

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



SUCRE
Instituto Superior Tecnológico

PLAN ESTRATÉGICO DE
DESARROLLO INSTITUCIONAL

2020 - 2025

**EQUIPO TECNICO**

Ing. Danilo Ortiz

Ing. Pablo Pinos

Ing. Alejandra Sarzosa

Econ. Natalia de la Torre

COLABORACION

Econ. Francisca Mino

Ing. David Rodríguez

Ing. Diego González

COMUNICACIÓN

Mgtr. Karla Jaramillo

AUTORIDADES INSTITUCIONALES



Ing. Santiago Illescas Phd.
RECTOR

Tlgo. Fabián Cobos Phd.
VICERECTOR

NIVEL ACADEMICO

CARRERA	COORDINADOR
Gestión Ambiental	Ing. Alexandra Erazo Mgs
Electricidad	Ing. Andrés Cuasapaz
Electromecánica	Ing. David Saquinga
Electrónica	Ing. Oscar Gómez Mgs
Producción y realización audiovisual	Lic. Ricardo Parra Mtro
Desarrollo Infantil Integral	Lcda. Sandra Gálvez Mgs
Producción Textil	Ing. Norma Oviedo

NIVEL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO

COORDINACION/ UNIDAD	COORDINADOR
Vinculación	Ing. Lenin Castro
Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación	Lcda. Anabel Portero Mgs
Centro de Idiomas	Lcda. Irene Barreiros

Centro de Formación Integral y Servicios Especializados	Ing. Katherine Guzmán
Secretaria General	Abg. Paulina Tapia Mgs
Procuraduría General	Abg. Benjamín Quijano Mgs
Asesoría, Contratos, Convenios	Ing. Jorge González
Patrocinio	LIC Ana Villarreal Mgs
Bienestar Institucional	Psic. Darwin Noroña Mgs
Administrativa Financiera	Ing. Carla Juiña Esp
Administrativa	Ing. Jorge Chango
Talento Humano	Econ. Oswaldo Loor
Financiera	Ing Lorena Banda
Compras Publicas	Ing. Lorena Bonifaz
Seguridad y Salud Ocupacional	Ing. Diego Vizuete Mgs
Mantenimiento e Infraestructura	Ing. Juan Carlos Noboa Mgs
Estratégica	Econ. Natalia de la Torre Mgs
Proyectos	Ing. Danilo Ortiz Mgs
Planificación y Gestión de la Calidad	Ing. Pablo Pinos Mgs
Tecnologías de la Información de la Comunicación	Ing. Danilo Miniguano Mgs
Unidad de Aseguramiento de la Calidad	Ing. Alexandra Sarzosa Mgs
Servicios de Biblioteca	Ing. Leonardo Fernández
Comunicación	Lic. Karla Jaramillo Mgs
Relaciones Internacionales e Interinstitucionales	Psic. Pamela Merchán Mgs

SECRETARIA ESTUDIANTES

UNIDAD	NOMBRE
Secretaria General	Lcda. María Fernanda Fuentes Tlga. Angélica Caza Srta. Carolina Garrido

MESAS DE TRABAJO

TEMAS

Misión, Visión, FODA, Objetivos Estratégicos, Estrategias, Metas e Indicadores

RECTOR DEL INSTITUTO SUCRE

Ing. Santiago Illescas PhD.

VICERRECTOR DEL INSTITUTO SUCRE

Tlgo. Fabián Cobos PhD.

MESA 1:	MESA 2:
Moderadora: Lina Miño Integrantes: Alexandra Erazo Darwin Noroña Sandra Gálvez Danilo Miniguano Flavio López Digitador: Ricardo Parra	Moderador: Diego González Integrantes: Santiago Illescas Karla Jaramillo P. Katherine Guzmán Darwin Cuasapaz Paola Bonifaz Irene Barreiros Digitador: Pamela Merchán
MESA 3:	MESA 4:
Moderador: Pablo Pinos Integrantes: Jorge González Jorge Chango Oscar Gómez Carlos Guevara David Saquinga Leonardo Fernández Digitador: Norma Oviedo	Moderador: David Rodríguez Integrantes: Paulina Tapia Carla Juiña Oswaldo Loor Flavio López Irene Barreiros Juan Carlos Noboa Digitador: Richard Coba

INDICE

PRESENTACIÓN	9
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020-2025.....	10
1. CONTEXTUALIZACIÓN	10
1.1. CONSIDERACIONES GENERALES	10
1.2. LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR EN EL MARCO INTERNACIONAL	11
1.3. LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR Y EL PLAN DE DESARROLLO	12
1.4. LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ÁMBITO LOCAL.....	14
1.5. EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO SUCRE	18
1.6. EL AVANCE TECNOLÓGICO Y EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUCRE	35
1.7. ARTICULACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.....	36
1.8. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL INSTITUTO SUCRE.....	40
1.9. PROCESOS INSTITUTO SUCRE	41
2. ESTUDIO SOCIO ECONÓMICO.....	43
2.1 METODOLOGÍA APLICADA.....	43
2.2. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA	43
2.3. OFERTA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA.....	48
2.4. DEMANDA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA	54
3. PROCESO DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	65
3.1. ANTECEDENTES	65
3.2. DIAGNÓSTICO PEDI 2015-2020	65
3.3. METODOLOGÍA APLICADA	66
3.4. MISIÓN Y VISIÓN	67
3.5. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES	67
3.6. ANÁLISIS FODA	67
3.7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	70
3.8. METAS, INDICADORES Y ESTRATEGIAS	70
4. BIBLIOGRAFÍA.....	72
5. ANEXOS.....	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución Poblacional en la provincia de Pichincha	15
Tabla 2 Participación en ventas según sectores económicos.....	15
Tabla 3 Número de docentes por carrera.....	32
Tabla 4 Población estudiantil por carrera	33
Tabla 5 Número de estudiantes por jornada	33
Tabla 6 Convenios Interinstitucionales	35
Tabla 7 Oferta proyectada de carreras del INSTITUTO SUCRE	36
Tabla 8 Distribución de institutos de acuerdo a financiamiento	49
Tabla 9. Análisis de relación de las carreras que oferta el Instituto Sucre, con las ramas de actividad económica.....	52
Tabla 10 Cobertura de educación a nivel de bachillerato	54
Tabla 11 Resumen seguimiento PEDI 2015-2020.....	65

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1Distribución de docentes por Carrera.....	32
Ilustración 2 Distribución Población Estudiantil por carrera	33
Ilustración 3. Distribución Población Estudiantil por Jornada.....	34
Ilustración 4 Organigrama Instituto Sucre.....	40
Ilustración 5 Mapa por procesos Instituto Sucre	42
Ilustración 6 Composición Poblacional.....	44
Ilustración 7 PET, PEA, PEI	44
Ilustración 8 Tasa de participación bruta y global	45
Ilustración 9. Población Económicamente Activa	45
Ilustración 10 Evolución de la tasa de Empleo	46
Ilustración 11Evolución de la tasa de desempleo	46
Ilustración 12Evolución de la Tasa de empleo adecuado	46
Ilustración 13 Tasa de desempleo	47
Ilustración 14 Distribución de universidades de acuerdo a financiamiento	48
Ilustración 15 Oferta Académica vigente universidades según financiamiento	49
Ilustración 16 Oferta académica vigente en institutos según financiamiento.....	50
Ilustración 17 Oferta Académica vigente en Pichincha de acuerdo al campo amplio	51
Ilustración 18 Tasa de matriculación.....	52
Ilustración 19 Estudiantes matriculados bachillerato.....	55
Ilustración 20. Distribución de estudiantes por carreras tecnológicas Instituto Sucre	56
Ilustración 21. Género de alumnos por carrera	56
Ilustración 22 País de origen de los estudiantes	57
Ilustración 23 Provincia de origen de los estudiantes	58
Ilustración 24 Etnia de estudiantes	58
Ilustración 25Presencia de discapacidad de estudiantes por tecnologías	59
Ilustración 26 Estudiantes que tienen a cargo familiares con discapacidad	59
Ilustración 27 Estudiantes que actualmente se encuentran laborando	60
Ilustración 28 Ingreso mensual que reciben los estudiantes por su empleo.....	61
Ilustración 29 Fuente de ingreso estudiantes.....	62
Ilustración 30 Estructura de empresas según provincia, año 2016	62
Ilustración 31 Participación en ventas según sector económico, año 2016.....	63
Ilustración 32 Participación en ventas por actividad económica, año 2016.....	63
Ilustración 33 Participación en ventas según sector económico, empresas con actividades productivas, año 2016.....	63
Ilustración 34. Participación en ventas por actividad económica, empresas con actividades productivas, año 2016.....	64

PRESENTACIÓN



Ing. Santiago Illescas PhD.
RECTOR

La Educación Superior es el factor determinante que transforma a los seres humanos y logra los cambios que se requieren para convivir en una sociedad más justa, sustentable y equitativa.

La SENESCYT a través de los Institutos Técnicos y Tecnológicos Públicos tienen el compromiso de formar líderes que respondan a las necesidades de nuestra sociedad; el Instituto Superior Tecnológico SUCRE ha venido brindando servicios educativos de calidad, dando su mayor esfuerzo y dedicación, en apoyar a su comunidad educativa a enfrentar los retos que nos impone nuestro entorno local y nacional.

El Instituto SUCRE es una Institución de Educación Superior, con la misión “Formamos profesionales competentes con espíritu emprendedor, capaces de contribuir al desarrollo integral del país”.

Nuestra institución cuenta con docentes capacitados y expertos técnicos, que nos permite conjugar el aprendizaje teórico y práctico, coadyuvando a que nuestros estudiantes alcancen la excelencia académica que el sector productivo del país requiere.

Es un orgullo pertenecer al Instituto Superior Tecnológico Sucre, el cual a través de sus carreras entre duales y tradicionales, forma profesionistas de alto nivel, calificados para todo el país. Además, busca el engrandecimiento de nuestra nación, al ofrecer educación de calidad con sus carreras acreditadas y sus procesos certificados, articulando su oferta académica con las necesidades de los sectores estratégicos de la producción, grupos prioritarios de atención y áreas de interés público del país. Con ello, estoy seguro que el Instituto Superior Tecnológico Sucre dará respuesta a las aspiraciones de miles de jóvenes que confían en que obtendrán una educación profesional de calidad.

PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020-2025

1. CONTEXTUALIZACIÓN

1.1. CONSIDERACIONES GENERALES

El Instituto Superior Tecnológico Sucre tiene sus orígenes en el Colegio Técnico Nacional Sucre que fue creado en 1959 y funcionó hasta 1974 como Institución municipal.

Posteriormente, mediante acuerdo Nº 4191 del 17 de julio de 1996, la Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación resuelve elevar al Colegio Técnico a la categoría de Instituto Técnico Superior con el post bachillerato en las especializaciones de Electricidad y Electrónica Industrial.

Cuatro años después, el CONESUP otorga el registro institucional Nº 17-024, al nivel técnico superior en las carreras de Electricidad Industrial y Electrónica Industrial con fecha 4 de octubre del 2000.

La Escuela Politécnica del Litoral en convenio con el BID en su informe de evaluación de los colegios técnicos del país ubica en primer lugar al Técnico Sucre lo que permitió alcanzar el nivel tecnológico a través del cual se obtiene el acuerdo Nº 166, del CONESUP; con fecha 23 de diciembre del 2003 se reconoce al Instituto Técnico Superior SUCRE, la categoría de **Instituto Tecnológico Superior Sucre**, ratificando las carreras de Electricidad y Electrónica Industrial.

Mediante acuerdo Nº 1114, de la Dirección Provincial con fecha 24 de enero del 2005 se crea la especialidad de Electromecánica. La misma que se ratifica posteriormente con **acuerdo Nº 402 del CONESUP** de fecha 14 de agosto del 2007 en donde además de Electromecánica, se crean las especialidades de Recursos Audiovisuales y Gestión Ambiental.

La Tecnología en Desarrollo Infantil Integral TDII inicia con el convenio de cooperación interinstitucional entre la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT con el código Nº 20140048CI y el Ministerio de Inclusión Económica y Social, con documento Nº. 012-MIES-2014. Iniciando con las primeras estudiantes en el periodo octubre 2013 a marzo 2014 con un total de 104 matriculadas.

Actualmente, el Instituto Superior Tecnológico Sucre brinda las carreras de: Campus Norte: Gestión Ambiental, Producción y Realización Audiovisual y Tecnología en Desarrollo Infantil Integral TDII. Mientras que en el Campus Sur funcionan las carreras de: Electricidad, Electromecánica y Electrónica.

En diciembre de 2018 con el objetivo de evidenciar un rostro fresco y acorde con la contemporaneidad de los tiempos que se viven, el Instituto decide realizar un cambio de

imagen, basado en conceptos minimalistas con colores fríos y sobrios que evidencian la transformación de la educación impartida en las aulas.

De conformidad con las Transitorias Tercera y Sexta del Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica, aprobado el 15 de febrero de 2019, mediante RPC-40-NO-057-2019, se aprueba el cambio de denominación a **Instituto Superior Tecnológico Sucre**.

1.2. LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR EN EL MARCO INTERNACIONAL

• AGENDA DE DESARROLLO 2030

La Asamblea General de Naciones Unidas (2015) aprobó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) integrados por 169 metas. Esta nueva agenda de acción internacional plantea un nuevo enfoque de desarrollo económico, social y ambiental. Entre sus propósitos está la puesta en marcha de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y las necesidades sociales.

El logro de los ODS a los cuales el Ecuador destina sus actividades, depende no únicamente de las políticas públicas a través del sector público, sino también de la articulación con el sector privado, que permita fortalecer el proceso.

Con ello, el país podrá crear nuevas oportunidades de negocio y finalmente fuentes de empleo.

Los ODS a los que Ecuador alinea su planificación estratégica son: Energía Asequible y no contaminante; Industria, innovación e infraestructura; Trabajo decente y crecimiento económico; Producción y consumo responsable; paz, justicia e instituciones sólidas; acción por el clima; Alianzas para lograr objetivos.

Ecuador 2030 busca sentar las bases para lograr un país moderno e innovador al integrar las nuevas tecnologías, formar a los profesionales de las futuras generaciones y trazar el camino correcto hacia un desarrollo productivo nacional. Estos avances se reflejarán en una mejora del ingreso per cápita, de la educación, del sistema de salud, de un empleo de calidad o de la generación de riqueza¹, para ello, se plantea el cumplimiento de los ODS de las Naciones Unidas.

Los ODS (2030) buscan una educación de calidad, por lo que indica el **Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.**

¹ <http://ecuador2030.org/ecuador-2030-proyecto/>

La educación es la base para mejorar nuestra vida y alcanzar el desarrollo sostenible. Además de mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación inclusiva y equitativa puede ayudar abastecer a la población local con las herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo.

Metas del Objetivo 4

4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria

4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

El Ecuador a través de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) crea el Programa Nacional de Financiamiento para Investigación Inédita, que impulsa la investigación en el Ecuador a través del financiamiento de proyectos en siete áreas específicas: Salud y Bienestar; Agricultura y Ganadería; Ambiente, Biodiversidad y Cambio Climático; Energía y Materiales; Desarrollo Industrial; Territorio y Sociedad Inclusivos; y Tecnologías de Información y Comunicación. Este programa apoyará también la construcción de la Agenda sostenible Ecuador 2030, basada en los ODS de las Naciones Unidas².

Para la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) (2018), “Inédita es un instrumento que ayudará a acelerar las metas nacionales, y aportará directamente a la Agenda de desarrollo sostenible 2030”.

1.3. LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR Y EL PLAN DE DESARROLLO

• PLAN NACIONAL DE DESARROLLO TODA UNA VIDA 2017-2021

Con la finalidad de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, se diseña el Plan de Desarrollo que es un instrumento de gestión pública que se basa en políticas que permiten la programación y ejecución del presupuesto del Estado en inversión de programas y proyectos.

² <http://ecuador2030.org/2018/05/07/programa-nacional-para-investigacion-ayudara-a-la-construccion-de-la-agenda-ecuador-2030/>

La Constitución de la República del Ecuador (2008) indica en sus artículos:

Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

Art. 293.- La formulación y la ejecución del Presupuesto General del Estado se sujetarán al Plan Nacional de Desarrollo. Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y los de otras entidades públicas se ajustarán a los planes regionales, provinciales, cantonales y parroquiales, respectivamente, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, sin menoscabo de sus competencias y su autonomía.

El Plan de Desarrollo Vigente en el Ecuador es el Plan Toda una Vida (2017-2021) menciona que: Planificar para “Toda una vida” implica una visión integral e integradora para que nadie, a lo largo de toda su vida, quede fuera o se quede atrás. En diez años, se logró recuperar la planificación para lograr mayor equidad y justicia social, ampliar las capacidades productivas y fortalecer el talento humano. La planificación es el medio a través del cual avanzaremos con pasos firmes hacia el desarrollo.

El Plan de Desarrollo Toda una Vida (2017-2021) pretende alcanzar el Desarrollo Territorial y la Sustentabilidad Ambiental, por tanto, se fundamenta en los logros de los “últimos 10 años” y pone en evidencia -desde una perspectiva histórica- la existencia de nuevos retos por alcanzar, en torno a tres ejes principales: derechos para todos durante toda la vida; economía al servicio de la sociedad; y, capacidades sociales y estatales, para contar con un tejido social más fuerte y un Estado democrático para el bien común, que se proyecta hacia los 200 años de vida republicana. Esta visión se enmarca, también, en los compromisos internacionales de desarrollo global, como la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Primer Eje: Derechos para todos durante toda la vida (2017-2021) enmarca la educación superior y busca alcanzar: salud inclusiva y preventiva; Calidad de vida para las personas de la tercera edad; Acceso a vivienda, servicios básicos y espacio público; Priorización de mano de obra local y creación de fuentes de empleo, apoyando el emprendimiento; Facilidades de acceso a todos los niveles de educación; Servicios de movilidad eficiente para la sociedad; Violencia intrafamiliar, eliminación del femicidio; Gestión Integral de riesgos; Defensa de los derechos del consumidor; Acceso a TICS por parte de la población; Participación de pueblos y nacionalidades; Acceso al empleo; Promoción de los saberes ancestrales; Uso de fuentes de energía renovable.

La educación es la base del desarrollo de la sociedad, conforme a la información presentada por Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC en el Censo de Población y Vivienda (2010) la tasa de analfabetismo en el Ecuador es de 6,75%, sin embargo, en el mismo período la tasa neta de asistencia a educación superior es de 22,05%, En el mismo contexto, conforme lo indica el Plan de Desarrollo Toda una Vida (2017-2021) la tasa bruta de matrícula en educación superior a nivel técnico y tecnológico es 6,91% para el año 2017, mientras que la tasa bruta de matrícula en educación superior de tercer nivel en universidades y escuelas políticas es de 28,33% para el año 2017, brecha que puede ser corregida promoviendo a la educación tecnológica como pilar del desarrollo económico-productivo del país; la población proyectada al 2019, en el Ecuador conforme a las publicaciones del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019) es de 17.359.186 de ecuatorianos.

Con lo expuesto, la educación superior tecnológica se orienta al **Primer Eje: Derechos para todos durante toda la vida** a través de brindar facilidades de acceso a todos los niveles de educación.

Para cumplir con el **Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida** establecido en el Plan de Desarrollo Toda una Vida (2017-2021) se plantea el **Objetivo 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas**, objetivo que se traduce en un reto para la educación superior tecnológica en torno a la igualdad de oportunidades de acceso a la educación que permita a las personas asumir roles sociales y profesionales que le permitan alcanzar sus objetivos de vida.

El acceder de forma equitativa a la educación permite a la ciudadanía acceder a información que le permita tomar decisiones, para ello, es menester fortalecer la educación a través de la mejora de condiciones materiales adecuadas y dignas que faciliten el proceso enseñanza-aprendizaje, por tanto, la **Política 1.6 permite Garantizar el derecho a la salud, la educación y al cuidado integral durante el ciclo de vida, bajo criterios de accesibilidad, calidad y pertinencia territorial y cultural.**

La educación superior debe garantizar el acceso a la educación de la ciudadanía para ello debe alcanzar metas establecidas en un periodo determinado de tiempo, por tanto, en el Plan de Desarrollo Toda una Vida (2017-2021) la educación superior tecnológica pretende como meta **Incrementar del 5,91% al 9,02% la tasa bruta de matrícula en educación superior de nivel técnico y tecnológico a 2021.**

1.4. LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ÁMBITO LOCAL

PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

En cuanto a la población de Pichincha el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos- INEC (2019) proyecta que son 3.172.200 de ecuatorianos, de lo que se desagrega:

Tabla 1 Distribución Poblacional en la provincia de Pichincha

PROYECCIÓN POBLACIÓN ECUADOR	2019
	PICHINCHA
URBANA	2.018.892
RURAL	1.153.308
TOTALES	3.172.200
MASCULINO	1.547.824
FEMENINO	1.624.376
TOTALES	3.172.200
PET	2.334.699
PEA (EMPLEADOS)**	1.559.579
DESEMPLEADOS ***	775.120

Fuente: INEC-ENEMDU, 2019

Elaborado por: Instituto Sucre

Nota: PET población en edad de trabajar (15 años en adelante).

