son extensivos a todas las actividades empresariales, pues es necesario armonizar “la economía, la ciencia y la conciencia” (Cabrera, 2010, párr. 2).

Estrategias
Destacar el rol del capital humano en la formación profesional.
Vincular el capital humano con la inserción laboral.
Revalorar la calidad humana con el desarrollo empresarial.
Fortalecer la capacidad del trabajo en equipo.

Meta	Indicadores
Incorporación de temas sobre capital humano en las UDD.	Incluir temas de capital humano en las UDD de Administración y Gestión
Generar convicción del rol de la calidad humana en el desarrollo empresarial.	Inclusión en el perfil profesional la calidad humana como factor de desarrollo empresarial.
Formación profesional con énfasis en el trabajo en equipo.	Elaborar un instructivo referido al trabajo en equipo, de aplicación en todas las UDD

El desarrollo y logros institucionales que se propone alcanzar el Instituto tiene como soporte una eficiente gestión, por ello, se priorizará la óptima gestión académica, académico-administrativa y de recursos económicos.

OBJETIVO 5.

Gestión del talento humano y de recursos económico-financieros

Desarrollar una eficiente y eficaz gestión del talento humano y de los recursos económico-financieros orientándola al logro de los objetivos institucionales.

Siendo la gestión académica el núcleo del quehacer de la institución, es imprescindible la adecuada gestión de los recursos económicos con los que se efectuará la adecuada gestión que optimice los servicios de apoyo: aulas, talleres, aparatología y sistemas informáticos.

Recursos económicos

Una gestión eficiente de los recursos económicos implica contar con los medios suficientes para invertir en la formación, el equipamiento de talleres, mantenimiento de la infraestructura e implementación del hardware y software, acorde a los requerimientos institucionales.

ESTRATEGIAS
Planificar el crecimiento de los ingresos.
Racionalizar los gastos institucionales y regularlos mediante una directiva.
Elaborar de manera participativa el presupuesto y requerimiento de necesidades
Sistematizar la gestión económica

META	INDICADORES
Se proyecta un crecimiento del 15% en los recursos directamente recaudados -RDR-	% de incremento de los RDR
Se incrementa en un 10% el presupuesto de los RDR, mediante actividades productivas.	% de incremento
Se mejora el sistema informático institucional en un 20%.	% de mejora

Aulas, talleres y laboratorios

Una condición básica para la adecuada prestación del servicio educativo es la infraestructura física en la que se desarrollan las actividades de enseñanza-aprendizaje, por ello la gestión de la infraestructura física para la enseñanza es fundamental.

Estrategias
Elaborar un instructivo sobre limpieza y mantenimiento de aulas, laboratorios y talleres.
Elaborar lineamientos que permitan una adecuada asignación de aulas, laboratorios y talleres.
Gestionar la intervención de las autoridades para efectuar el desalojo de los ocupantes precarios.

Metas	Indicadores
Se elabora el índice de rotación de aulas, laboratorios y talleres.	% de avance del índice de rotación

Se asigna semestralmente las aulas, laboratorios y talleres, según horario y naturaleza de cada UD.	% Primer periodo. % Segundo periodo
Se requiere intervención de la DRELM, MINEDU, Defensoría del Pueblo, Congreso de la República	% de requerimientos
Se actualiza el Plan de Mantenimiento del local institucional.	% de cumplimiento del plan

Gestión del desempeño docente.

Como factor importante del quehacer educativo, es esencial que la institución efectúe una gestión encaminada al acompañamiento y evaluación de desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades **docentes** en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente.

En el proceso de acompañamiento al docente, es importante efectuar la retroalimentación que corresponda.

Para tal efecto, es necesario implementar un sistema de evaluación del desempeño docente

ESTRATEGIAS
Se establecen políticas institucionales de gestión del desempeño docente.
Se labora el reglamento de evaluación del desempeño docente.
Se publicará, anualmente, el plan de Supervisión docente correspondiente a la jefatura que tenga a su cargo al personal docente.

METAS	INDICADORES
Elaboración del reglamento de evaluación del desempeño docente.	% de avance
Incorporación al RI el reglamento de evaluación del desempeño docente.	% de incorporación
Se aplica el reglamento de evaluación	% de aplicación
Se instalan mesas de diálogo para supera situaciones de conflicto derivadas de la evaluación	% de casos solucionados

OBJETIVO 6.

Empoderamiento institucional

Desarrollar un sistema de comunicación efectivo que permita que la institución avance en el logro de los objetivos trazados

El logro de este objetivo implica difundir la imagen institucional caracterizada por su calidad educativa la cual requiere de un óptimo sistema de comunicación a través de las redes sociales y su participación en eventos de la especialidad.

El posicionamiento se verá incrementado en la medida que la institución logre el licenciamiento.

Imagen y comunicación organizacional

Se propone fortalecer la imagen de la institución en el ambiente inherente a la cosmética dermatológica en base a su calidad educativa, su solvencia académica y prestigio.

La institución requiere difundir su imagen, necesita trascender, salir de sus muros; ello permite el empoderamiento institucional, para lo cual el instituto debe evidenciar que es una entidad educativa caracterizada por la eficiencia y eficacia, evidenciando la calidad educativa.

ESTRATEGIAS
Fomentar la participación de docentes y estudiantes en eventos de la especialidad
Elaborar un sistema de comunicación, utilizando los medios informáticos más adecuados.
Publicar una revista digital con temas científico-tecnológicos propios de la carrera.