PEA personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana, personas que actualmente no trabajan, pero en algún momento lo hicieron y personas que no tenían empleo, pero están disponibles para trabajar (desempleados)

PEA** Porcentaje aplicado de acuerdo a los resultados de las encuestas del ENEMDU-INEC del segundo trimestre 2019 a nivel nacional.

Población en desempleo, dato como diferencia del PET -PEA.

- **Sectores Económicos**

En el Directorio de Empresas y Establecimientos (2016) la provincia de Pichincha atiende a los siguientes sectores económicos: comercio, servicios, industria manufacturera, explotación de minas y canteras, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, construcción.

Tabla 2 Participación en ventas según sectores económicos

(En millones de dólares)

SECTOR ECONÓMICO	MILLONES DE DÓLARES	%
COMERCIO	55.269	37,41%
SERVICIOS	37.400	25,32%
IND. MANUFACTURERA	30.111	20,38%
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	10.882	7,37%

AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	GANADERIA,	7.874	5,33%
CONSTRUCCION		6.194	4,19%
TOTALES		147.730	100%

Fuente: INEC-Directorio de Empresas y Establecimientos, 2016

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

• Educación

El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Pichincha (2015-2019) informa que de acuerdo al aspecto educativo, Pichincha es la provincia con más escolaridad con 10,6 años y posee 2.271 establecimientos educativos que equivale al 20.41% del total del país.

La educación superior se conforma por universidades, escuelas polítécnicas e institutos superiores tecnológicos, en la publicación Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación, y Saberes Ancestrales en Cifras de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2018) para el año 2016, se registra en la provincia de Pichincha en matrícula un total de 154.140 estudiantes, de los cuales se registra 1.245 en cuarto nivel, 138.630 en tercer nivel y 14.265 en nivel técnico y tecnológico.

En la publicación Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación, y Saberes Ancestrales en Cifras de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2018) el número de establecimientos de educación superior universitaria y escuelas polítécnicas de la Provincia de Pichincha presenta un total de 21 universidades, de las cuales 7 son públicas, 11 autofinanciadas y 3 cofinanciadas.

De igual forma la educación técnica y tecnológica según la publicación Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación, y Saberes Ancestrales en Cifras de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2018) está conformada en la Provincia de Pichincha por un total de 70 institutos tecnológicos superiores, de los cuales 14 son públicos, 55 autofinanciados y 1 particular cofinanciado.

1. Propuesta de Desarrollo y Ordenamiento Territorial

El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Pichincha (2015-2019) plantea como visión: Pichincha, al 2025 es un territorio intercultural sostenible y sustentable que garantiza el ejercicio de los derechos, la equidad, la inclusión y el desarrollo económico-productivo.

Pichincha al 2025 muestra un territorio donde los diversos actores construyen, día a día, su mejor vivir. Generan interrelaciones fluidas entre los espacios urbanos y rurales, interactúan con el resto de provincias y países, equilibrando los procesos de crecimiento locales como

fruto de políticas públicas diseñadas desde la experiencia y trabajo de su gente. Se percibe la evolución de una identidad basada en la riqueza de la diversidad e interculturalidad de su población y, en el especial cuidado que ponen al fortalecimiento y aprovechamiento de las capacidades locales. Se constata una sociedad integrada, con acceso a infraestructura y conectividad de primer orden, con servicios básicos y sociales que se adecuan permanentemente a los cambios del contexto, cerrando continuamente las brechas que distorsionan la cohesión social. Y, se puede apreciar un esquema productivo inclusivo, asentado sobre alianzas público-privadas sólidas, caracterizado por la investigación y la innovación, con niveles óptimos de productividad fuertemente vinculada a la equidad y al respeto y preservación de los patrimonios natural y cultural³.

Con la finalidad de alcanzar su visión Pichincha se ha propuesto siete objetivos estratégicos, en donde la educación conforme el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Pichincha (2015-2019) se alinea a:

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7: *Fomentar la investigación, la innovación y la transferencia tecnológica en apoyo a la producción de bienes y servicios con enfoque sostenible y sustentable que mejore la competitividad territorial.*

DESCRIPCIÓN:

- Alianzas impulsadas por el Gobierno Provincial con las universidades y empresas dan lugar al funcionamiento de al menos 2 centros de investigación vinculados a los procesos de mejoramiento de la producción.
- Los procesos innovadores desarrollados en la provincia están contribuyendo a la generación de nuevas oportunidades de empleo e ingreso digno.
- La disponibilidad de opciones de educación y formación acorde los contextos territoriales facilita la inserción en el mercado laboral así como la generación de emprendimientos, contribuyendo a la mejora de procesos productivos.
- Las alianzas entre el sector público, el privado y, la academia, están viabilizando el desarrollo de respuestas apropiadas a los requerimientos tecnológicos de la provincia.

INDICADORES:

Número de empresas apoyadas por el GADPP que han aplicado programas de mejoramiento y muestran mejoras de procesos productivos y mayor calidad.

POLÍTICAS:

- Dinamizar la investigación, innovación y transferencia tecnológica para fortalecer capacidades existentes y generar sinergias basadas en el conocimiento a través de la inversión en investigación, desarrollo e innovación.

³ Plan Estratégico de Desarrollo Territorial de Pichincha 2015-2019

- Promover la formación del talento humano para innovar, generar conocimiento y mejorar la producción y productividad.

2. Modelo de Gestión

La educación superior se alinea al Objetivo Estratégico 7, para ello el modelo de gestión establecido en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Pichincha (2015-2019), plantea como competencias y funciones del GADPP el fomento productivo a través del programa Pichincha Innova.

1.5. EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO SUCRE

NORMATIVA LEGAL

La Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, las normativas del CES, CACES, SENESCYT, además el Estatuto Institucional vigente, son la normativa que regula las funciones de la educación superior tecnológica.

Constitución de la República del Ecuador

El artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: “*La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir (...)*”;

El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador señala que: “*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras y servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal (...) Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución*”;

El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: “*La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación (...)*”;

El artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador establece 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*”;

El artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: “*El Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas políticas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro*”;

El artículo 353 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que: “*El Sistema de Educación Superior se regirá por: 1.- Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva (...)*”;

Ley Orgánica de Educación Superior

Los literales b) y c) del artículo 14 de la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 298, de 12 de octubre de 2010, reformada el 02 de agosto de 2018, determina que: “*Son instituciones del Sistema de Educación Superior: (...) b) Los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos y de artes, tanto públicos como particulares debidamente evaluados y acreditados, conforme la presente Ley; y, c) Los conservatorios superiores, tanto públicos como particulares, debidamente evaluados y acreditados, conforme la presente Ley*”;

El artículo 115 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala que: “*Son instituciones de educación superior técnica tecnológica, los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos y de artes*”;

El artículo 115.5 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “*Se reconoce en los Institutos Superiores Técnicos, Tecnológicos, Pedagógicos, de Artes e Institutos Superiores Universitarios públicos, instancias directivas y de gobierno, que serán establecidas y reguladas en el reglamento a esta Ley*”;

El artículo 115.6 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece que: “*Todo instituto superior público contará con un órgano colegiado de consulta de formación profesional técnica y tecnológica que tendrá por objeto promover la participación para la toma de decisiones, las recomendaciones de los actores sociales, económico-productivos y miembros de la comunidad educativa del instituto, en relación a la actividad a su cargo. Los criterios estarán previstos en el reglamento de aplicación de esta Ley y la normativa que para el efecto emita el Consejo de Educación Superior*”;

El artículo 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece que: “*Las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia, esencialmente pluralistas y abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal*

expuestas de manera científica. Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, excepto las siguientes: a) Los institutos técnicos y tecnológicos públicos que serán instituciones desconcentradas adscritas al órgano rector de la política en materia de educación superior, ciencia, tecnología e innovación; b) Los institutos pedagógicos públicos que serán instituciones desconcentradas adscritas a la Universidad Nacional de Educación; c) Los conservatorios públicos que sean sede o adscritas a la Universidad de las Artes, o a otras instituciones de educación superior públicas con oferta académica afín a este campo de conocimiento (...)"

El artículo 182 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina que: “*La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, es el órgano que tiene por objeto ejercer la rectoría de la política pública de educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior. Estará dirigida por el Secretario Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de Educación Superior, designado por el Presidente de la República. Esta Secretaría Nacional contará con el personal necesario para su funcionamiento*”;

Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación

La Disposición General Trigésima Segunda del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación determina: “*La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, seguirá manteniendo la rectoría, académica, financiera y administrativa sobre los institutos y conservatorios superiores públicos que no tengan como promotor a una universidad pública; así como la oferta de los cupos que reporten estas instituciones en el Sistema Nacional de Admisión y Nivelación de todas aquellas carreras técnicas y tecnológicas que se encontraren registradas en la base de datos del Consejo de Educación Superior con estado vigente*”;

Resoluciones

Resolución Nro. RPC-SO-45-No.763-2018, de 05 de diciembre de 2018, el Pleno del Consejo de Educación Superior reformó el Instructivo para la verificación de Estatutos de las instituciones de educación superior expedida mediante Resolución Nro. RPC-SO-40-No.666-2018, de 31 de octubre de 2018;

Resolución Nro. RPC-SO-04-No.057-2019, de 15 de febrero de 2019, el Pleno del Consejo de Educación Superior expidió el Reglamento de las instituciones de educación superior de formación técnica y tecnológica, con el objeto de regular el funcionamiento de los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y universitarios;

Resolución Nro. RPC-SO-10-No.141-2019, de 09 de abril de 2019, el Pleno del Consejo de Educación Superior expidió el Reglamento de los conservatorios superiores, con el objeto de regular el funcionamiento de los conservatorios superiores públicos y particulares;

Memorando No. SENESCYT-SGES-SFTYT-2019-0621-M, de 28 de mayo de 2019, el Subsecretario de Formación Técnica y Tecnológica remite la Coordinación General de Asesoría Jurídica, el informe técnico de pertinencia Nro. SFTYT-DPATYT-DSCI-001-2019, suscrito por la Subsecretaría General de Educación Superior, en el mismo que consta la necesidad de expedir un Acuerdo que contenga el modelo de Estatuto de los institutos y conservatorios públicos de educación superior;

Memorando Nro. SENESCYT-CGAJ-2019-0230-MI, de 07 de junio de 2019 la Coordinación General de Asesoría Jurídica emitió informe jurídico de pertinencia respecto de la expedición del Acuerdo que contenga el modelo de Estatuto de los institutos y conservatorios públicos de educación superior; y,

Acuerdo Nro. SENESCYT-2019-058, de 11 de junio de 2019, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación expidió el Modelo de Estatuto para los institutos y conservatorios superior públicos, mismo que es de obligatoria observancia por parte de dichas instituciones de educación superior.

Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Sucre

El Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Sucre con fecha 19 de julio de 2019 aprueba en sesión extraordinaria el estatuto institucional.

Artículo 1.- Ámbito.- El Instituto Superior Tecnológico Sucre es una institución de educación superior pública, de carácter no lucrativo, creado mediante Resolución Nro. 4191 del Ministerio de Educación; adscrita y bajo la rectoría académica, financiera, administrativa y orgánica del órgano rector de la política pública de educación superior.

El Instituto Superior Tecnológico Sucre se rige por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General, el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica y demás normativa que emita el Consejo de Educación Superior y el órgano rector de la política pública de educación superior.

Artículo 2.- Domicilio.- El Instituto Superior Tecnológico Sucre tiene domicilio en la provincia de Pichincha, cantón Quito, en la Avenida 10 de agosto N26-21 y Luis Mosquera Narváez. Puede establecer campus, sedes o extensiones bajo el cumplimiento de los requisitos y formalidades establecidas en la Ley Orgánica de Educación Superior y demás normativa vigente, previa aprobación del Consejo de Educación Superior.

Artículo 14.- Estructura institucional.- El Instituto Superior Tecnológico Sucre, para su organización administrativa y gestión académica, se encuentra estructurado de la siguiente manera:

- 1. Máximo Órgano Superior**
 - 1.1. Órgano Colegiado Superior
- 2. Nivel de gobierno**
 - 2.1. Rectorado
 - 2.2. Vicerrectorado
- 3. Nivel Académico**
 - 3.1. Coordinaciones de Carrera
 - 3.2. Coordinación de Vinculación con la Sociedad
 - 3.3. Coordinación de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación
 - 3.4. Centro de Idiomas
 - 3.5. Centro de Formación Integral y de Servicios Especializados
- 4. Nivel de Asesoría y Apoyo**
 - 4.1. Secretaría General
 - 4.2. Procuraduría General
 - 4.3. Coordinación de Bienestar Institucional
 - 4.4. Dirección Administrativa Financiera
 - 4.5. Coordinación Estratégica
 - 4.6. Unidad de Aseguramiento de la Calidad
 - 4.7. Unidad de Servicios de Biblioteca
 - 4.8. Unidad de Comunicación
 - 4.9. Unidad de Relaciones Internacionales e Institucionales

ACCIONES AFIRMATIVAS

Se entiende por acción afirmativa toda norma que permita la eliminación de cualquier forma de discriminación por género, orientación sexual, etnia, color, condición social, discapacidad, religión o ideología en los diferentes estamentos, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad.

El Instituto Sucre para cumplimiento de sus fines, objetivos y propósitos, diseñará, desarrollará planes, proyectos y acciones de índole afirmativa en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y equidad para toda la comunidad educativa.

La Constitución vigente precisa en el artículo 3: “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”.

El artículo 11, numeral 2 señala que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar

de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión o ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencias físicas, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos”.

La Ley Orgánica de Educación Superior, en su artículo 7, expresa: “De las garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad. Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior”.

Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades”.

El artículo 71 se refiere a “Principio de igualdad de oportunidades. - el principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad”.

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades. “Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para las personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición”.

El artículo 91 expresa: “Selección y ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones.- Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las Instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerá limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera

que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición”.

El Instituto Sucre promueve las siguientes de acciones afirmativas para la comunidad educativa:

- 1.- Igualdad de oportunidades para toda la comunidad educativa.
- 2.- Garantizar a los estudiantes con capacidades especiales, el derecho a la accesibilidad física y servicios adecuados para que puedan desarrollar sus potencialidades y habilidades sin dificultad alguna adecuando la infraestructura física y tecnológica del Instituto a las necesidades básicas de los estudiantes.
- 3.- Sensibilizar a la comunidad académica en la responsabilidad y el apoyo para la integración académica y administrativa de estudiantes, docentes y administrativos provenientes de comunidades históricamente excluidos a los procesos de formación.
- 4.- Promover todo tipo de actividades inclusivas que mejore y garantice la formación profesional de toda la comunidad educativa.
- 5.- Capacitación y formación permanente de toda la comunidad educativa del Instituto Sucre, sobre integración educativa de las personas con discapacidad.

OFERTA ACADÉMICA

El Instituto Superior Tecnológico Sucre oferta carreras en modalidad tradicional, dual y el centro de idiomas.

En la modalidad tradicional constan las carreras de: Electricidad, Electromecánica, Electrónica, Gestión Ambiental, Producción y Realización Audiovisual y el Centro de Idiomas.

En modalidad dual se imparten las carreras de: Desarrollo Infantil Integral y Producción Textil.

El perfil de sus egresados, arroja al mercado ciudadanos ecuatorianos con formación crítica, capacidad técnica y compromiso con el desarrollo del país en las ramas de actividad económica necesarias para el desarrollo del país y enmarcado en los objetivos descritos.

El rediseño de las carreras proporciona la siguiente información de pertinencia:

Producción Textil

El Estado ecuatoriano atraviesa por un proceso de transformación política y social, cuyo objetivo es redefinir el modo en el cual las instituciones públicas, privadas, la sociedad civil y el país en general conciben su desarrollo económico, cultural, científico, tecnológico en el corto, mediano y largo plazo. Uno de los aspectos de mayor peso en este contexto es el fortalecimiento de las capacidades humanas, que permitirá impulsar un proceso de cambio

en el patrón de especialización productiva de la economía del país, a fin de generar mayor valor agregado a la producción de bienes y servicios.

En la actual estructura productiva industrial, en el ámbito regional, se presentan dificultades estructurales que constituyen retos y factores de riesgo, como es el atraso tecnológico y la baja productividad, dadas las circunstancias, donde se deben generar alternativas de desarrollo, con miras a conducir la región hacia una economía productiva, competitiva y diversificada, bajo dinámicas de crecimiento, basadas en conocimiento e innovación tecnológica, dentro de los diversos campos de aplicación de la tecnología textil.

El Tecnólogo Textil está en el ámbito profesional para identificarse con las nuevas innovaciones de equipos y maquinarias para la elaboración, construcción y mantenimiento de los mismos, ocupando de tal manera un gran porcentaje de empleabilidad en las empresas industriales.

Actualmente, la industria textil y de confecciones elabora productos provenientes de todo tipo de fibras como el algodón, poliéster, nylon, lana y seda. A pesar de que somos mundialmente conocidos como exportadores de productos naturales, en los últimos 60 años Ecuador ha ganado un espacio dentro de este mercado competitivo, convirtiéndose es una de las actividades más importantes, generando empleo a más de 46,240 artesanos del país y ocupando el segundo lugar en el sector manufacturero seguido de los alimentos, bebidas y trabajo en generación de empleo directo.

Producción y Realización Audiovisual

La industria audiovisual representa una de las actividades económicas con mayor proyección y crecimiento sostenido dentro del sistema económico mundial. Supone un componente importante para la generación de empleo a nivel mundial y se ha establecido como uno de las industrias más innovadoras durante los últimos 25 años.

En este contexto, es pertinente que la carrera de Producción y Realización Audiovisual priorice un enfoque hacia la generación propia de contenidos de calidad y el manejo de medios digitales que fortalezcan esta parte de la industria, aportando a la transformación de la matriz productiva y cultural del país.

En la actualidad es evidente que las nuevas tecnologías han modificado los procesos de comunicación e interacción social y han cambiado los valores y las actitudes de las personas.

Como producto de los vertiginosos avances tecnológicos, ha surgido otra forma de organización social centrada en la producción y circulación de la información, comúnmente denominada sociedad del conocimiento o sociedad de la información.

En el caso de Quito existen sólo dos institutos tecnológicos particulares orientados a formar profesionales de nivel tecnológico en el campo audiovisual, lo cual hace evidente la

necesidad de implementar una alternativa pública que dé cabida a los sectores menos favorecidos de la sociedad en la capital.

Gestión Ambiental

El problema ambiental se ha convertido en un eje del debate académico, científico, social y político a nivel mundial, en donde los investigadores llegan a las soluciones más disímiles y controvertidas. De ahí que, lo ambiental constituye una problemática, cuya solución es posible sobre la base de un nuevo paradigma que conceptualice un sistema de valores y prácticas distintas a la realidad actual.

El cambio climático es el principal problema ambiental que enfrenta la humanidad, éste se debe a la variación de temperaturas por efecto de la energía lumínica y calórica que genera efectos como aumento de temperatura en los océanos, derretimiento de los polos, desertificación de suelos anteriormente cultivables, todo generado por el uso de hidrocarburos minerales y animales.

Las consecuencias del cambio climático se manifiestan en la escasez de agua, con largos períodos de sequías en ciertas zonas del mundo, mientras que en otras se presentan grandes inundaciones y alta frecuencia de eventos meteorológicos severos, aumento de la contaminación del aire producida por sustancias contaminantes generadas por los grandes países desarrollados, contaminación de aguas, ríos, mares, así como aumento en la concentración de gases de efecto invernadero que provocan una disminución de la capa de ozono. Se han reducido las áreas de suelos fértils a nivel mundial y en ciertas zonas ha incrementado la erosión de los suelos.

Los problemas ambientales de carácter nacional tienen origen en las técnicas inapropiadas que por varios siglos se han aplicado para explotar los recursos naturales sin tomar en cuenta las limitaciones e insuficiencias. Las razones principales de la degradación ambiental son: la actividad humana, la utilización desenfrenada de combustibles fósiles, la deforestación, expansión de zonas residenciales abarcando sectores agrestes, el aumento de la población, la industrialización, el uso irracional del suelo, la tala indiscriminada de bosques, la eliminación inadecuada de productos químicos tóxicos, entre muchas otras. Todas estas acciones van causando daños severos al medio ambiente con mayor rapidez que las acciones que se implementan para reparar los daños ocasionados. A ello se suma, la falta de conciencia y educación ambiental por una considerable parte de la población, lo que ha agravado los problemas ambientales en el Ecuador.

Adicionalmente, nos enfrentamos a la pérdida de diversidad biológica, causada por la tala indiscriminada de bosques e incendios forestales naturales o provocados. En Ecuador el promedio por año de incendios forestales es de 2500 hectáreas de bosques naturales y plantaciones afectadas, lo que implica afectaciones a los recursos naturales del país y a la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas.

Frente a ello, el Estado ecuatoriano busca garantizar “un modelo sustentable de desarrollo, ambientalmente equilibrado y respetuoso de la diversidad cultural, que conserve la biodiversidad y la capacidad de regeneración natural de los ecosistemas, y asegure la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes y futuras”.

Para el efecto, se han creado políticas de gestión ambiental que se aplican de manera transversal y obligatoria en el territorio nacional a partir de la utilización de estrategias que combinan elementos como la recopilación, generación, sistematización y análisis de la información, estudio y compresión de los problemas generados por el inadecuado uso de los recursos naturales.

La incorporación de buenas prácticas ambientales, organizacionales o comunitarias, en los procesos productivos han generado una serie de beneficios sociales, tecnológicos, ecológicos, y económicos, tales como la utilización eficiente de los recursos naturales, la reducción de los costos de manejo, recolección, transporte, tratamiento y disposición final de los desechos y residuos sólidos, el mejoramiento de la calidad del agua y el aire, entre otros.

Sin embargo, todavía está pendiente la aplicación efectiva de políticas y normativas ambientales en el ámbito industrial y doméstico, que aporten a un desarrollo sostenible y sustentable del Estado, el sector productivo y la sociedad, así como la promoción de una cultura de respeto al medio ambiente y convivencia armónica con la naturaleza.

En este contexto, la Tecnología Superior en Gestión Ambiental implementa estrategias de buenas prácticas ambientales, con el fin de promover la educación ambiental a la ciudadanía a fin de reducir los problemas ambientales como: la contaminación por residuos urbanos e industriales, la contaminación de aguas superficiales y subterráneas, el deterioro del suelo, entre otros.

Desarrollo Infantil Integral

A lo largo de la historia, la humanidad ha atravesado distintos momentos y formas de organización política, económica y social. Estas formas de organización han regulado las relaciones interpersonales, el trabajo, los roles sociales y todos los aspectos relacionados con la vida en colectivo.

La familia, en su concepto más amplio, es el entorno social en el que los lactantes, los niños los adolescentes y los adultos crecen y se desarrollan. En medio de las rutinas, las prácticas de crianzas, los juegos y los avatares cotidianos, adultos y niños interactúan. Los infantes observan e imitan a sus padres, hermanos, abuelos o cualquier otro integrante del hogar. De acuerdo a sus ritmos propios y posibilidades individuales los niños aprenden a moverse, caminar, hacer sonidos y hablar; ensayan hábitos y costumbres de alimentación y aseo. Son los miembros de la familia los que les orientan en las primeras nociones de lo que es permitido y lo que no lo es; lo que se espera de ellos; y, cómo son.

En la segunda mitad del siglo XX se produjeron importantes cambios en la estructura familiar, derivados de la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, lo cual amplió la demanda laboral en los sectores relacionados con el cuidado infantil y adulto.

Es este nuevo escenario el que hace imprescindible la presencia de profesionales especialistas en la atención y cuidado tanto de infantes como de adultos mayores.

Lamentablemente los cambios producidos en las últimas décadas impiden que los padres y demás miembros del hogar asuman por entero el cuidado de sus hijos, ya que deben destinar también tiempo a otras actividades, sobre todo de índole productivo. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) entre 1990 y el 2010 la composición de los hogares sufrió algunas variaciones: mientras descendió el número de hogares biparentales, incrementó el número de hogares monoparentales y unipersonales.

Los factores mencionados, así como la creciente inserción de las mujeres en el mundo laboral y el deficiente nivel de ingresos económicos han hecho que la tasa de fecundidad descienda en los países de América Latina; paradójicamente esta reducción en la tasa de fecundidad ha sido mayor en los quintiles con mayores ingresos, mientras que ha sido mínima en los quintiles más pobres, esto significa que las mujeres con menores ingresos son las que tienen más hijos. Estos datos hallan su correlato en las tasas de fecundidad en relación con el nivel de escolaridad, vemos que a mayor educación los índices de fecundidad disminuyen.

En el caso ecuatoriano vemos que la tasa de fecundidad pasó de 3,4 en los noventa a 2,37 en el 2011. En lo que respecta a la participación de las mujeres en los espacios laborales la tasa de empleo en las mujeres ecuatorianas a diciembre de 2014 fue de 95,13%. Sin embargo, de este total apenas el 39,02% de mujeres cuentan con un empleo adecuado mientras que el 55,89% se halla en situación de empleo inadecuado

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) es la entidad pública rectora de las políticas de bienestar infantil, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Infantil Integral. Esta cartera de Estado ha priorizado la redefinición de las políticas y de las inversiones para este sector, con el fin de promover sistemas integrales, coordinados e intersectoriales de alta calidad para la primera infancia, lo que implica considerar al niño/a durante la gestación y el parto, hasta los tres años de edad, conforme lo establece la Constitución 2008 y la Ley Orgánica de Educación Intercultural 2011. Esto significa fomentar la equidad desde la cuna y constituye una norma generalizable al país entero.

Se requieren experiencias educativas organizadas, lo cual significa no solo cubrir las condiciones básicas de alimentación, salud, cuidado y seguridad, sino transformar las modalidades centradas en la custodia y la asistencia a instituciones educativas que promuevan acciones integrales. No alcanza con planificar la inversión económica, mejorar la infraestructura y generar espacios infantiles adecuados. Seguramente hay que considerar

experiencias y no sólo cuidados, estimulación oportuna, de calidad y permanente y no, simplemente estímulos.

Electricidad

El problema de la Electricidad, hoy, es enfrentar su producción, es decir, producirla en el instante en que se requiere. Este tema no ha sido resuelto por la tecnología; pues, no se puede almacenar energía eléctrica para el consumo diario. A pesar de que las fuentes energéticas duran cada vez más y los celulares y ordenadores funcionan, no ocurre lo mismo en toda la industria. Sin embargo, afirma Pura3 lo que tal vez no pasaba hace doscientos años sí pasa ahora, es que el suministro no puede detenerse, si no nos vamos a encontrar con algún que otro problema para estar “enchufados” a la corriente eléctrica.

El perfil profesional de la carrera de Tecnología Superior en Electricidad del Instituto Sucre se alinea a los perfiles de otros institutos superiores a nivel nacional e internacional, es decir comparten las mismas competencias inherentes a formar profesionales íntegros, capaces de aplicar conocimientos teórico- prácticos para brindar soluciones tecnológicas e integrales a los problemas que se presentan en el campo de la Electricidad en los sectores industriales, empresariales, productivos y de servicios, de manera autónoma e independiente.

La carrera de Tecnología Superior en Electricidad tiene una malla curricular acorde al mundo contemporáneo y globalizado, la cual ésta alineada a una formación teórico-práctico en el área eléctrica. Por esta razón, la educación tecnológica es una estrategia y herramienta fundamental para aplicar el conocimiento científico en las diferentes áreas productivas.

Electrónica

El siglo XX se ha caracterizado por el desarrollo de la Revolución Científica y Tecnológica. En este contexto el conocimiento de la Electrónica constituye una especialidad científica; pero su crecimiento ha sido totalmente vertiginoso, cuyos resultado han pasado a protagonizar gran parte de las actividades humanas.

Su acelerado crecimiento y su protagonismo en las distintas actividades humanas también ha significado que la electrónica deba enfrentarse a algunas dificultades: en primer lugar, la electrónica no constituye un cuerpo teórico y metodológico bien definido. El segundo problema se refiere a que su carácter evolutivo está sujeto al adelanto de otros campos científicos, de las ciencias básicas y aplicadas. Pero más allá de las dificultades citadas y de las que su propia evolución pudieran generar, es un campo fecundo para la innovación.

En este sentido, la industria electrónica se ha transformado en un sector altamente globalizado y estratégico, en la medida en que participa en los procesos de producción de productos fabricados, que van desde la industria juguetera hasta la automotriz y electrodomésticos.

Paralelamente, el sector de Tecnologías de la Información y la Comunicación experimentó un fuerte crecimiento que estimuló el avance de nuevas tecnologías. El auge de esta industria en los noventa se debió a la alta penetración de las telecomunicaciones en todos los sectores de la economía, gracias a la reducción de los precios de los productos motivada por una alta productividad del sector y la expectativa que generó en los fabricantes y proveedores la corrección y programación computacional para el año 2000, lo que implicó grandes innovaciones en software especializado y renovación de equipos e instalaciones.

La política económica del Estado ecuatoriano, a través de la agenda de transformación de la matriz productiva, es la de disminuir las importaciones y convertir al país en exportador de productos con valor agregado, a fin de reducir la dependencia de la explotación del petróleo, que ha sido la fuente principal de ingresos económicos en el Ecuador hace cuatro décadas.

Para ser un país exportador de productos competitivos y generador de conocimiento en el área de la electrónica, es necesario formar tecnólogos calificados en esta especialidad, que en primera instancia puedan cubrir las plazas que el mercado de trabajo requiere; así como también en el área operativa y de producción de las industrias.

En resumen, uno de los factores para que el sector pueda enfrentar los retos de productividad, competitividad y calidad, es la formación del talento humano.

Electromecánica

La industria de la Electromecánica combina distintas áreas del conocimiento como, Electricidad, Mecánica y Electrónica. Su aplicación principalmente está basada en el análisis del funcionamiento de mecanismos eléctricos, máquinas herramientas e industriales, generación y transformación de energía.

Desde el ámbito del desarrollo científico y tecnológico la industria mantiene el mecanismo dual entre el campo eléctrico y la mecánica. Esta relación permite perfeccionar el uso de elementos mecánicos, el mantenimiento de máquinas herramientas e industriales, construcción de elementos de cerrajería como puertas, ventanas, pasamanos, estructuras metálicas para todo tipo de edificaciones, y estructuras metálicas. En este mismo sentido, también se puede construir piezas originales que gracias al avance de la tecnología se optimizan métodos, técnicas, procesos y tiempos de esta forma se incrementa la productividad la misma que se refleja en un nuevo estilo de desarrollo y la tendencia en la mejora de la calidad de vida.

La carrera de la Electromecánica como proceso de generación de conocimiento tiene una función primordial en la educación superior que se formula en la necesidad de formar profesionales con conciencia crítica, innovadora, creadora, con capacidad de análisis, comprensión e innovación que complemente su formación y capacidad para desempeñarse en los procesos productivos que son cada vez más exigentes y complejos.

La Electromecánica se caracteriza por el diseño, construcción, instalación y mantenimiento, de máquinas y equipos comunes como también productos derivados del metal. En la industria ha tenido mayor importancia en los últimos años, su participación en el PIB manufacturero se estima en 6,8% en el año 2014.

La industria genera diversos productos en el país, dentro de los que se destacan varillas, perfiles, tuberías, paneles, estructuras metálicas, alambres, cables, tanques, mallas, utensilios y otros productos que se utilizan para la construcción, consumo final o para otras industrias. Se añade a esto también la fabricación de maquinaria y equipo. La electromecánica cumple un papel importante en el manejo de estos materiales con la finalidad de poder crear, reparar, instalar maquinarias y equipos que son muy útiles en el ámbito social.

La formación del tecnólogo electromecánico se efectúa con el análisis de necesidades específicas del entorno y con las tendencias evolutivas de la tecnología en Electromecánica, se encuentra en dos áreas eléctrica y mecánica dispuesto a cubrir las necesidades de sistemas eléctricos y electromecánicos, está en la capacidad de construir, instalar supervisar y operar sistemas de protección y electromecánicos.

En el Instituto Sucre, la Tecnología en Electromecánica se constituye como una carrera combinada, en donde el estudiante que egresa está en capacidad de desenvolverse para realizar funciones eléctricas y mecánicas. Además, se establece que el Tecnólogo Electromecánico es un profesional con vastos conocimientos teóricos-prácticos que podrá supervisar, construir y operar dentro de las áreas eléctricas y mecánicas en la industria nacional e internacional.

TALENTO HUMANO

El Instituto Superior Tecnológico Sucre cuenta con Rector y Vicerrector como autoridades institucionales y dos secretarías dentro del área administrativa, 117 docentes a tiempo completo y medio tiempo.

En el Campus Norte trabajan 60, mientras que en el Campus Sur con 57.

Los docentes por carrera se distribuyen de la siguiente forma:

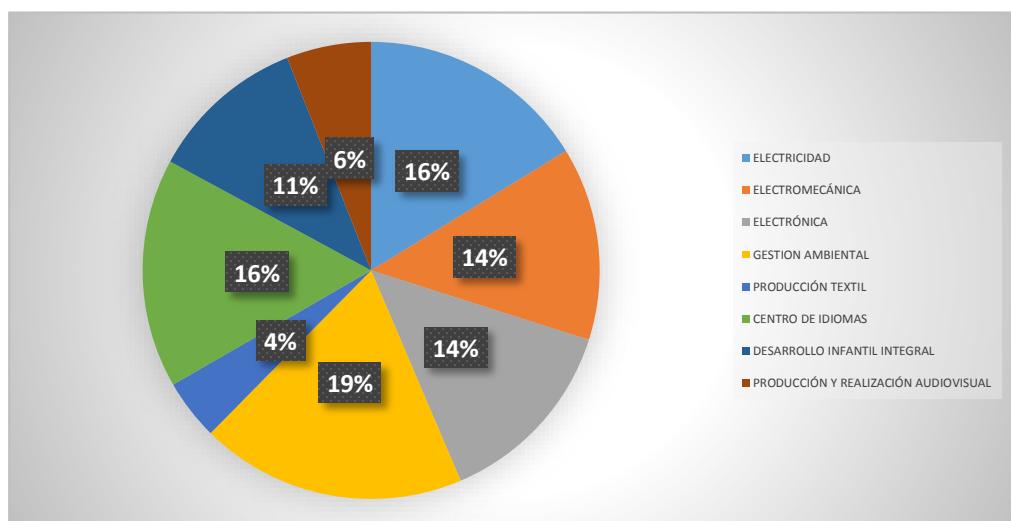
Tabla 3 Número de docentes por carrera

CARRERA	# DOCENTES
ELECTRICIDAD	19
ELECTROMECÁNICA	16
ELECTRÓNICA	16
GESTIÓN AMBIENTAL	22
PRODUCCIÓN TEXTIL	5
CENTRO DE IDIOMAS	19
DESARROLLO INFANTIL INTEGRAL	13
PRODUCCIÓN Y REALIZACIÓN AUDIOVISUAL	7

Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Ilustración 1 Distribución de docentes por Carrera



Fuente: Instituto Sucre, julio 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

El Instituto Sucre tiene 1.447 estudiantes distribuidos entre sus siete carreras.

El Campus Norte tiene 706 alumnos mientras que, el Campus Sur 741, distribuidos en las distintas jornadas.

De los 1.447 estudiantes 512 son de sexo femenino mientras que 935 alumnos son de sexo masculino.

La población estudiantil distribuida por carreras es:

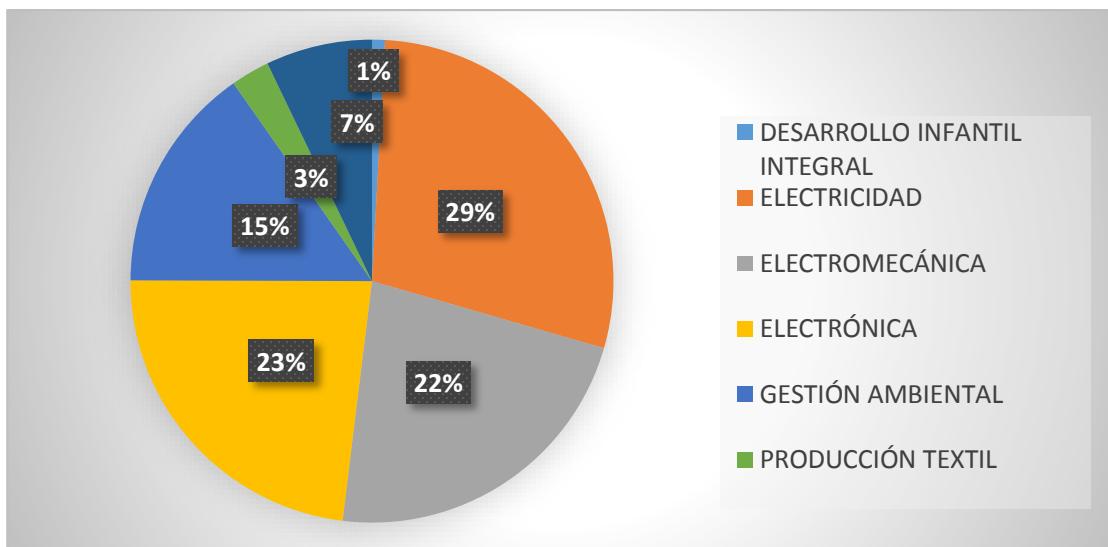
Tabla 4 Población estudiantil por carrera

CARRERA	# ESTUDIANTES
DESARROLLO INFANTIL INTEGRAL	185
ELECTRICIDAD	287
ELECTROMECÁNICA	223
ELECTRÓNICA	231
GESTIÓN AMBIENTAL	366
PRODUCCIÓN TEXTIL	64
PRODUCCIÓN Y REALIZACIÓN AUDIOVISUAL	91

Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Ilustración 2 Distribución Población Estudiantil por carrera



Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Mientras que por jornada de estudio la distribución es la siguiente:

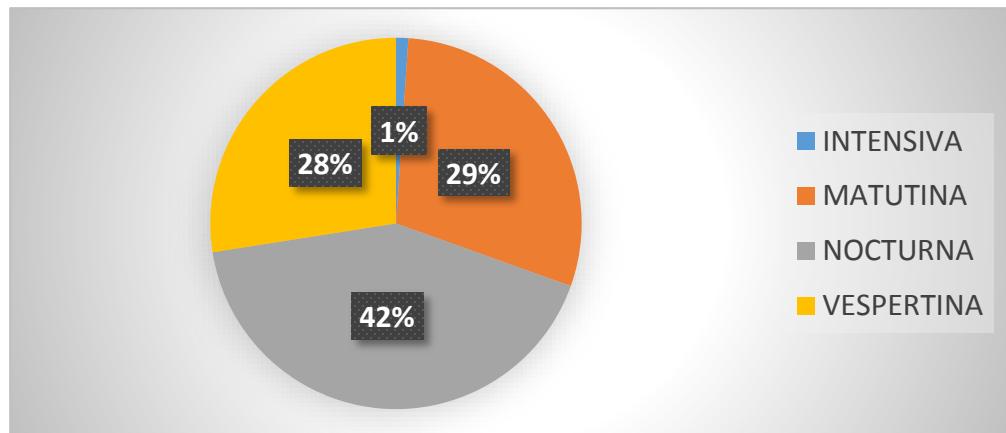
Tabla 5 Número de estudiantes por jornada

JORNADA	# ESTUDIANTES
INTENSIVA	185
MATUTINA	445
VESPERTINA	349
NOCTURNA	468

Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Ilustración 3. Distribución Población Estudiantil por Jornada



Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

EDUCACIÓN CONTINUA

El Centro de Formación Continua y Servicios Especializados brinda cursos de capacitación y certificación por competencias laborales

Los cursos son gratuitos y la oferta académica es:

- Optimización de Energía
- Soldadura
- Residuos Urbanos
- Herramientas Web 2.0
- Autocad 2D-3D INTERM
- Estadística Básica
- Prevención de Riesgos Laborales
- Relaciones Humanas e Inteligencia
- Seguridad Industrial
- Excel Básico
- Excel Avanzado y
- TICS en la educación

El Instituto Sucre tiene el reconocimiento como Organismo Evaluador de la Conformidad para certificar por competencias laborales en el perfil de Prevención en Riesgos Laborales vigente a partir del 22 de mayo de 2019 hasta el 22 de mayo de 2021 conforme la Resolución No. SETEC-REC-2019-064.

VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

La institución tiene convenios de cooperación interinstitucional, de pasantías y prácticas pre profesionales y de formación dual con entidades y empresas públicas y privadas.

Tabla 6 Convenios Interinstitucionales

TIPO DE CONVENIO	NÚMERO
COOPERACIÓN - INTERINSTITUCIONAL	21
PASANTÍAS Y PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES	122
FORMACIÓN DUAL	31

Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Vinculación del Instituto Sucre.

1.6. EL AVANCE TECNOLÓGICO Y EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO SUCRE

Con el objetivo de promover la formación del talento humano para innovar y generar conocimiento y mejorar la producción y productividad, el Instituto Sucre investigó las necesidades de talento humano de las empresas de Pichincha, obteniendo los siguientes resultados:

- Las empresas requieren en su mayoría profesionales tecnológicos.
- Sí pueden encontrar profesionales en Automatización e Instrumentación, aunque la contratación de estos profesionales es por recomendación y se suele contratar a profesionales de formación similar.
- La mayoría de las empresas poseen maquinaria y equipos tecnológicos, pero necesitan mantenimiento, ser actualizados, potencializados y adaptados a sus necesidades particulares.
- A pesar de poseer equipos tecnológicos de vanguardia, tiene pocos procesos productivos automatizados y presentan la necesidad de contar con procesos automatizados. Solo el 46% de las empresas trabajan las 24 horas del día.
- Los profesionales en electrónica deben poseer conocimientos en Instrumentación y automatización, se mantiene la preferencia por contratar personal masculino en una relación de 164 a 88.
- La rotación del personal se da principalmente por crecimiento personal de sus empleados.
- Prefieren que la formación académica sea presencial y práctica – teórica.