METAS	INDICADORES
Se sondea el grado de percepción de los postulantes, cuando menos con 50% de ellos.	% de encuestados
Se sondea el grado de percepción de los empresarios, cuando menos con 20 de ellos	% de encuestados
Se logra la participación de docentes y estudiantes en 15 eventos anuales	Número de eventos en que participaron docentes y/o estudiantes.
Se publica la revista digital del instituto.	Publicación semestral de la revista

Se constituye un comité de RR.PP	Resolución de designación	Directoral
----------------------------------	---------------------------------	------------

OBJETIVO 7.
Licenciamiento

Lograr los estándares básicos de calidad establecidos en la RVM 103-2022 -MINEDU, a fin de obtener el licenciamiento institucional.

El licenciamiento constituye un requisito básico para el funcionamiento de una institución educativa de calidad, previa evidencia de cumplir con los estándares de calidad que establecen las condiciones básicas de calidad.

La obtención del licenciamiento constituye un aval que el MINEDU otorga a la institución que acredite las condiciones básicas para desarrollar su acción educativa.

En cumplimiento de su rol de garante de la calidad que le corresponde al estado, el MINEDU ha establecido los correspondientes estándares y corresponde a las instituciones educativa implementar cada uno de ellos.

ESTRATEGIAS
Sensibilizar a la los miembros de la comunidad educativa e involucrarlos en el proceso de licenciamiento.
Constituir los equipos de trabajo para llevar a cabo el proceso de la autoevaluación.
Efectuar el proceso de autoevaluación.
Establecer el plan de mejora que permita superar las deficiencias encontradas.
Solicitar la evaluación externa.

METAS	INDICADORES
Charlas de sensibilización	Charlas a todos los estamentos
Organizar la distribución de tareas	Conformar equipos de trabajo
Ejecutar la autoevaluación	100% de la autoevaluación
Consolidar las evidencias	Organizar archivos físicos y digitales de todas las evidencias recogidas
Analizar las falencias detectadas	Sistematizar las falencias, determinando sus causas, efectos y soluciones
Diseñar el Plan de Mejora	Elaboración del Plan de Mejora

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES IESTP NN.UU

Objetivo	Actividades	Temporalización												% Avance		Responsables		
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	1er Sem.	2do. Sem.			
Titulación de egresadas	Entrega de récord de calificaciones del 1ero. al 6to. semestre						x			x								Secretaría Académica
	Revisión de documentos					x	x			x	x							
	Récord de Prácticas					x	x			x	x							
	Taller de inducción					x	x				x							JUA y Formación Continua
	Designación de Asesor						x				x							JUA
	Asesoramiento para el Examen de titulación					x	x			x	x							JUA /Asesor
	Examen de Titulación / Jurado a designar							x					x					JUA / Coordinación Académica
Aseguramiento de la calidad docente	Verificación de Inscripción de títulos			x	x	x												Administración
	Presentación de Currículum vitae documentado			x	x			x	x									Docentes
	Actualización del escalafón institucional			x	x				x	x								Encargado de Personal
	Actualización del Perfil docente, según UD			x				x										Dirección General / Jefaturas académicas
	Capacitación pedagógica			x					x									JUA /
	Capacitación según especialidad			x					x									Coordinación Académica
	Capacitación en informática			x					x									
	Inscripción en DINA y/o REGINA			x	x				x	x		x	x					Docentes
	Supervisión de Trabajos de investigación docente			x	x	x	x	x	x	x	x	x						JUA / Jefatura de Investigación e Innovación
	Sustentación pública de las investigaciones												x	x				Docentes / Jefatura de Investigación e Innovación
	Encuesta de satisfacción de estudiantes						x						x					Coordinación Académica

	Difusión del Centro de Información Laboral	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			Unidad de B y E
	Monitoreo de las Prácticas Preprofesionales				x	x	x	x	x	x	x	x			JUA / Unidad de B y E	
	Seguimiento a egresadas	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			Unidad de B y E	
Inserción laboral vía vinculación con el sector empresarial	Estadística de egresadas 2019 – 2024				x				x			x			Secretaría Académica	
	Estadística de inserción laboral 2019 - 2024														Unidad de B y E	
	Estadística de centros laborales en que trabajan las egresadas. Encuesta de satisfacción.				x				x			x			Unidad de B y E	
	Estadística de exalumnas dedicadas a la docencia		x	x	x				x						Unidad de B y E	
	Estadística de exalumnas empresarias.				x				x			x			Unidad de B y E	
	Estadística de colocaciones vía CIL				x				x			x			Unidad de B y E	
	Estudio estadístico. Análisis. Conclusiones										x	x	x		Unidad de B y E	
Empoderamiento institucional	Grado de percepción de los postulantes				X	X	X	X	X	X	X	X			Comisión de Admisión y secretaria Académica	
	Grado de percepción de los empresarios							x				x			Unidad de Bienestar y Empleabilidad	
	Participación de docentes y estudiantes en eventos anuales			x	x	x	x	x	x	x	x				JUA/JFC	
	Publicación de revista digital											x	x		Área de calidad, UBE, JUA	
	Constitución de un comité de RR.PP					x									Dirección General, JUA y JUBE	
Licenciamiento	Sensibilización	x	x	x	x										Dirección General	
	Designación de Comisión Central					x	x								Dirección General	
	Socialización del proceso de licenciamiento						x								Dirección General / CC	
	Formación de sub comisiones						x	x							Dirección General / CC	
	Capacitación comisión y sub comisiones								x	x					Dirección General / Especialistas de la Dreilm	