En función de estas necesidades proyecta la oferta de las siguientes carreras:

Tabla 7 Oferta proyectada de carreras del INSTITUTO SUCRE

CARRERAS PROYECTAADAS	NUMERO DE ESTUDIANTES PROYECTADOS
AUTOMATIZACIÓN E INSTRUMENTACIÓN	137
MECATRÓNICA	
PRODUCCIÓN Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	287
REDES Y TELECOMUNICACIONES	60

Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

1.7. ARTICULACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.

Dos encuentros convocados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) han nutrido con antecedentes directos a la iniciativa regional de formación del nivel técnico y tecnológico. El primero, el Foro Regional de La Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) denominado “Mirando hacia 2030: fortalecer el desarrollo de competencias laborales, medio de un mejor futuro para todos”, realizado en Montevideo, Uruguay, en noviembre de 2015. El segundo, la Reunión de Expertos en EFTP de América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en mayo de 2016 en Santiago de Chile. En ambas instancias, a través del dialogo entre países, el intercambio de experiencias y la identificación de preocupaciones compartidas, se trazaron las primeras líneas en relación a los desafíos comunes de los países de la región que son recogidas en esta propuesta (Sevilla y Dutra, 2016, p. 4)

En la reunión de expertos en EFTP de América Latina y el Caribe organizada por la Unesco, se pudo discutir sobre otros temas presentes en este intercambio será la relación entre la EFTP con la sostenibilidad, equidad y desarrollo económico. Se discutió además sobre líneas de acción que tienen que ver con el sistema de cualificación laboral, los currículos educativos, una adecuada financiación y aprendizaje para toda la vida, responsabilidad social de la enseñanza y formación técnica y profesional. En muchos países de la región, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), quienes dan empleo han expresado su preocupación respecto a la relevancia de la educación, de los programas de capacitación y de las habilidades de los graduados para adaptarse a los rápidos cambios de las demandas del mundo del trabajo. De hecho, más de un tercio de las compañías que operan en la economía formal acusan las dificultades que tienen para encontrar recursos humanos adecuadamente capacitados. Las empresas actualmente ponen mayor énfasis en contratar personas con habilidades laborales, tales como solución de problemas, pensamiento crítico, creatividad, capacidad de trabajar en equipo, y habilidades comunicacionales y de resolución de conflictos, capacidades que facilitan la actualización de

habilidades continuamente a través del aprendizaje a lo largo de la vida. (Oreal/Unesco, 2015, p. 1)

La gobernanza del sistema de educación superior es liderada por tres actores principales: Consejo de Educación Superior (CES), La Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Senescyt), Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Caces) en el caso de Senescyt, es la autoridad que gobierna sobre las políticas públicas de educación superior y de la cual dependen los institutos técnicos y tecnológicos públicos del país.

El modelo educativo determina como los institutos técnicos y tecnológicos -en cuanto instituciones- definen la concepción de la formación técnica y tecnológica, su respectiva forma de abordaje y finalidad. Para determinar el modelo educativo es necesario precisar algunos conceptos como “educación” y la relación entre “ciencia, técnica y tecnología” que orientarán el campo de actuación de la formación técnica y tecnológica. El abordaje de estos conceptos es complejo y con grandes dificultades para definir sus límites. Sin embargo, utilizando la literatura especializada se bosquejarán sus principales rasgos que orientarán la definición del modelo. (Cobos, Reinoso, Sarmiento y Macías, 2018. P. 10)

En este marco regional y nacional, el modelo educativo del Instituto Superior tecnológico Sucre, menciona que la educación técnica y tecnológica en el Ecuador, tiene la misión de tecnificar la mano de obra, contribuir de manera eficiente en los procesos productivos y lo más importante, mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos, en la actualidad, los perfiles profesionales alineados a las necesidades del sector productivo empresarial e industrial, hacen que más jóvenes se interesen en las carreras técnicas y tecnológicas que ofertan las instituciones y que además la necesidad de convertir el trabajo que realiza un profesional, tiene que ser basado en el conocimiento necesario para poder manejar los procesos y sub procesos dentro de una planificación de un trabajo, de esta forma el trabajador podrá alcanzar mejores resultados en su práctica profesional. (Cobos y otros, 2018, p. 1)

El modelo educativo encuentra sus fundamentos en las tendencias técnicas y tecnológicas generadas tanto en Latinoamérica como en el Ecuador. A nivel hispanoamericano, el fortalecimiento de la formación técnica y tecnológica es una de las metas establecidas por los Estados para generar una articulación directa entre el ámbito académico y el sector productivo. Entre sus objetivos se encuentra la generación de carreras técnico profesionales cuyos currículos son diseñados por competencias teniendo en cuenta la demanda laboral, y “garantizar que la oferta formativa incluya aprendizajes en situaciones laborales reales” y que “exista un creciente proceso de descentralización de la oferta formativa para adecuarla a las necesidades específicas de cada región”. (De Asís y Planells, 2010, p. 8; referido por Cobos y otros, 2018 p. 7)

El objetivo del modelo educativo del Instituto Sucre es: *"Promover el trabajo honesto con la sociedad, la comunidad educativa y el respeto por las normas, basado en los servicios académicos, con una clara orientación en el desarrollo de competencias en el alumnado, relacionadas con la aplicación, adaptación e innovación técnico-tecnológica, la investigación, el emprendimiento, mejorando continuamente los procesos relacionados con la formación de profesionales, que además deberán desarrollar sólidos principios éticos y morales, para la producción de bienes y servicios del sector social, productivo, económico, ambiental a través de la vinculación con la sociedad."* Este objetivo se articula con la misión del PEDI institucional, en el sentido de que llama a la formación de profesionales de forma integral, ocupándose de la formación profesional sin descuidar los valores de los estudiantes. También se articula con la visión porque busca a mediano plazo el avance de la institución hacia un modelo de educación técnica y tecnológica basada en la figura de universidad tecnológica.

En el modelo educativo implica visualizar la postura ontológica, antropológica, sociológica, axiológica, epistemológica, psicológica y pedagógica que se va asumir para poner en marcha el propio sistema con la finalidad de lograr los objetivos de la mejor manera posible. (Jara, 2014, p. 1) y estos fundamentos se conectan con el reconocimiento de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que de forma participativa han identificado los actores de la institución.

El Modelo Educativo del Instituto Tecnológico Superior Sucre, se fundamenta en procesos de enseñanza - aprendizaje orientado en el “aprender a aprender” donde el protagonista del proceso formativo es el estudiante, a través de lo cual los objetivos estratégicos y las estrategias se orientan para fortalecer la institución teniendo como fin mayor la formación de calidad para los estudiantes del Instituto Sucre.

El modelo educativo de la institución para tributar al modelo constructivista socio crítico con enfoque al pensamiento sistémico, el Instituto Sucre toma como criterios filosóficos, cuatro propuestas conceptuales que aportan claves para repensar la implementación académica de educación en el nivel técnico y tecnológico, las propuestas de Feenberg (2002), Jasanoff (2005), Thomas (2010) y Tula (2006) que permitirán orientar una cimentación participativa que busque la aceptación colectiva de que en el medio de la educación superior se pueden fomentar dinámicas más equitativas entre el desarrollo de la educación técnica y tecnológica, innovaciones, la democracia, las metas y políticas sociales. (Cobos, 2018. En prensa). Este modelo educativo se articula con el PEDI institucional desde el fundamento epistemológico, referenciado por la epistemología cívica de Jasanoff procura aportar criterios filosóficos que permitan a las sociedades en su conjunto y también en lo individual romper con la cultura de importar materiales, métodos y técnicas foráneas para resolver necesidades y problemas locales; le da importancia a generar espacios de la participación, en el caso de nuestro país

estos espacios deben ser los Institutos Superiores Tecnológicos, esto permitirá crear capacidades en las personas y en las instituciones, donde se da valor a las características de nuestros rasgos cultural en el ámbito de las innovaciones y en general sobre educación tecnológica. Construyendo y dando valor a nuestra cosmovisión tecno científica, nuestras sensibilidades y subjetividades culturales, lo que nos permitirá definir nuestra propia epistemología cívica en la educación técnica y tecnológica.

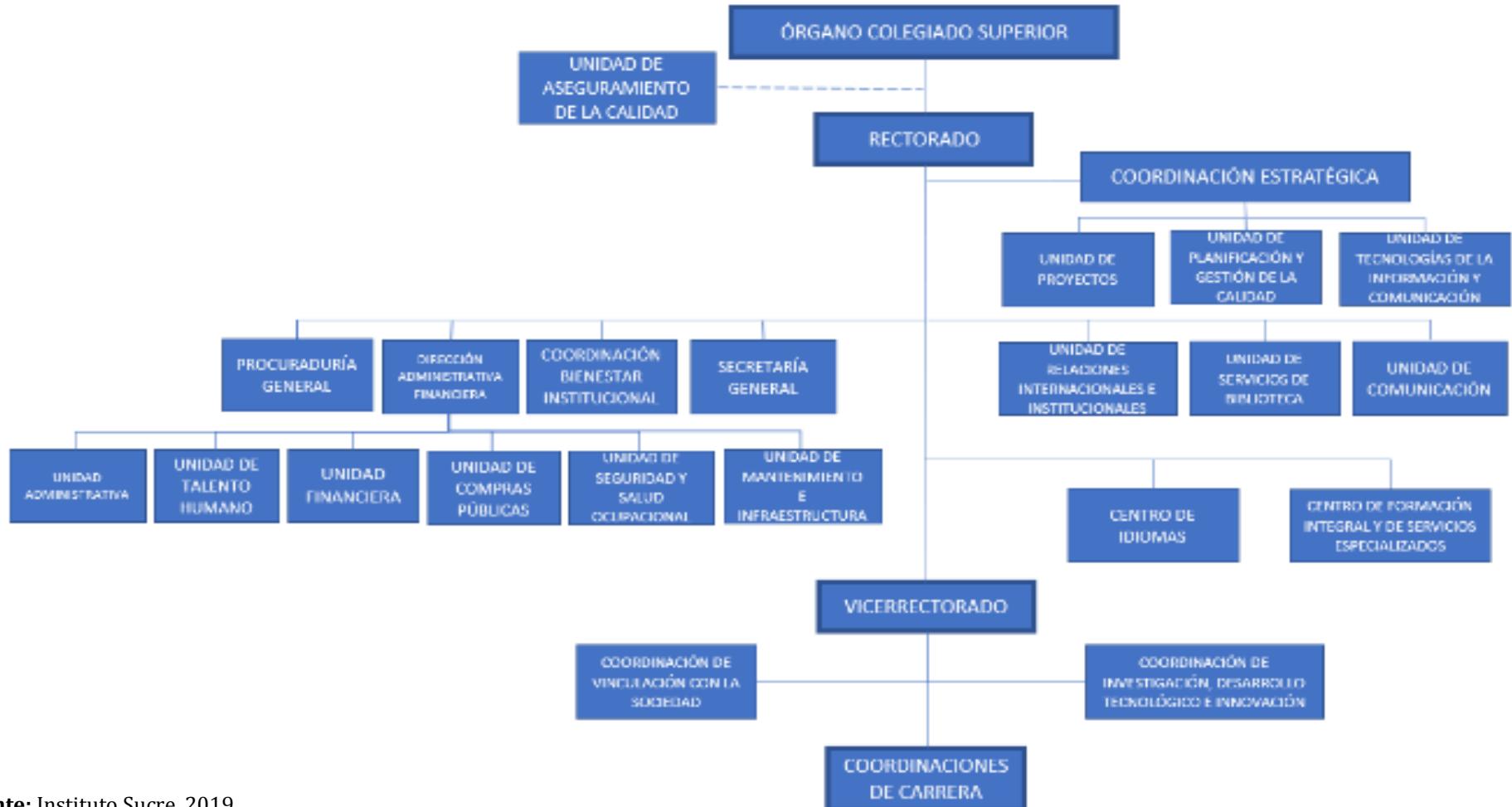
Además se articula a través de la propuesta de Thomas quien sostiene que es necesaria la aplicación de tecnologías sociales, que produzcan una transformación de aquellos ámbitos en los que la tecnología influye, y cuyo fin último es el de hacer menos inequitativa la distribución del capital (sea económico o simbólico). Thomas (2010) menciona que los Sistemas Tecnológicos Sociales son una de las expresiones más claras del derecho ciudadano. Son, al mismo tiempo, la mejor vía para el ejercicio de ese derecho: la forma más democrática de diseñar, desarrollar, producir, implementar, gestionar y evaluar la matriz material de nuestro futuro.

El concepto de “ciudadanía socio-técnica” como un aspecto central de la vida democrática en nuestras sociedades de base tecnológica. Este concepto coincide con lo dicho hasta aquí, pero lo amplía y enriquece. Acuerda con la teoría crítica en la no neutralidad de los parámetros de avance tecnológico y en la posibilidad de redefinirlos a través de decisiones estratégicas; acuerda, además, en la existencia de alternativas de desarrollo tecnológico en cuya elección se juega el sentido y el porvenir de nuestras relaciones sociales, motivo por el cual, deben ser mecanismos institucionales inclusivos, participativos y democráticos los que deben llevar adelante tales definiciones y no “comités de expertos”. (Tula, 2011, p. 168)

En este marco el modelo educativo del Instituto Sucre y del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional tiene una articulación que conecta aspectos clave del desarrollo institucional, basado en teorías y conceptos pertinentes para el nivel técnico y tecnológico, sobre la base de una formación integral para el alumnado de nuestra institución.

1.8. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL INSTITUTO SUCRE

Ilustración 4 Organigrama Instituto Sucre



Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

1.9. PROCESOS INSTITUTO SUCRE

En concordancia con el desarrollo de las organizaciones sociales a nivel mundial, el Instituto Sucre adopta la gestión por procesos como parte de su modelo de gestión, entendiendo que la institución es un sistema formado por la interacción coordinada de sus procesos, los cuales están enfocados en garantizar el acompañamiento académico y pedagógico de sus estudiantes, el diseño e implementación de estrategias en su permanencia en el proceso de formación hasta la culminación de estudios, así como del seguimiento de sus graduados y sus empleadores.

El Instituto Superior Tecnológico Sucre organiza su mapa de procesos conformado por tres grandes grupos de procesos:

- Procesos gobernantes relacionados con la planeación estratégica institucional para el establecimiento de líneas de trabajo, planeación académica, emisión de directrices organizativas con fines de evaluación institucional, resoluciones y disposiciones administrativas.
- Procesos sustantivos llamados también misionales, aquí están los procesos de gestión de la docencia, gestión de la investigación y gestión de vinculación con la sociedad.
- Procesos de apoyo, formados por las áreas administrativas, financieras, de talento humano, tecnológica, procuraduría, comunicación, secretaría general, bienestar institucional, biblioteca, idiomas, formación integral y servicios especializados.

Las interacciones de los procesos se las detallan en las caracterizaciones de este manual.

Con esta organización de procesos, el Instituto Sucre consigue su propósito de cumplir y exceder con los estándares de formación requeridos de los estudiantes, empresas y sociedad.

- **MAPA POR PROCESOS.**



Ilustración 5 Mapa por procesos Instituto Sucre

Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

2. ESTUDIO SOCIO ECONÓMICO

2.1 METODOLOGÍA APLICADA

Para el presente estudio se consideran aspectos metodológicos que se presentan a continuación:

- **Tipo de investigación:** para la presente investigación se la define como descriptiva.
- **Métodos de investigación:** analítica y deductivo
- **Fuentes e información de base:** La base de esta investigación es a partir de fuentes primarias y secundarias o documental. Los datos e información necesaria para el desarrollo de esta investigación provienen de un 50% de fuentes primarias (encuesta aplicada a la demanda), y el 50% restante es de fuentes secundarias o documental (reportes, publicaciones, estudios, entre otros).

Con la metodología aplicada el Instituto Sucre para la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional-PEDI, ha realizado los siguientes análisis:

- Información Demográfica a nivel Nacional y de la Provincia de Pichincha
- Oferta de Educación Superior Tecnológica
- Demanda de la Educación Superior Tecnológica

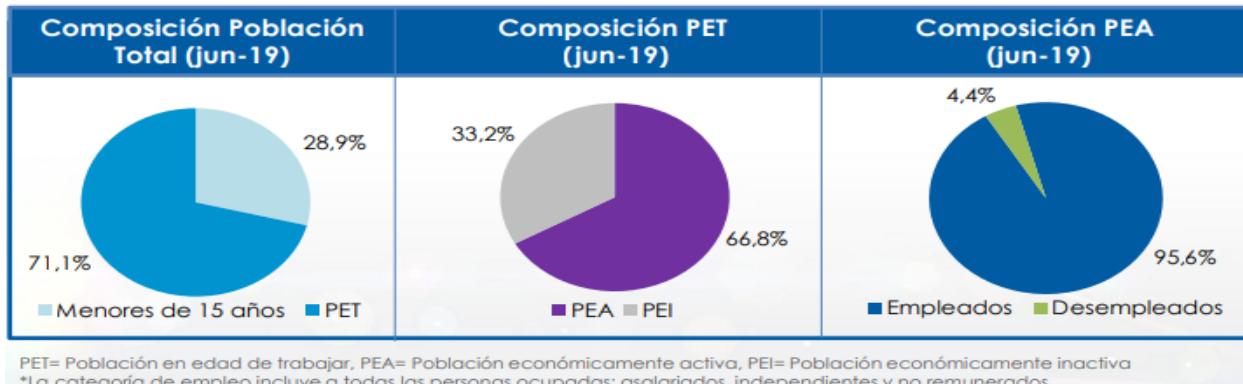
2.2. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA

Composición de la Población Nacional

El Ecuador tiene una población en crecimiento de 14.306.876 habitantes, según datos del censo poblacional del 2010 proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Para el 2019 la población en el Ecuador estima en 17'267.986 el INEC.

El INEC adopta la clasificación de datos según el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas y categoriza a la población de la siguiente manera:

Ilustración 6 Composición Poblacional



Fuente:<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/pichincha.pdf>

A nivel nacional la población se distribuye de la siguiente manera a junio 2019:

- La población en edad de trabajar (PET) es de 12,3 millones de personas.
- La población económicamente activa (PEA) es de 8,2 millones de personas.
- La población económicamente inactiva (PEI) es de 4,1 millones de personas.

Ilustración 7 PET, PEA, PEI

	jun-14	jun-15	jun-16	jun-17	jun-18	jun-19
Población en Edad de Trabajar	11.236.793	11.282.084	11.557.285	11.856.420	12.023.846	12.316.194
Población Económicamente Activa	6.967.747	7.430.701	7.831.981	8.147.564	7.978.870	8.231.949
Población con Empleo	6.643.458	7.098.584	7.415.099	7.781.560	7.648.773	7.865.786
Empleo Adecuado/Pleno	3.401.156	3.410.490	3.214.776	3.267.363	3.105.674	3.123.743
Subempleo	851.939	977.785	1.277.717	1.668.577	1.544.373	1.667.278
Empleo no remunerado	437.119	623.781	759.390	828.059	838.730	855.741
Otro empleo no pleno	1.935.920	2.044.691	2.138.678	1.978.784	2.116.670	2.169.741
Empleo no clasificado	17.324	41.836	24.539	38.777	43.325	49.282
Desempleo	324.289	332.117	416.883	366.004	330.097	366.163
Población Económicamente Inactiva	4.269.046	3.851.383	3.725.303	3.708.856	4.044.977	4.084.245

Fuente:<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/pichincha.pdf>

Composición de la población: Total Nacional Diferencia estadísticamente significativa jun18 – jun19 Diferencia estadísticamente significativa. - Denota que existe suficiente evidencia estadística para descartar la igualdad entre dos indicadores, comparados en el mismo período de años diferentes a un nivel de confianza del 95%. En este caso, se dice que existe una “diferencia estadísticamente significativa.”

Tasa de Participación Bruta= Población Económicamente Activa (PEA) /Población Total (PT)
 Tasa de Participación Global= Población Económicamente Activa (PEA) /Población en Edad de Trabajar (PET) Tasa de Participación Bruta y Global: En junio 2019, las tasas de

participación global y bruta se ubicaron en 63,3% y 46,0% respectivamente en el área urbana.

Ilustración 8 Tasa de participación bruta y global

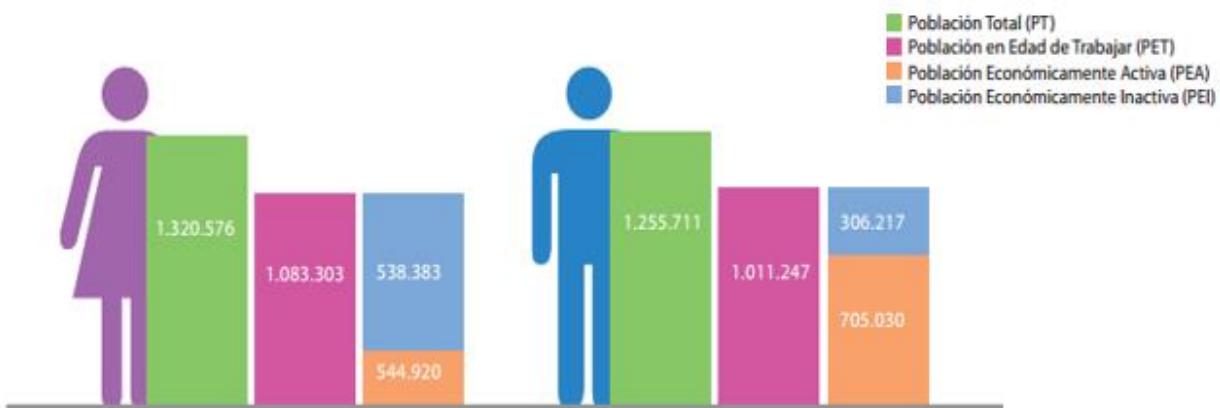


Fuente: INEC-ENEMDU, 2019

Población Económicamente Activa Provincia de Pichincha

La provincia de Pichincha según el número de habitantes se encuentra distribuida de la siguiente manera: Género femenino la población total es de 1'320 576 habitantes, de la cual 1'083 303 personas están en edad de trabajar, 538 383 corresponde a la población económicamente inactiva y el número restante de mujeres, es decir 544 920 son parte de la población económicamente activa. Por otra parte, el género masculino tiene una población total de 1'255 711 habitantes, de los cuales 1'011 247 personas están en edad de trabajar, 306 217 corresponde a la población económicamente inactiva y el número restante, es decir 705 030 son parte de la población económicamente activa.

Ilustración 9. Población Económicamente Activa



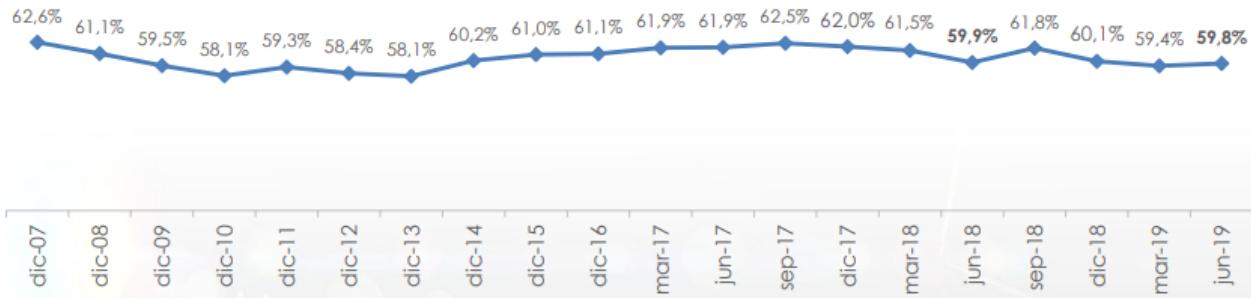
* La Población en Edad de Trabajar y la PEA se calculan para las personas de 10 años de edad y más.

Fuente: INEC-ENEMDU, 2019

Empleo

En junio 2019, la tasa de empleo bruto se ubicó en 59,8% en el área urbana.

Ilustración 10 Evolución de la tasa de Empleo



Fuente: INEC-ENEMDU, 2019

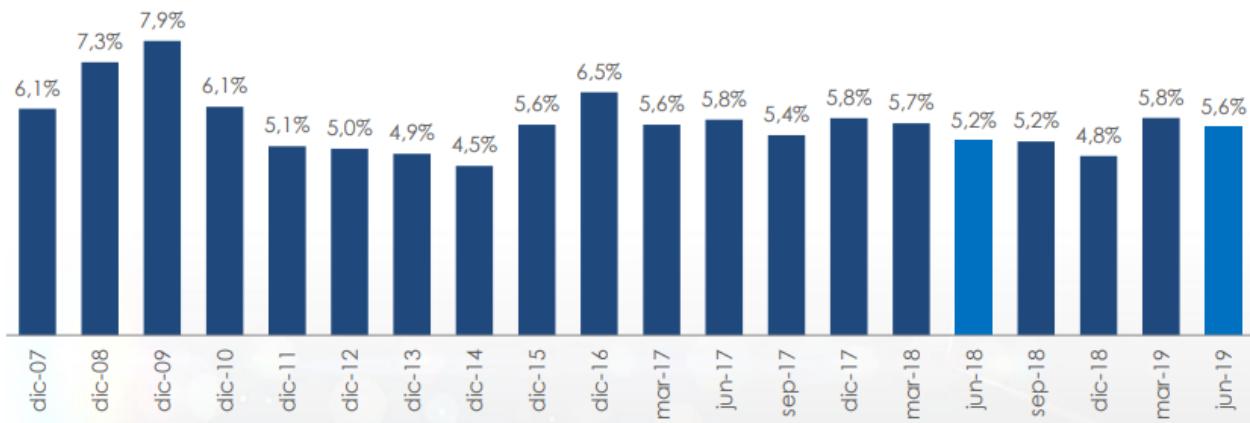
*La categoría de empleo incluye a todas las personas ocupadas: asalariados, independientes y no remunerados.
Empleo Bruto= Población Ocupada /Población en Edad de Trabajar (PET).

Desempleo

Es la situación en la que se encuentran las personas que, teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no ocupan ni pueden conseguir un puesto de trabajo.

Para junio 2019, la tasa de desempleo alcanzó el 5,6% a nivel urbano.

Ilustración 11 Evolución de la tasa de desempleo



Fuente: INEC-ENEMDU, 2019

Indicadores laborales

La tasa de empleo adecuado presenta variaciones estadísticamente significativas en las ciudades de Quito, Guayaquil, Machala y Ambato.

Ilustración 12 Evolución de la Tasa de empleo adecuado

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
dic-10	65,0%	55,5%	66,6%	50,4%	54,2%
dic-11	63,6%	57,0%	65,7%	56,8%	61,9%
dic-12	62,1%	60,5%	67,7%	58,2%	57,4%
dic-13	70,6%	57,2%	68,5%	58,9%	56,4%
dic-14	70,5%	60,1%	65,2%	55,9%	61,0%
dic-15	66,5%	56,9%	64,6%	57,1%	58,5%
dic-16	57,6%	49,6%	56,6%	49,2%	46,9%
mar-17	57,7%	49,1%	61,9%	48,1%	46,6%
jun-17	63,1%	49,5%	60,1%	49,3%	52,7%
sep-17	66,4%	47,9%	61,4%	43,6%	54,3%
dic-17	61,6%	50,0%	57,3%	51,2%	54,0%
mar-18	60,2%	51,3%	61,4%	53,2%	51,8%
jun-18	59,1%	49,6%	66,5%	51,1%	54,8%
sep-18	58,9%	50,2%	61,1%	52,1%	52,5%
dic-18	57,9%	52,6%	61,3%	55,4%	52,6%
mar-19	59,7%	49,0%	64,0%	56,9%	50,0%
jun-19	55,2%	54,7%	69,4%	59,6%	50,6%

Fuente: INEC-ENEMDU, 2019

Evolución de la tasa de desempleo entre las principales ciudades del Ecuador entre junio 2018 y 2019, no presentan diferencias estadísticamente significativas

Ilustración 13 Tasa de desempleo

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
dic-10	4,3%	7,6%	2,5%	4,3%	3,2%
dic-11	4,3%	5,9%	3,9%	4,6%	2,3%
dic-12	4,4%	5,5%	3,7%	4,4%	3,3%
dic-13	4,0%	5,7%	3,7%	3,8%	3,4%
dic-14	3,2%	4,0%	2,3%	2,5%	3,7%
dic-15	4,9%	4,8%	3,3%	2,7%	5,7%
dic-16	9,1%	6,4%	4,8%	5,3%	7,1%
mar-17	9,1%	5,1%	4,3%	4,2%	5,0%
jun-17	7,8%	5,3%	4,5%	4,3%	4,6%
sep-17	7,8%	4,6%	4,6%	4,4%	4,8%
dic-17	9,4%	4,4%	5,6%	5,6%	6,1%
mar-18	7,1%	4,7%	5,4%	5,9%	5,7%
jun-18	9,8%	3,4%	5,1%	6,4%	4,7%
sep-18	8,8%	3,4%	4,8%	6,9%	5,7%
dic-18	8,2%	3,1%	4,7%	5,4%	3,4%
mar-19	9,7%	3,7%	5,4%	5,1%	5,4%
jun-19	8,3%	2,5%	4,5%	5,5%	4,7%

Fuente: INEC-ENEMDU, 2019

2.3. OFERTA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA

a) Caracterización de la Oferta

La oferta está dada por los establecimientos de educación superior universitaria, técnica y tecnológica, que pone a disposición de la ciudadanía su oferta académica vigente.

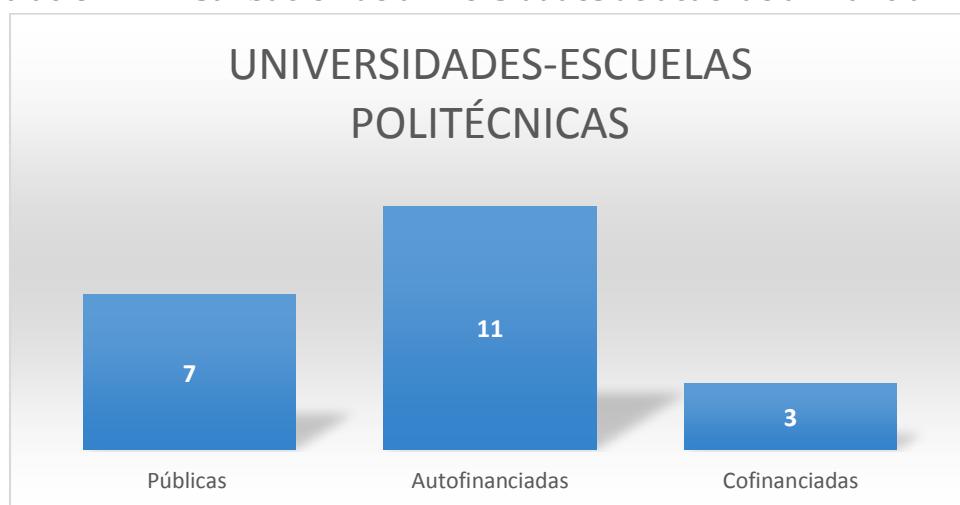
b) Información de la Oferta de Educación Superior a nivel nacional, local e institucional

La educación superior en el Ecuador está compuesta por universidades, escuelas politécnicas e institutos de educación superior tecnológica.

Educación Superior Universitaria- Escuelas Politécnicas

En cuanto a universidades y escuelas politécnicas conforme a la publicación de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación-SENESCYT (2018) está compuesta por un total de 21 universidades.

Ilustración 14 Distribución de universidades de acuerdo a financiamiento

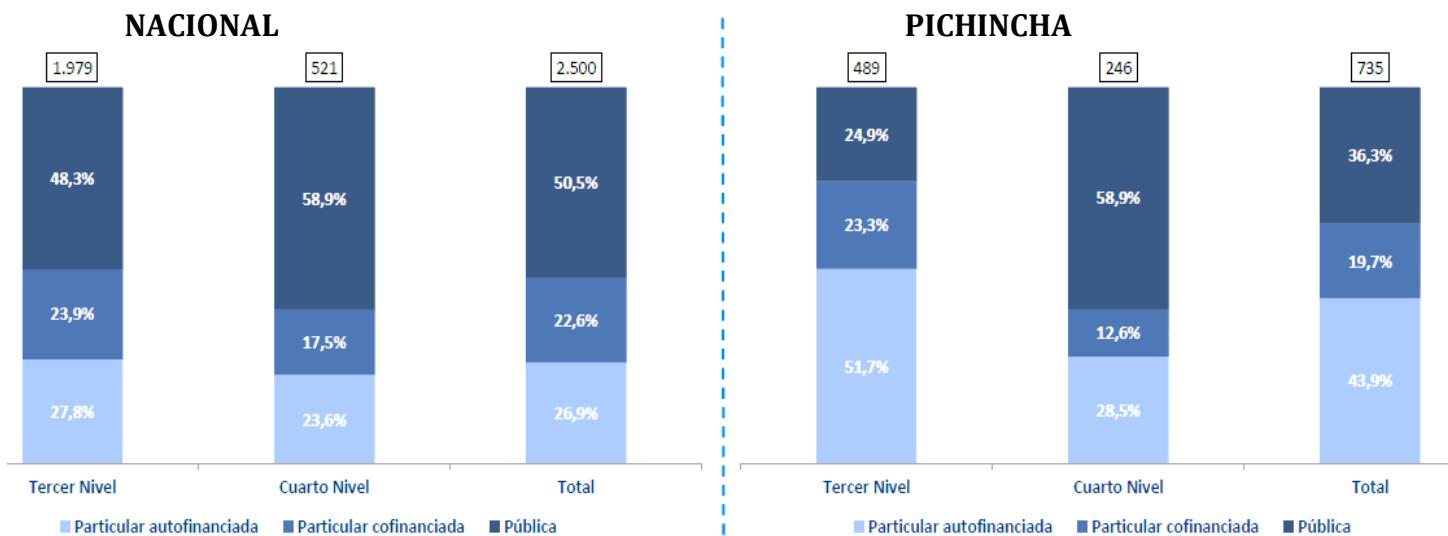


Fuente: Senescyt, 2018

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Conforme a la información proporcionada por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2018) la oferta académica de carreras de tercer nivel y programas de cuarto nivel vigentes según la modalidad de financiamiento, presenta la siguiente información:

Ilustración 15 Oferta Académica vigente universidades según financiamiento



Fuente: Senescyt y Saberes Ancestrales en Cifras, 2018

Elaborado por: Senescyt

Educación Superior Tecnológica

La educación superior tecnológica de Pichincha cuenta con institutos superiores tecnológicos que presentan diversidad de oferta académica.

Pichincha cuenta con un total de 70 institutos superiores de educación tecnológica distribuidos entre institutos públicos, autofinanciados y cofinanciados, información proporcionada por la Senescyt, 2018.

Tabla 8 Distribución de institutos de acuerdo a financiamiento

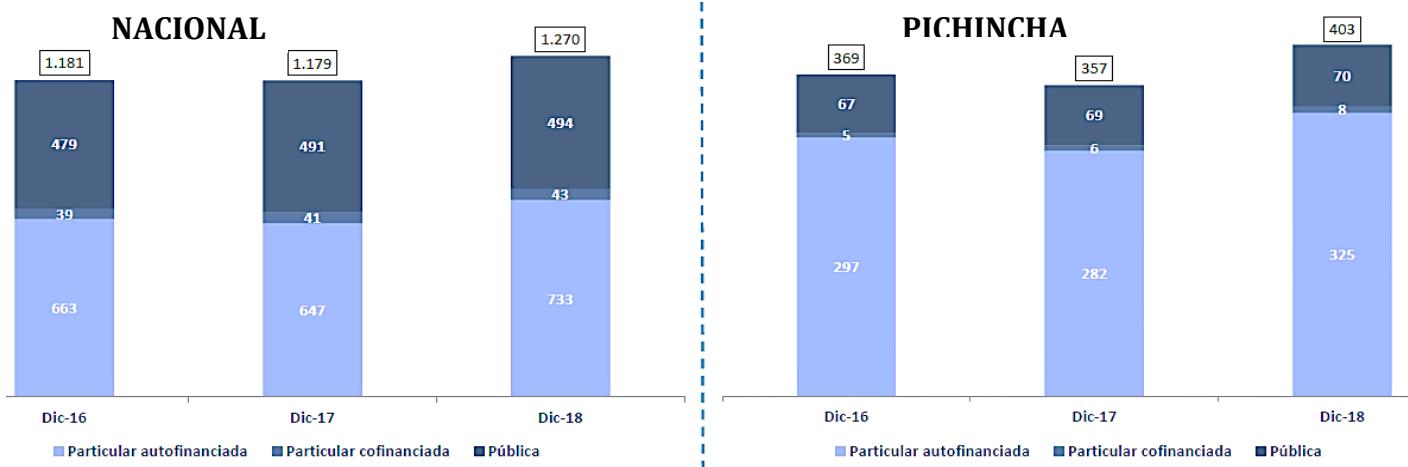
INSTITUTOS	# INSTITUTOS
PÚBLICOS	14
AUTOFINANCIADOS	55
COFINANCIADOS	1
TOTAL	70

Fuente: Senescyt, 2018

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

La Oferta Académica de las carreras vigentes, según la modalidad de financiamiento en institutos superiores técnicos y tecnológicos de tercer nivel en educación autofinanciada y cofinanciada y pública, presenta la siguiente distribución:

Ilustración 16 Oferta académica vigente en institutos según financiamiento

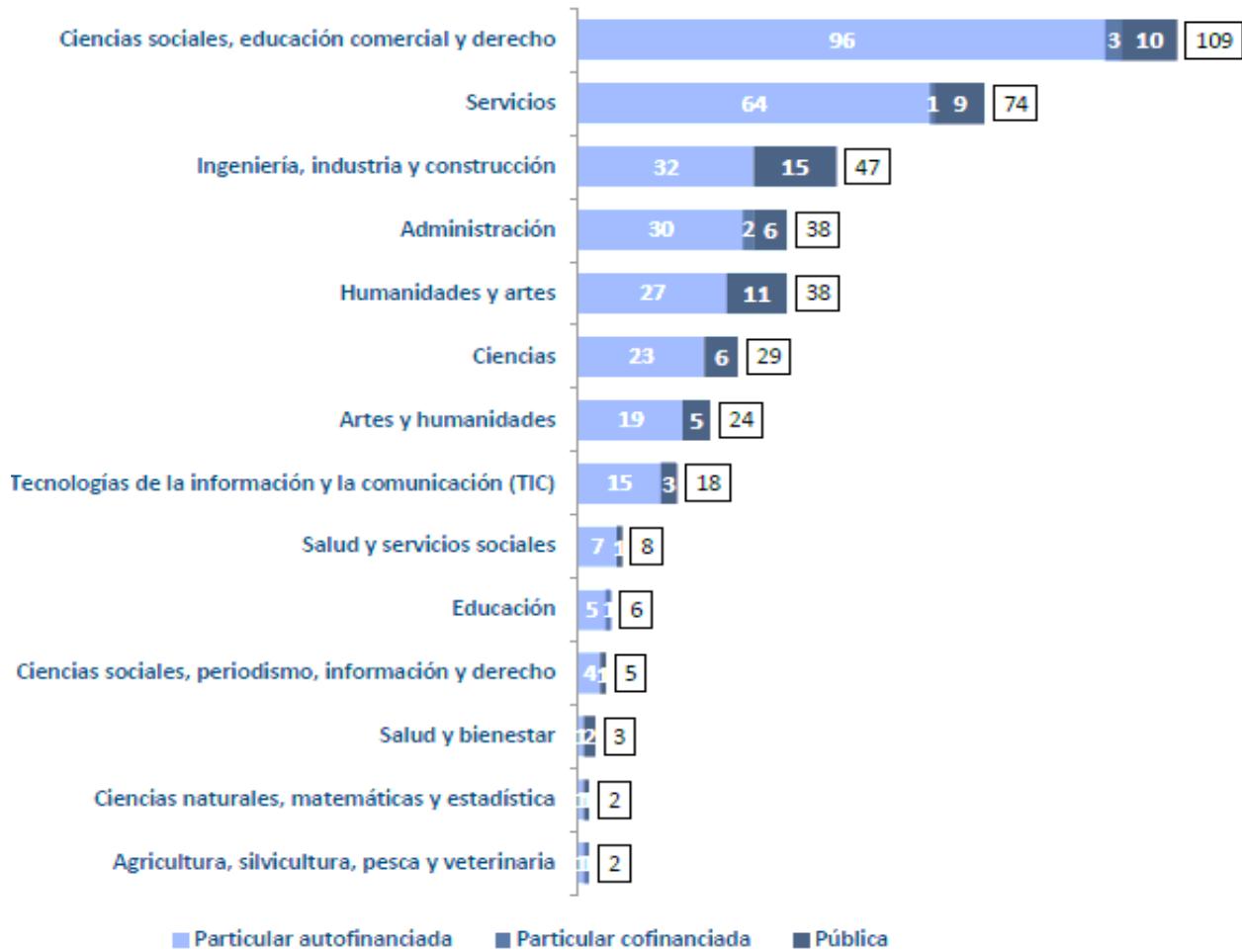


Fuente: Senescyt y Saberes Ancestrales en Cifras, 2018

Elaborado por: Senescyt.

La Oferta Académica de carreras vigentes en los institutos superiores técnicos y tecnológicos, según la modalidad de financiamiento y el campo amplio, presenta la siguiente información:

Ilustración 17 Oferta Académica vigente en Pichincha de acuerdo al campo amplio



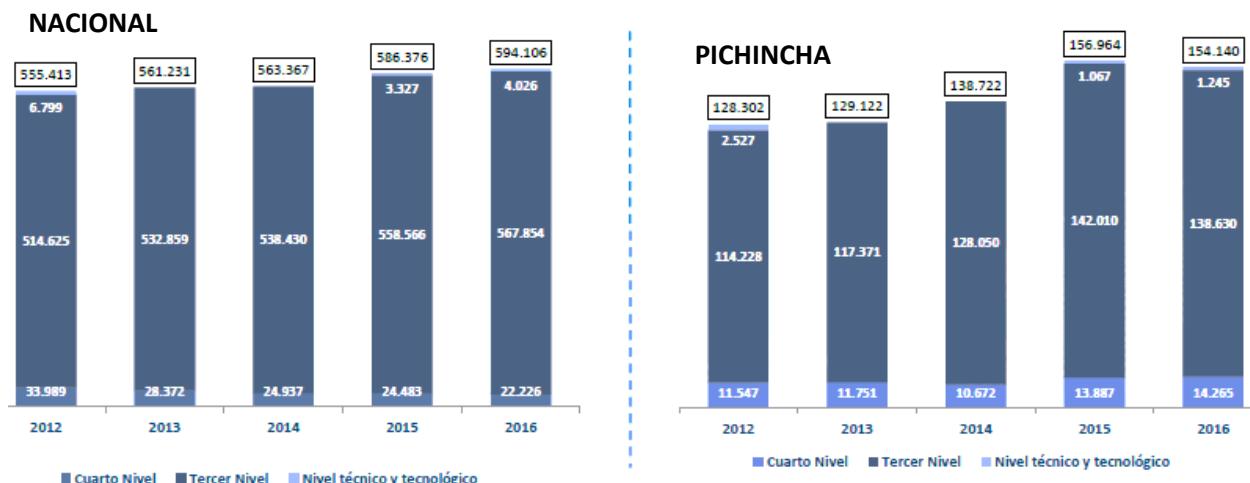
Fuente: Senescyt y Saberes Ancestrales en Cifras, 2018

Elaborado por: Senescyt

Instituto Superior Tecnológico Sucre

La tasa de matriculación estudiantil en el Ecuador a diciembre de 2019, de Educación Superior de Institutos Tecnológicos, de acuerdo al estudio realizado por la Senescyt, a diciembre de 2016, marca una tendencia positiva a nivel nacional. En el caso de Pichincha tiene un crecimiento significativo hasta 2015 y un ligero descenso para 2016.

Ilustración 18 Tasa de matriculación



Fuente: Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE) – Senescyt.

Elaborado por: Dirección de Estadística y Análisis (DEYA) - Coordinación de Gestión de la Información (CGI) – Senescyt.

De acuerdo a los datos emitidos por el INEC, a través de Enemdu (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo junio 2019), la participación del empleo por rama de actividad económica presenta una leve variación respecto a junio de 2018. Destacan las ramas de actividad económica relacionadas directamente con la oferta académica que presenta el Instituto Superior Tecnológico Sucre, como Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca con un 29,8%, donde destaca carreras como Electrónica, Electromecánica, Electricidad; Comercio 18,3%, con Producción Textil, Producción y Realización Audio Visual; Manufactura 10,3%, con Electrónica, Electricidad; Enseñanza, Servicios Sociales y Salud con un 6,5%, donde se destaca la carrera de Desarrollo Integral Infantil; Construcción 5,8%, con Electrónica, Electromecánica, Electricidad; Transporte 5,6% relacionada con Electromecánica; Suministro de electricidad y agua 0,5%, la carrera de Electricidad; Petróleo y Minas 0,4%, las carreras de Electrónica, Gestión Ambiental.

Tabla 9. Análisis de relación de las carreras que oferta el Instituto Sucre, con las ramas de actividad económica

RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA	CARRERAS OFERTADAS	RELACIÓN DE CONOCIMIENTOS
Enseñanza y servicios sociales y de salud	Desarrollo infantil integral	El tecnólogo del Instituto Sucre está en capacidad de diseñar, ejecutar y evaluar procesos relacionados con la atención y educación a la primera infancia, a partir del dominio de conocimientos, metodologías, procedimientos y técnicas para generar estrategias de aprendizaje, cuidado, nutrición e higiene, protección de los derechos infantiles y

		vinculación corresponsable de la familia y la comunidad, a fin de aportar al desarrollo integral de los niños y niñas menores de 5 años.
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Comercio, Manufactura, Construcción, Suministro de electricidad, Petróleo y Minas	Electricidad	El tecnólogo del Instituto Sucre está en capacidad de ejecutar y supervisar procesos de instalaciones eléctricas industriales, sistemas de distribución, generación y sistemas de trasmisión eléctrica, operación, mantenimiento, control y automatización industrial. Instalaciones eléctricas comerciales, de medio y bajo voltaje, instalaciones eléctricas industriales
Manufactura, Agricultura, Transporte, Petróleo	Electromecánica	El tecnólogo del Instituto Sucre está en capacidad de instalar, operar y dar mantenimiento a sistemas electromecánicos. Mantenimiento mecánico. Construcción y reconstrucción, montaje y adaptación tecnológica industrial en la producción de bienes y servicios, con seguridad industrial y responsabilidad social y ambiental. Manteniendo mecánico.
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Comercio, Manufactura, Construcción, Petróleo y Minas	Electrónica	El tecnólogo del Instituto Sucre está en capacidad de instalar, operar y dar mantenimiento a sistemas electrónicos, de automatización, redes y telecomunicaciones, aplicando diferentes normas y procedimientos técnicos, de seguridad industrial y sostenibilidad ambiental
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Manufactura, Petróleo y minas	Gestión ambiental	El tecnólogo del Instituto Sucre está en capacidad de aplicar técnicas, herramientas y procedimientos de manejo, cuidado y mejora de la calidad del medio ambiente. Evaluar políticas ambientales. Efectuar acciones para conservar el medio ambiente y biodiversidad. Actividades de seguimiento y control y evaluación de impactos ambientales. Proponer planes y programas de contaminación ambiental. Promover el desarrollo sostenible, uso racional de los recursos naturales no renovables y derechos de la naturaleza.

Manufactura, Comercio, otros servicios	Producción textil	El tecnólogo del Instituto Sucre está en capacidad de gestionar, planificar, ejecutar y evaluar procesos relacionados con la producción de textiles, selección de materia prima, rutinas de producción, fabricación de tejidos e hilaturas, configuración de máquinas y equipos. Ejecución de pruebas de calidad, seguridad industrial y cuidado del medio ambiente.
Comercio, Enseñanza y Servicios Sociales, otros servicios	Producción y realización audiovisual	El tecnólogo del Instituto Sucre está en capacidad de planificar y ejecutar procesos de pre producción, producción y post-producción para crear audiovisuales de ficción, argumentales, documentales y educativos, desde la concepción de la idea, rodaje, puesta en escena, edición, sonido y montaje.

Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

2.4. DEMANDA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA

a) Caracterización de la Demanda

La demanda está dada por las personas que harán uso de la educación superior, para el caso del Instituto Sucre es: 1) bachilleres (demanda potencial), 2) estudiantes grupos de interés con los que interactúa el Instituto Sucre.

b) Información de Demanda de Educación Superior

- **Bachilleres (demanda potencial)**

Los bachilleres son considerados la demanda potencial de la educación superior para universidades, escuelas polítécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos.

La cobertura en la educación del nivel de bachillerato se compone por la tasa bruta de matrícula y la tasa neta de matrícula, de donde:

Tabla 10 Cobertura de educación a nivel de bachillerato

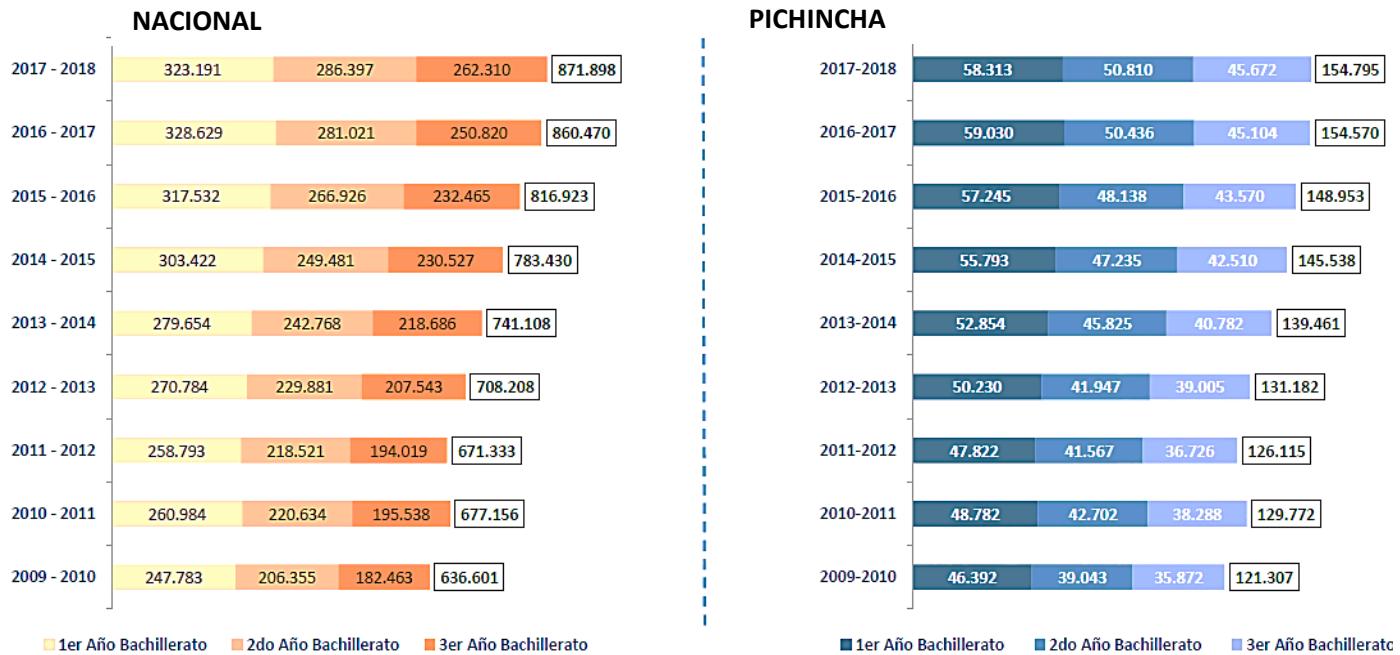
COBERTURA BACHILLERATO	NACIONAL	PICHINCHA
Tasa bruta de matrícula	94,90%	103,90%
Tasa neta de matrícula	71,00%	82,90%

Fuente: Senescyt y Saberes Ancestrales en Cifras, 2018

Elaborado por: Instituto Sucre, 2019.

La SENESCYT en su publicación Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras (2018) presenta el total de estudiantes matriculados del nivel bachillerato en instituciones educativas activas escolarizadas ordinarias por periodo escolar, presenta la siguiente información:

Ilustración 19 Estudiantes matriculados bachillerato



Fuente: Senescyt y Saberes Ancestrales en Cifras, 2018

Elaborado por: Senescyt

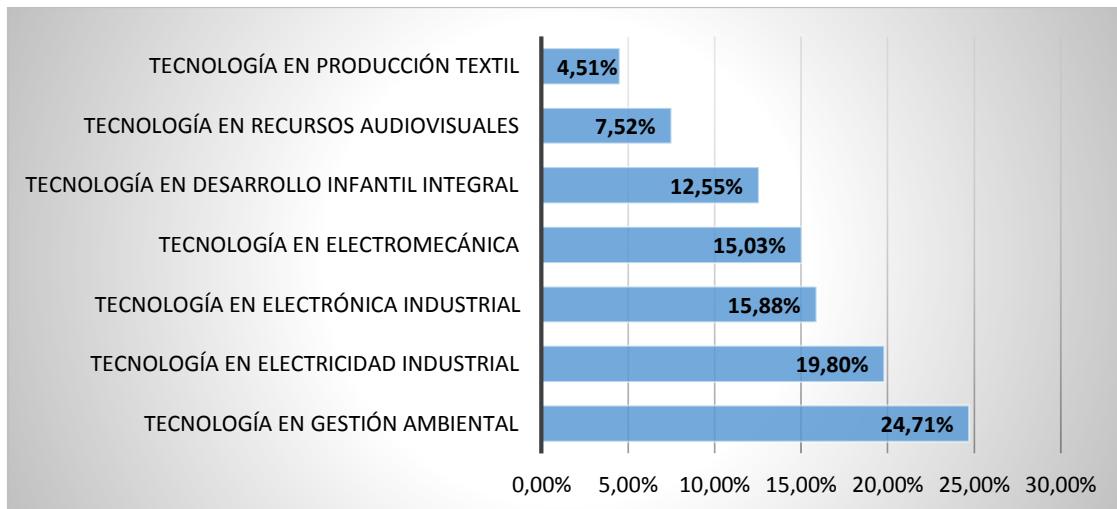
- Estudiantes**

En el informe de gestión realizado por la Unidad de Bienestar Institucional del Instituto Sucre, con fecha de corte octubre 2019, se evidencia la siguiente información:

El Instituto Superior Tecnológico Sucre cuenta con siete carreras tecnológicas y con una comunidad estudiantil distribuida de la siguiente manera:

De todos los estudiantes que conforman la comunidad estudiantil del instituto el 24,71% Tecnología en Gestión Ambiental, el 19,80% Tecnología en Electricidad Industrial, el 15,88% Tecnología en Electrónica Industrial, el 15,03% Tecnología en Electromecánica, el 12,55% Tecnología en Desarrollo Infantil Integral, el 7,52% Tecnología en Recursos Audiovisuales y el 4,51% Tecnología en Producción Textil.

Ilustración 20. Distribución de estudiantes por carreras tecnológicas Instituto Sucre

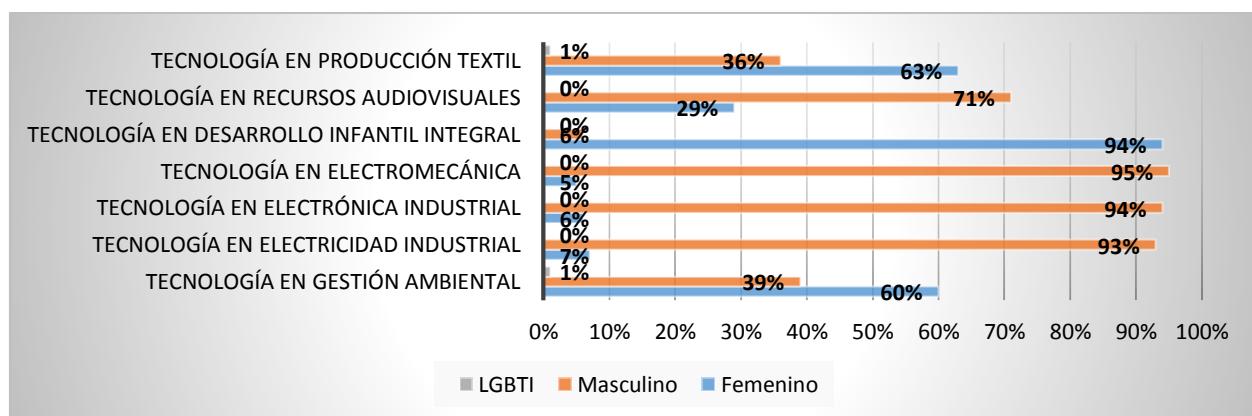


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

El Instituto Superior Tecnológico Sucre cuenta con siete carreras tecnológicas y con una comunidad estudiantil distribuida de la siguiente manera: De todos los estudiantes que conforman la comunidad estudiantil del instituto el 24,71% Tecnología en Gestión Ambiental, el 19,80% Tecnología en Electricidad Industrial, el 15,88% Tecnología en Electrónica Industrial, el 15,03% Tecnología en Electromecánica, el 12,55% Tecnología en Desarrollo Infantil Integral, el 7,52% Tecnología en Recursos Audiovisuales y el 4,51% Tecnología en Producción Textil.

Ilustración 21. Género de alumnos por carrera

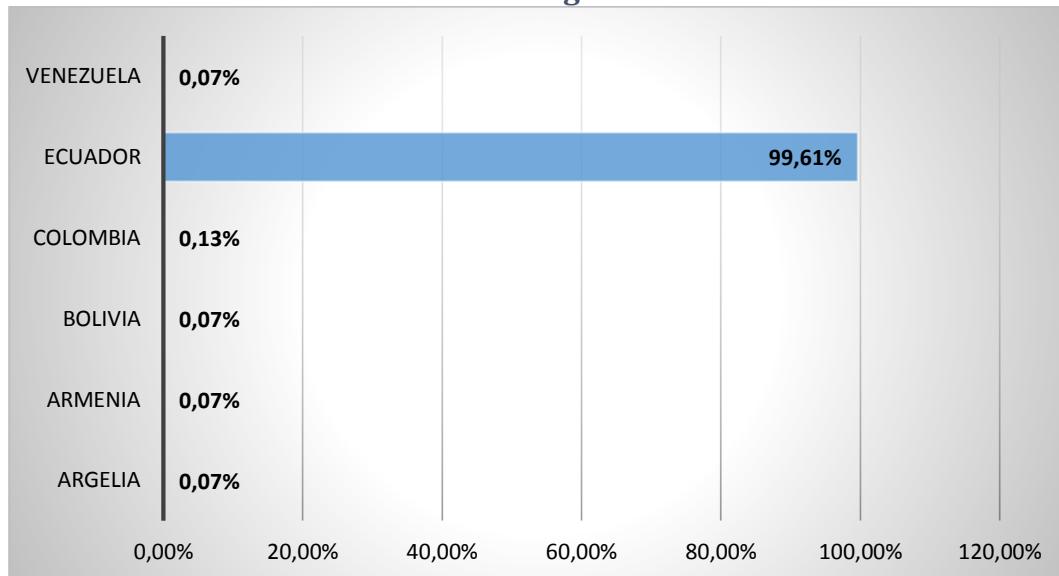


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

En cuanto al país de origen de los estudiantes se encuentra que el 99,61% tienen procedencia ecuatoriana, el porcentaje restante tienen procedencia de países como Venezuela, Colombia, Bolivia, Armenia, Argelia.

Ilustración 22 País de origen de los estudiantes

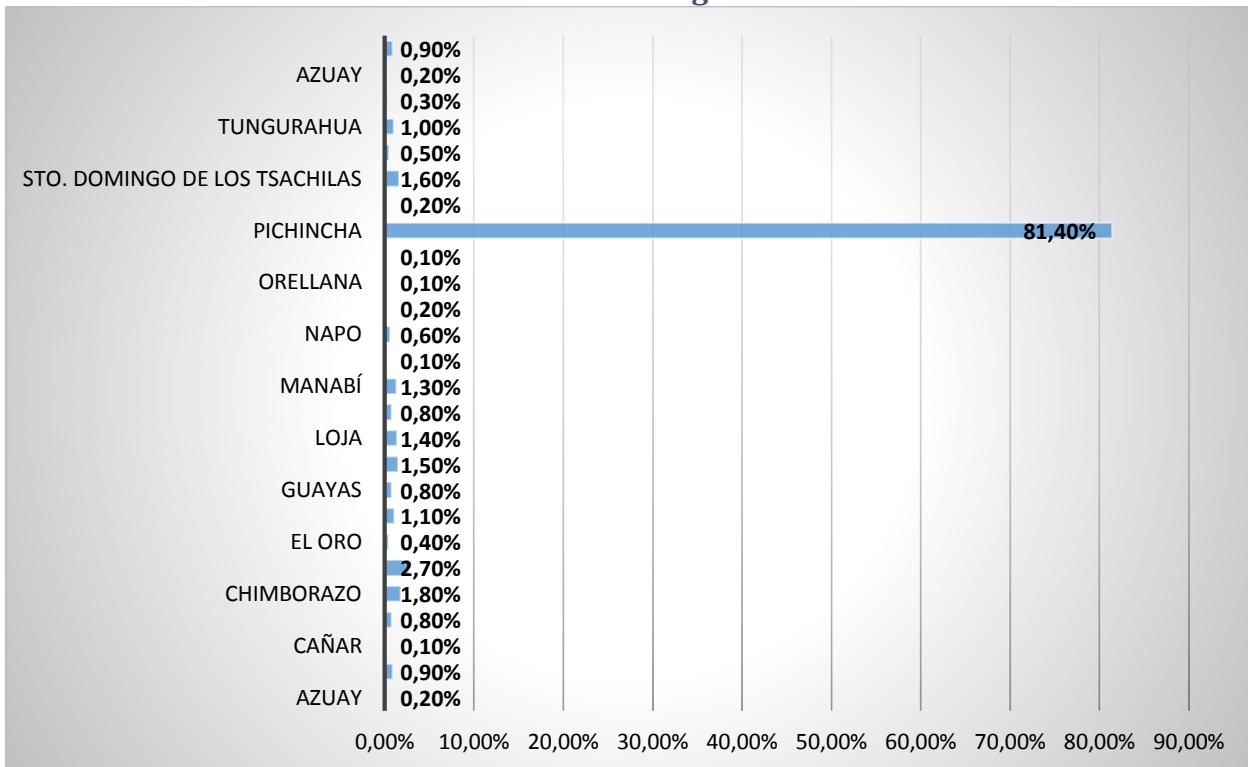


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Entre las principales provincias de procedencia de los estudiantes, se encuentra Pichincha con el 81,40%, Cotopaxi con 2,70%, Chimborazo con 1,80%, Santo Domingo de los Tsáchilas con 1,60%, Imbabura con 1,50%, Loja con 1,40%, Manabí con 1,30%, Esmeraldas con 1,10%, Tungurahua con 1%, y las restantes provincias con una participación poco significativa.

Ilustración 23 Provincia de origen de los estudiantes

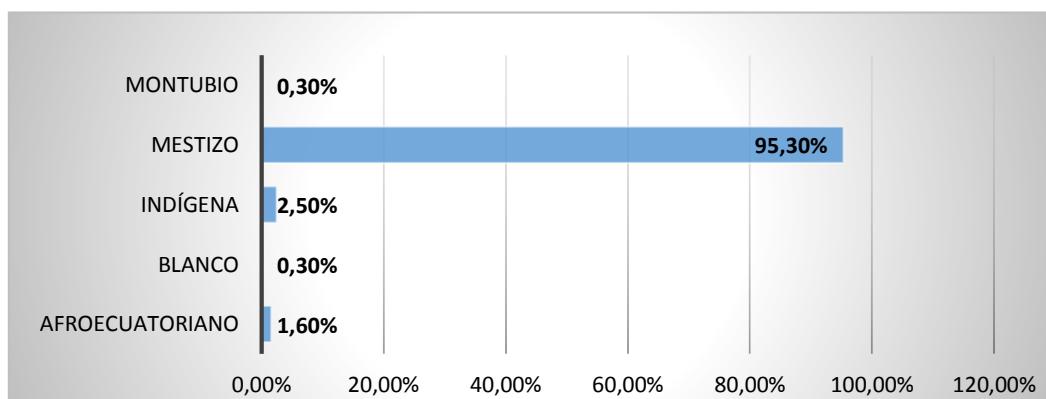


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

El Instituto Superior Tecnológico Sucre, cuenta con una población estudiantil mayoritariamente identificada como mestiza 95,30%, asisten población indígena que representa el 2,5%, estudiantes afroecuatorianos con el 1,60%.

Ilustración 24 Etnia de estudiantes

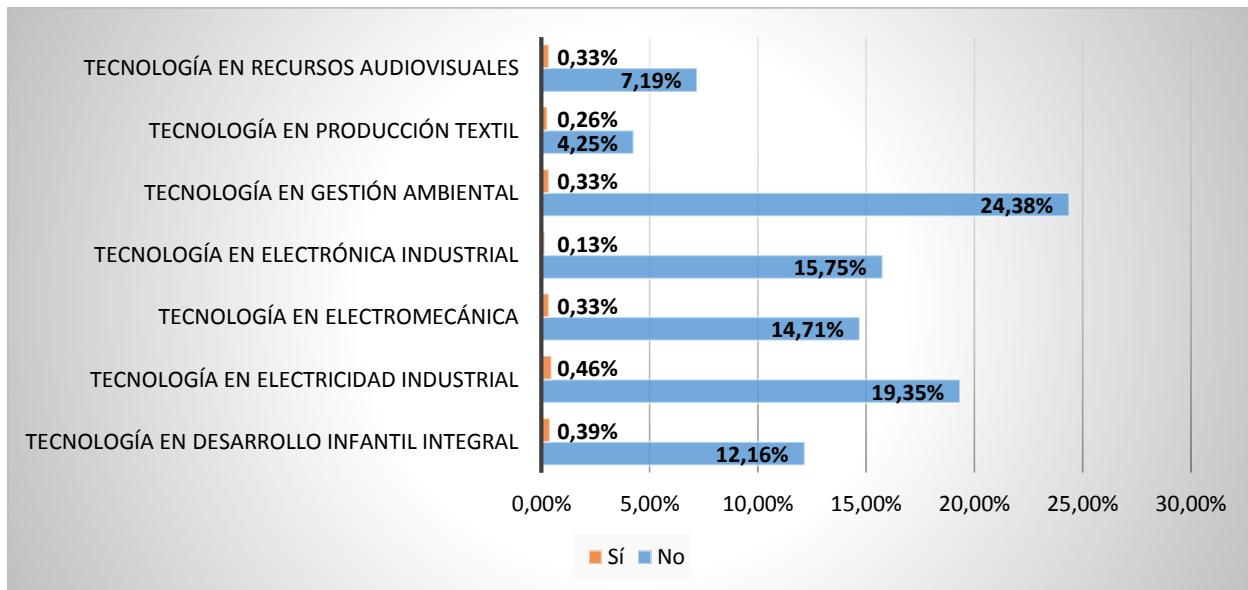


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

La población estudiantil del Instituto Sucre acoge a una población estudiantil con discapacidad que representa el 0,46% siendo mayor en la carrera de Electricidad.

Ilustración 25 Presencia de discapacidad de estudiantes por tecnologías

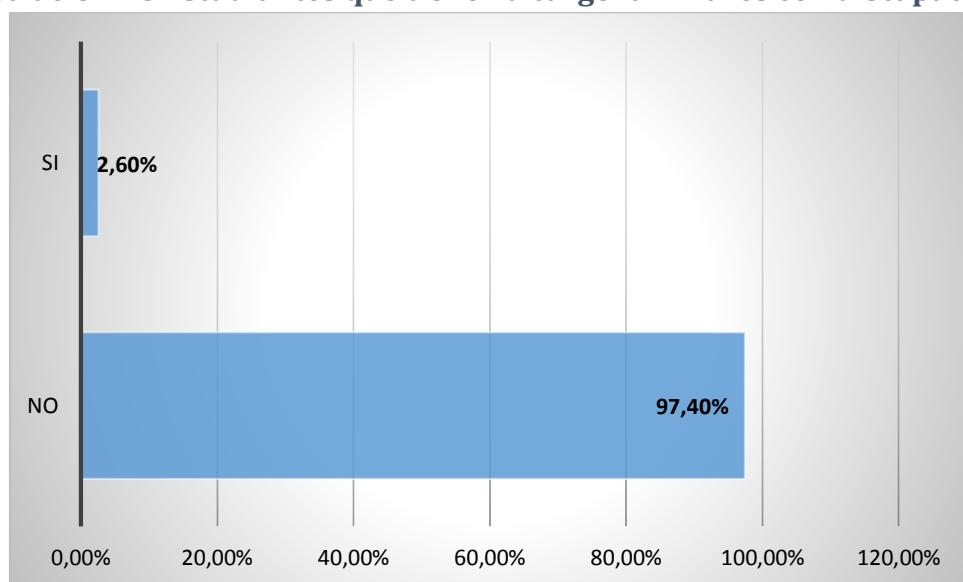


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

El núcleo familiar de nuestros estudiantes se conforma con el 2,60% de familiares con algún tipo de discapacidad.

Ilustración 26 Estudiantes que tienen a cargo familiares con discapacidad

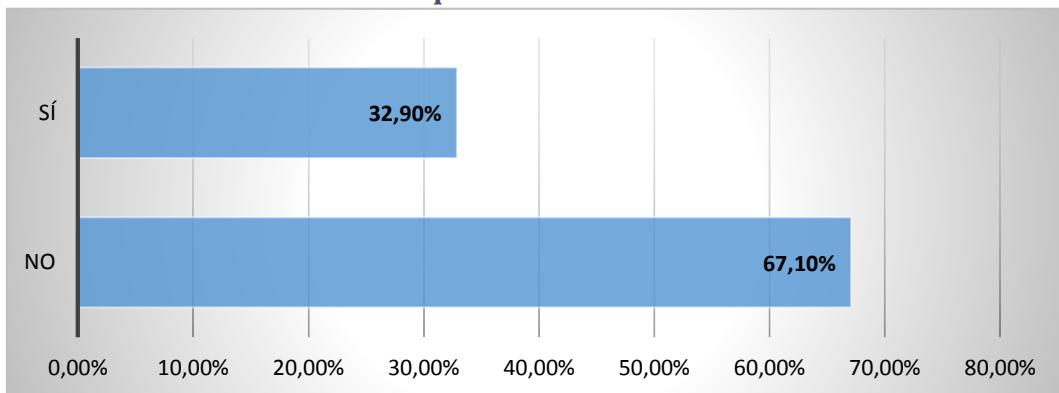


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Al obtener los resultados de las fichas socio económicas de la comunidad estudiantil del Instituto Superior Tecnológico Sucre referente a si actualmente se encuentran laborando, se obtuvieron los siguientes datos: el 32,90% de estudiantes se encuentran laborando mientras el 67,10% no está laborando actualmente.

Ilustración 27 Estudiantes que actualmente se encuentran laborando

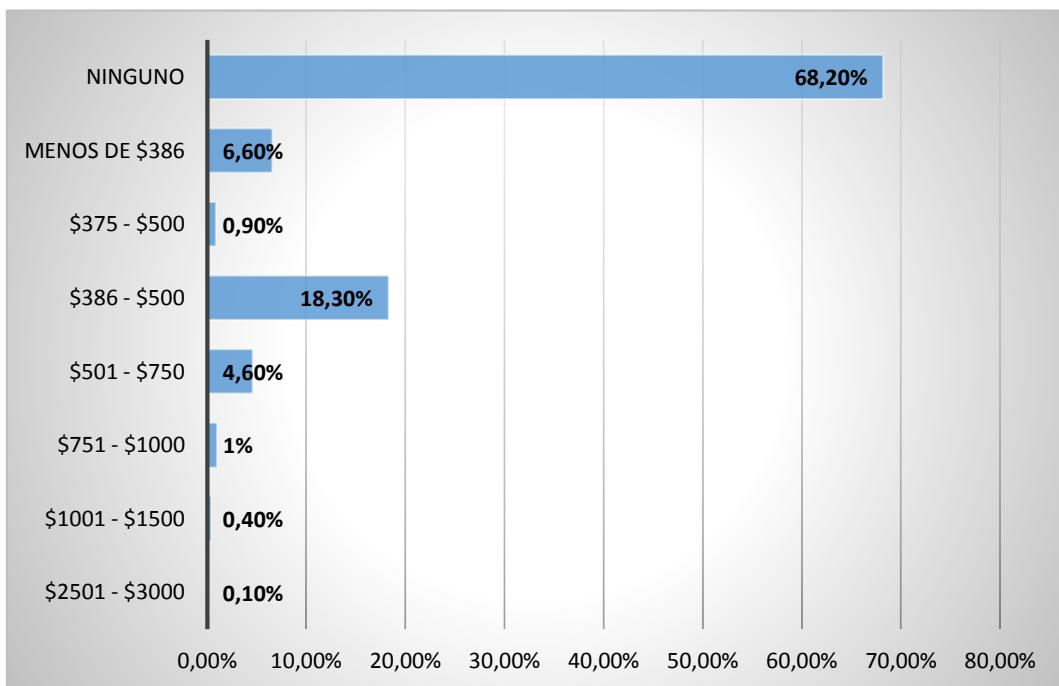


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Al obtener los resultados de las fichas socio económicas de la comunidad estudiantil del Instituto Sucre referente al rango del ingreso mensual que reciben por su empleo, se obtuvieron los siguientes datos: el 68,20% de estudiantes no cuenta con un ingreso mensual por su empleo debido a que no se encuentra laborando, el 0,10% de la comunidad estudiantil tiene un ingreso mensual por su empleo entre 2501\$ a 3000\$, el 0,40% recibe entre 101\$ a 1500\$, el 1% recibe entre 751\$ a 1000\$, el 4,6% recibe 501\$ a 750\$, el 18,3% recibe entre 386\$ a 500\$, el 0,90% recibe entre 375\$ a 500\$ y el 6,6% recibe menos de 386\$.

Ilustración 28 Ingreso mensual que reciben los estudiantes por su empleo

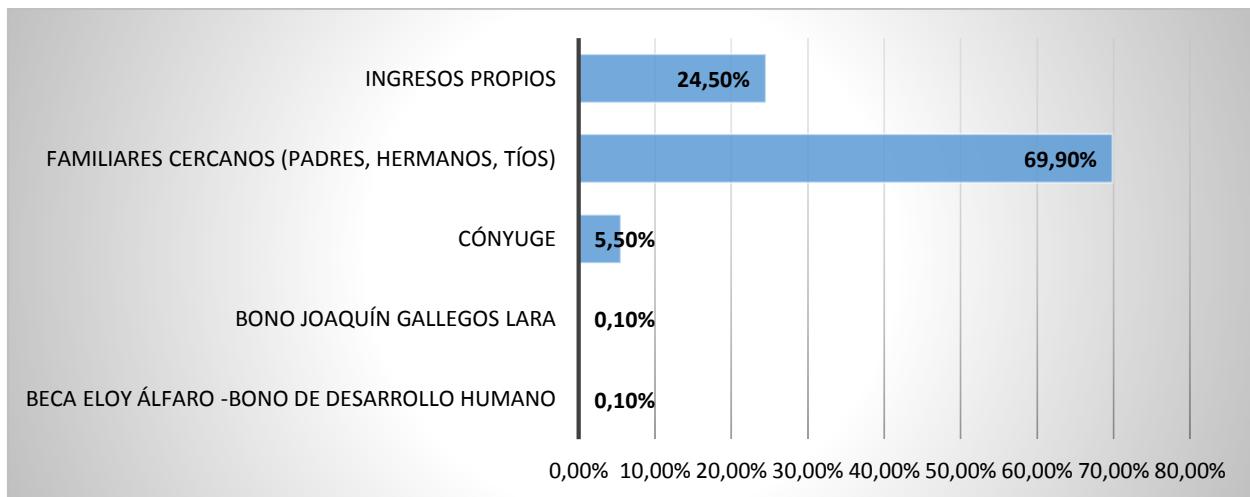


Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Referente a las fuentes de ingreso de los estudiantes, se obtuvieron los siguientes datos: el 24,5% cuenta con ingresos propios, el 69,9% tiene ingresos por parte de familiares cercanos (padres, hermanos, tíos), el 5,5% tiene ingresos por parte de su cónyuge, por el Bono Joaquín Gallegos Lara y Beca Eloy Alfaro tienen ingresos a penas el 0,1% respectivamente.

Ilustración 29 Fuente de ingreso estudiantes



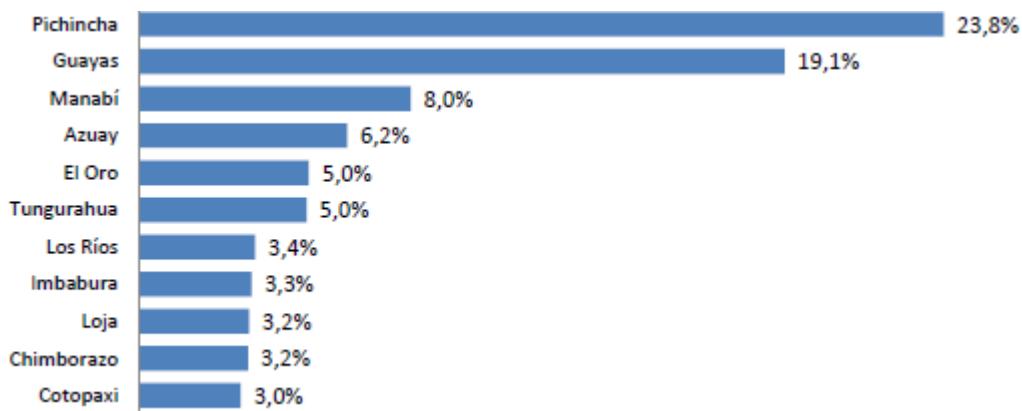
Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

Empresas

El mercado laboral por provincias de acuerdo a la estructura de sus empresas, es decir, las empresas que existen en el mercado que podrían ser la demanda de profesionales, se presenta en el siguiente gráfico. Pichincha lidera el número de empresa con el 23,8%. Junto con Guayas con el 19,1%, Manabí con el 8,0%, Azuay 6,2% y el Oro 5,0%; las provincias que se destacan a nivel nacional. Las 5 principales provincias concentran el 62.1% de empresas.

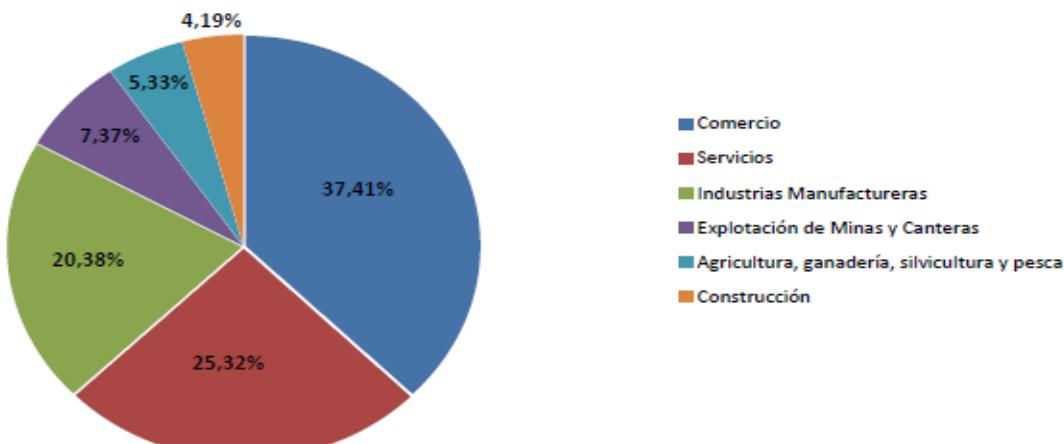
Ilustración 30 Estructura de empresas según provincia, año 2016



Fuente: www.ecuadorencifras.gob.ec

Las diferentes ramas de la actividad económica que representan el mercado económico, que se destacan en Pichincha son el Comercio.

Ilustración 31 Participación en ventas según sector económico, año 2016



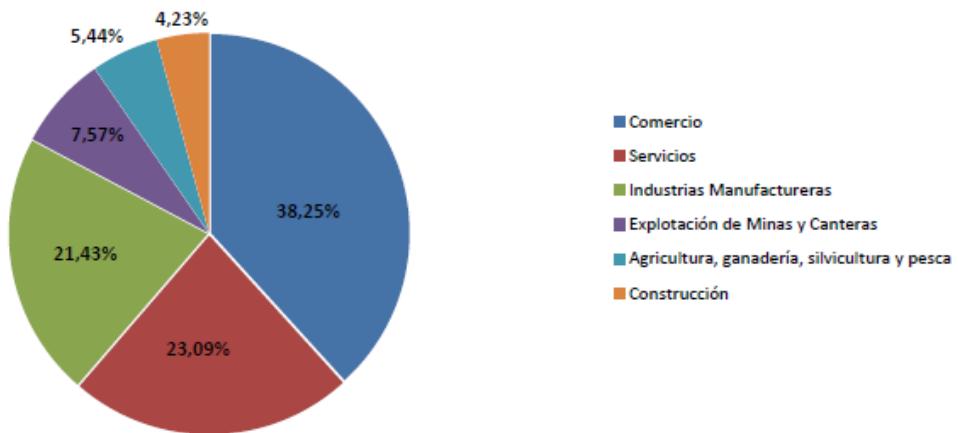
Fuente: www.ecuadorencifras.gob.ec

Ilustración 32 Participación en ventas por actividad económica, año 2016



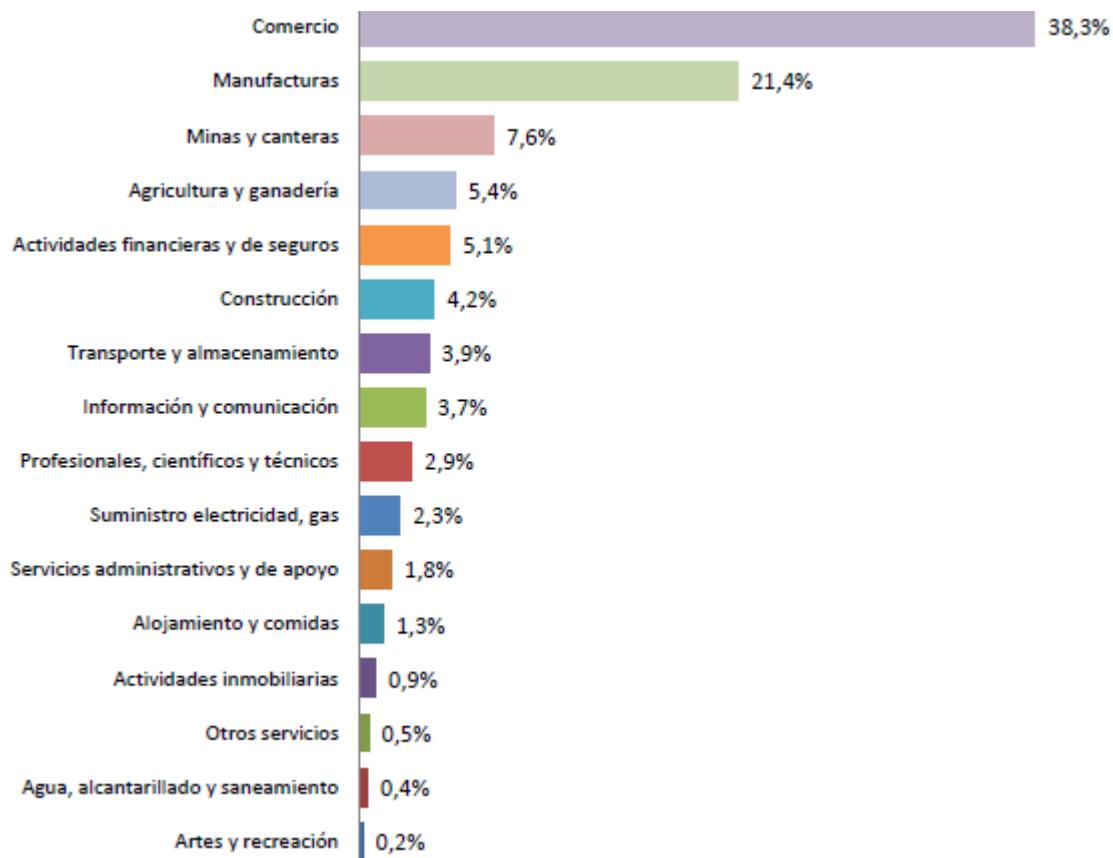
Fuente: www.ecuadorencifras.gob.ec

Ilustración 33 Participación en ventas según sector económico, empresas con actividades productivas, año 2016



Fuente: www.ecuadorencifras.gob.ec

Ilustración 34. Participación en ventas por actividad económica, empresas con actividades productivas, año 2016



Fuente: www.ecuadorencifras.gob.ec

3. PROCESO DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

3.1. ANTECEDENTES

En junio 2016, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad (CEAACES), emitió un informe de evaluación al Instituto donde consta con la categoría de en “Proceso de acreditación”, debiendo presentar el “Plan de fortalecimiento para la mejora Institucional” a ejecutarse en un período de dos años.

En enero 2018, el CEAACES realiza el seguimiento al Plan de mejora verificando la evidencia objetiva que respalde la ejecución de las actividades contempladas en el Plan.

3.2. DIAGNÓSTICO PEDI 2015-2020

En junio 2019, a través de la Coordinación Estratégica, se elabora el diagnóstico al PEDI, concluyendo que es pertinente su reestructuración debido a que no se encuentra alineado a la política pública vigente.

El seguimiento para cada una de las comisiones que formaban parte de la comunidad educativa del Instituto Superior Tecnológico Sucre como consta en el PEDI 2015-2020, permite establecer un porcentaje de cumplimiento y una nueva línea base para el diseño del nuevo PEDI 2020-2025.

Con el seguimiento de ejecución se pretende obtener un resumen del nivel de cumplimiento del PEDI 2015-2020 y los puntos identificados como primordiales para dar cumplimiento y los que se indican para una mejora en la elaboración de nuevos objetivos y actividades del nuevo Plan.

Tabla 11 Resumen seguimiento PEDI 2015-2020

COMISIÓN	OBSERVACIONES
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	Los indicadores del plan de fortalecimiento no se relacionan con los establecidos en el PEDI
COMISIÓN DE COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL	Las actividades establecidas en el plan de fortalecimiento no constan en el PEDI, no se alinean
COMISIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	Existen modificaciones que deben realizarse en el nuevo PEDI para que estén acorde con las actividades pertinentes en la comisión con las que deben realizarse en el PEDI
COMISIÓN DE INFRAESTRUCTURA	Las actividades del plan de fortalecimiento no están alineados con el PEDI, se recomienda reformular las actividades propuestas en el nuevo PEDI 2020-2015
COMISIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Los indicadores propuestos en el PEDI deben modificarse, ya que no son los correctos.

COMISIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS, BIENESTAR ESTUDIANTIL Y ADMISIONES	Los indicadores propuestos en el PEDI deben modificarse, ya que no son los correctos
COMISIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA Y TALENTO HUMANO	Los indicadores propuestos en el PEDI deben modificarse, ya que no son los correctos

Fuente: Instituto Sucre, 2019

Elaborado por: Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad del Instituto Sucre.

3.3. METODOLOGÍA APLICADA

Partiendo del diagnóstico al PEDI (Anexo: Matriz de seguimiento al PEDI), realizado por la Coordinación Estratégica se inicia con la planificación del cronograma para su reestructuración, buscando garantizar que el resultado sea pertinente, elaborado de forma participativa con la comunidad educativa y que sirva para orientar el accionar institucional y la gestión de las funciones sustantivas, direccionado al cumplimiento de la misión y la visión.

Es así como se planifica una jornada – taller del 06 al 08 de noviembre del 2019 (3 días), donde participan las autoridades, coordinadores de carrera y de unidades, docentes, personal de apoyo y estudiantes.

Para garantizar la participación activa de todos los presentes se maneja una agenda previamente socializada (Anexo: Invitación agenda), y la dinámica del taller, liderado por el Ing. Danilo Ortiz, incluye:

1. Descripción teórica y metodológica de los componentes a trabajar (misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias, objetivos específicos, indicadores y metas)
2. Mesas de trabajo grupales
3. Plenaria

Con la metodología clara, la asamblea se divide en cuatro mesas de trabajo, y cada una construye ideas basadas en realidad Institucional, que definen la misión y la visión Institucional, alineadas a la política pública vigente, una vez estructuradas se consolidan en un documento y se da paso a la plenaria; un representante de cada mesa justifica y explica su posición, luego se identifican las semejanzas existentes entre las propuestas y a partir de ellas se elabora el producto final. Esta secuencia de trabajo se repite conforme se indica en la agenda, dando origen al Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2019 – 2025.

3.4. MISIÓN Y VISIÓN

Misión Institucional

Formamos profesionales competentes con espíritu emprendedor, capaces de contribuir al desarrollo integral del país.

Visión Institucional

Ser una Institución Superior Universitaria con estándares de calidad académica e innovación, reconocida a nivel nacional con proyección internacional.

3.5. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

Los principios por los cuales se rige la institución, señalados en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), son los siguientes:

- Cogobierno;
- Igualdad de oportunidades;
- Calidad;
- Pertinencia;
- Integralidad;
- Autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento;
- Universalidad;
- Equidad;
- Progresividad;
- Interculturalidad;
- Solidaridad;
- Movilidad
- No discriminación.

Estos principios se aplicarán bajo criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. Los mecanismos para efectivizarlos se desarrollan en los artículos que conforman el presente Estatuto.

3.6. ANÁLISIS FODA

El Instituto Sucre realizó, de forma participativa, su análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) como una herramienta que permita la planificación institucional, obteniendo la siguiente información:

Fortalezas

- Talento humano capacitado, con experiencia específica y muchos con formación profesional de cuarto nivel.
- Adecuada estructura organizativa.

- Infraestructura tecnológica con capacidad de desarrollo continuo.
- Modelo Educativo actualizado.
- Posicionamiento institucional.
- Capacidad de autogestión para el mejoramiento de infraestructura civil y tecnológica.
- Oferta académica amplia.
- Posicionamiento digital.
- Incremento en los convenios para prácticas pre profesionales y vinculación
- Autoridades comprometidas con el desarrollo institucional.
- Generación de proceso de creación de grupos de investigación como núcleos reproductores y generadores del conocimiento técnico y tecnológico.
- Generación de proceso de postulación de proyectos de investigación con evaluación de pares interna.
- Generación de procesos de uso de instrumentos para la planificación docente y curricular.
- Culminación del proceso de elaboración del modelo educativo institucional.
- Puesta en marcha de procesos de vinculación cualitativa.
- Ubicación estratégica del Instituto en dos sedes: Campus Norte y Sur.
- Prestigio institucional: estudiantes, docentes, autoridad.
- Implementación de gestión por procesos.
- Aceptación de empresas importantes para nuestros practicantes
- Contamos una normativa institucional vigente
- Adecuado número de docentes y número de estudiantes
- Se cuenta con un Centro de Idiomas.

Debilidades

- Modelo pedagógico no implementado
- Falta del servicio de biblioteca
- Falta de áreas holísticas
- Falta de servicio de bar
- Falta de laboratorios especializados
- No se cuenta con accesibilidad para la inclusión de personas con discapacidad.
- Falta de acompañamiento académico a los docentes de la Institución
- Falta de articulación del área académica
- Falta de acompañamiento a los proyectos de vinculación y prácticas preprofesionales
- Exceso de carga administrativa a personal docente, que limita las actividades de investigación y actualización académica.

Oportunidades

- Oportunidad de realizar convenios internacionales.
- Convenios interinstitucionales para el mejoramiento académico .
- Llegar a ser un Instituto Superior Universitario.
- Revalorización de la educación técnica y tecnológica.
- Reconocimiento y prestigio institucional por parte de empresas públicas y privadas.
- Oferta de formación dual.
- Demanda de profesionales técnicos y tecnológicos.
- Flexibilidad de reajustes en las mallas curriculares para poder satisfacer las necesidades de la sociedad.
- Oportunidad de crecimiento por medio de la fusión de las otras instituciones como los institutos: Cinco de Junio, Consejo Provincial y Andrés F. Córdova.
- Brindar capacitaciones certificadas a diferentes sectores de la sociedad

Amenazas

- Posible pérdida de gratuidad de la educación.
- Que no sé dé paso a la fusión de institutos
- Rotación de autoridades y docentes.
- Falta de autonomía.
- Falta de la aplicación del escalafón docente.
- Inestabilidad laboral.
- Falta de estructura administrativa.
- Dependencia administrativa y financiera.
- Competencia de oferta tecnológica en universidades, escuelas políticas e Institutos.
- Finalización del convenio de uso de instalaciones.
- Inseguridad alrededor de las instalaciones.
- Bajos conocimientos académico de los alumnos desde la secundaria.
- Falta de autonomía institucional (Recursos humanos, económicos-financieros y tecnológicos).
- Deserción estudiantil por causas externas.
- Reducción del presupuesto de la Educación Superior.
- Incumplimiento de la legislación para mejorar la calidad educativa.
- Cambios constantes en la política pública relacionada con los institutos
- Conmoción social
- No acreditación por causas externas a la institución.

3.7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE1.- Incrementar los estándares de calidad Institucional

OE2. - Alcanzar la excelencia académica, organizacional y tecnológica que permita la condición de Instituto Superior Universitario

OE3.- Afianzar la institución a nivel nacional con proyección internacional

3.8. METAS, INDICADORES Y ESTRATEGIAS

Objetivo Estratégico 1.- Incrementar los estándares de calidad Institucional.

Objetivo Específico 1.1.- Implementar el modelo de evaluación interna elaborado por la unidad de aseguramiento de la calidad.

Estrategia: Realizar procesos de autoevaluaciones periódicas.

Objetivo Específico 1.2.- Fomentar una cultura investigativa en correspondencia con las prioridades establecidas por las líneas de investigación de las carreras, tributando a la misión y visión institucional.

Estrategia: Publicar las líneas de investigación que permitan la ejecución de proyectos de investigación y su posterior publicación.

Objetivo Específico 1.3.- Mejorar los sistemas tecnológicos existentes para cumplir con las necesidades de la comunidad educativa.

Estrategia: Desarrollo de herramientas tecnológicas como aula virtual, mejoramiento ALFRESCO, seguridad informática.

Objetivo Específico 1.4.- Repotenciar la infraestructura física para un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje, con accesibilidad y permanencia para personas con discapacidad.

Estrategia: Generar proyectos y convenios interinstitucionales, Vinculación y autogestión que permitan la repotenciación de la infraestructura.

Objetivo Específico 1.5.- Promover la actualización de conocimientos de la planta docente en cada área de conocimiento.

Estrategia: Facilitar la obtención de títulos de cuarto nivel a los docentes el INSTITUTO SUCRE, a través de horarios flexibles.

Objetivo Estratégico 2. - Alcanzar la excelencia académica, organizacional y tecnológica que permita la condición de Instituto Superior Universitario

Objetivo Específico 2.1.- Incrementar la oferta académica del Instituto.

Estrategia: Formular el proyecto de carreras, dentro del contexto ISU, y revisión del cumplimiento de los requisitos correspondientes.

Objetivo Específico 2.2.- Incrementar las condiciones académicas, investigativas, de gestión y organización necesarias que permitan ambientes de aprendizaje en escenarios reales y el adecuado desarrollo de las actividades de docencia, investigación y vinculación, establecidas por la autoridad competente.

Estrategia_a: Examinar la madurez del sistema de gestión del Instituto, considerando los resultados de las evaluaciones internas y externas.

Estrategia_b: Gestionar convenios con instituciones públicas y/o privadas para mejorar las condiciones de infraestructura, acordes, a los requerimientos del modelo de evaluación interna.

Objetivo Específico 2.3.- Incrementar el proceso de rendición de cuentas de los diferentes estamentos institucionales, demostrando veracidad, oportunidad y transparencia.

Estrategia: Elaborar informes de cumplimiento de gestión por coordinación y unidad.

Objetivo Estratégico 3. Afianzar la institución a nivel nacional con proyección internacional

Objetivo Específico 3.1.- Fortalecer la imagen institucional.

Estrategia_a: Generar marketing digital.

Estrategia_b: Incrementar la participación en ferias tecnológicas y congresos en instituciones educativas.

Estrategia_c: Levantar la información pertinente que permitan la participación del personal docente en eventos culturales, deportivos y académicos.

Objetivo Específico 3.2.- Incrementar el vínculo de la institución con los sectores productivos, de servicios y con la sociedad en general.

Estrategia: Involucrar en eventos institucionales a empresas públicas y privadas.

Objetivo Específico 3.3.- Fortalecer la educación continua, para ofrecer alternativas de capacitación y certificación a la comunidad en general.

Estrategia: Difundir programas y cursos de interés general hacia la sociedad.

Objetivo Estratégico 3.4.- Fomentar la aplicación de metodologías innovadoras y modalidades de aprendizaje para brindar una oferta académica integral y pertinente.

Estrategia: Desarrollar programas que permitan la ejecución de actividades docentes en modalidad virtual.

Objetivo Específico 3.5.- Formar profesionales capaces de actuar en entornos locales e internacionales mediante la movilidad académica, la internacionalidad del currículo y la práctica académica.

Estrategia: Armonizar y promocionar la movilidad estudiantil, de profesores o profesoras e investigadores o investigadoras con los demás institutos a través de la malla curricular (Art. 123 LOES).

4. BIBLIOGRAFÍA⁴

Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Constituyente.

Ecuador 2030 productivo y sostenible. (Septiembre de 2015). Obtenido de <http://ecuador2030.org/objetivos-de-desarrollo%20sostenible-ods/>

Gobierno de la Provincia de Pichincha. (2020). Gobierno de la Provincia de Pichincha.

Gobierno Provincial de Pichincha. (2015-2019). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Pichincha 2015-2019*. Quito: Gobierno Provincial de Pichincha.

Instituto Nacional de Estadística y Censos-INEC. (2019). *ENEMDU 2019*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-2019/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)- Censo de Población y Vivienda . (2010). *Sistema Nacional de Información* . Obtenido de <http://indestadistica.sni.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=SNI.qvw&host=QVS@kukuri&anonymous=truehttp://indestadistica.sni.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=SNI.qvw&host=QVS@kukuri&anonymous=true&bookmark=Document/BM37>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC. (2016). *Directorio de Empresas y Establecimientos*. Obtenido de www.ecuadorencifras.gob.ec

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC. (13 de 11 de 2019). *Geografía Estadística* . Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>

Instituto Superior Tecnológico Consejo Provincial de Pichincha. (2019). *Plan Estratégico de Desarrollo Institucional-PEDI*. Quito: s/e.

⁴ Se referencia a autores encontrados en fuentes primarias y secundarias, este documento no tiene como objetivo omitir referencias, por lo que cualquier coincidencia (en el caso que las hubiera) con otras fuentes bibliográficas, una vez conocidas se hará referencia a sus autores.

Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2030). Obtenido de
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida. (2017-2021). Obtenido de
<https://www.todaunavida.gob.ec/>

Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Información. (Abril de 2018).
Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/senescyt-presento-inedito-fondo-concursable-para-el-financiamiento-de-proyectos-de-investigacion/>

Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación-SENESCYT. (2018).
Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales. Obtenido de
www.educacionsuperior.gob.ec

Cobos, F; Pastrano, B.; Jara, C.; Quinteros, I.; Molina, Y.; Sánchez, S.; Leiton, D.; Fernández, L.; Herrera, G. y Taco, V. (2018). Modelo Educativo del Instituto Tecnológico Superior Sucre. Quito: Instituto Sucre.

Cobos, F. (en prensa). Caracterización de los elementos sustantivos de la Educación técnica y tecnológica en Ecuador. Quito.

Cobos, F.; Reinoso, R.; Sarmiento, K. y Mendoza, G. (2018). Modelo educativo genérico para los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de Ecuador. Quito: Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación. Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica

De Asís Blas, F. y Planells, J. (2010). Retos actuales de la educación técnico-profesional. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Feenberg, A. (2002) **Transforming Technology**, Oxford: Oxford University Press.

Jara, A. (2014). ¿Modelo educativo o modelo pedagógico? Deslinde conceptual entre modelo educativo y modelo pedagógico. Recuperado de <https://docplayer.es/13246159-Modelo-educativo-o-modelo-pedagogico.html>.

Jasanoff, S. (2005) **Designs of Nature: Science and Technology in Europe and in the United States**. New Jersey: Princeton University Press.

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe /UNESCO (2015). Foro Regional para América Latina sobre Enseñanza y Formación Técnica y Profesional. Chile: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

Sevilla, P. y Dutra, G. (2016). La Enseñanza Y Formación Técnico Profesional en América Latina y el Caribe. Una Perspectiva Regional Hacia 2030. UNESCO.

Thomas, H. (2010). Sistemas Tecnológicos Sociales y Ciudadanía Socio-Técnica. Innovación, Desarrollo y Democracia. In: Tula Molina , F.; Giuliano , G. Culturas Científicas y Alternativas Tecnológicas. Buenos Aires: Mincyt.

Tula, F. (2011) *Consumo tecnológico y educación tecnológica: fundamentos filosóficos para un proyecto futuro. Sociologias, Porto Alegre*, año 13, no 26, jan./abr. 2011, p. 154-175.

5. ANEXOS

Matriz de Seguimiento Plan Estratégico de Desarrollo Institucional-PEDI 2015-2020

Oficio de invitación

Agenda jornada de trabajo

Registro Fotográfico

Registro de asistencia

Ayuda memoria

Matrices de metas e indicadores

METAS E INDICADORES

Objetivo Estratégico 1.- Incrementar los estándares de calidad institucional

Objetivo Específico 1.1.- Implementar el modelo de evaluación interna elaborado por la unidad de aseguramiento de la calidad.

Estrategia: Realizar procesos de autoevaluaciones periódicas.

Indicador 1.1.1.	
Nombre del Indicador	Índice de cumplimiento del modelo de evaluación
Descripción	Porcentaje de cumplimiento en base a los parámetros del modelo de evaluación Institucional.
Línea base	El 60% de cumplimiento
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Evidencias presentadas al modelo de evaluación Institucional.
Método de cálculo	Cuantitativo, el detalle está establecido en el modelo por cada indicador
Responsable	Coordinador de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad
Frecuencia de medida	Anual
Fecha de inicio de la medida	Mayo 2020
Meta	Ejecutar al menos un proceso de autoevaluación al Instituto cada año (Cada mayo, finalizado el periodo académico), con las siguientes metas incrementales: 2020 70% 2021 75% 2022 80% 2023 85% 2024 90% 2025 100%

Objetivo Específico 1.2.- Fomentar una cultura investigativa en correspondencia con las prioridades establecidas por las líneas de investigación de las carreras, tributando a la misión y visión institucional.

Estrategia: Publicar las líneas de investigación que permitan la ejecución de proyectos de investigación y su posterior publicación.

Indicador 1.2.1.	
Nombre del Indicador	Proyectos de investigación o desarrollo experimental.
Descripción	<p>La relevancia de un proyecto de I+D está condicionada por el impacto que tendría la introducción de sus resultados en la práctica social y la novedad del conocimiento o de la solución tecnológica generada. Son también atributos que se deben valorar en un proyecto de I+D, la magnitud y complejidad. Los componentes básicos de un proyecto de investigación o desarrollo experimental (I+D) son, al menos:</p> <p>Título, antecedentes, justificación, objetivos, marco teórico y revisión bibliográfica, según el formato adoptado, metodología (materiales y métodos en otros formatos), responsable y participantes, cronograma, bibliografía, presupuesto y anexos, si se requirieran estos últimos.</p> <p>A efectos del modelo, un proyecto de I+D se encuentra en ejecución cuando ha comenzado la captación de los datos (información primaria) y se considera ejecutado cuando se ha generado algún tipo de documento de salida que contiene los resultados finales con su análisis y discusión.</p> <p>Para poder comparar a las instituciones, es necesario relativizar la intensidad de su actividad en el ámbito de I+D, expresada cuantitativamente a través de la ejecución de proyectos de investigación o desarrollo experimental, de acuerdo con los recursos humanos disponibles, lo que matemáticamente generará indicadores.</p>
Línea base	0
Unidad de medida	Número de proyectos por carrera Número de proyectos por cada 100 profesores
Fuente	Coordinación de Investigación Desarrollo Tecnológico e Innovación
Método de cálculo	<p>Los indicadores cuantitativos de sustento que caracterizarán la intensidad relativa de la investigación y desarrollo experimental son los siguientes:</p> <p>a) Número de proyectos de investigación o desarrollo experimental ejecutados o en ejecución relativizados para el número de carreras.</p> <p>El número de carreras es una expresión de las posibilidades reales en organización y en opciones temáticas para desarrollar proyectos de I+D. Al relativizar los proyectos para el número de carreras se expresa la medida en que el instituto aprovecha ese potencial.</p> <p style="text-align: center;">$PIDC=NPID/NCV$</p> <p><i>Donde:</i></p> <p>PIDC: Proyectos de investigación o desarrollo experimental por carrera.</p> <p>NPID: Número de proyectos de investigación o desarrollo experimental que cumplen con los requisitos exigidos, que se indican en la Descripción.</p>

	<p>NCV: Número de carreras vigentes y con estudiantes matriculados y cursando, al menos dos semestres.</p> <p>b) Número de proyectos de investigación o desarrollo experimental relativizados para el número de profesores equivalentes. El número de profesores es expresión del potencial en recursos humanos de la institución para la ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental (I+D). Al relativizar los proyectos para el número de profesores se expresa la medida en que el instituto aprovecha ese potencial.</p> <p style="text-align: center;">$PIDPE=100*NPID/NPE$</p> <p>Donde:</p> <p>PIDPE: Proyectos de investigación o desarrollo experimental por cada 100 profesores equivalentes.</p> <p>NPID: Número de proyectos de investigación o desarrollo experimental que cumplen con los requisitos exigidos, que se indican en la Descripción.</p> <p>NPE: Número de profesores equivalentes a TC.</p>
Responsable	Coordinación de Investigación Desarrollo Tecnológico e Innovación, Anabel Portero
Frecuencia de medida	Cuatrimestral
Fecha de inicio de la medida	Enero 2020
Meta	<p>Incrementar en al menos un (1) proyecto de investigación o de desarrollo experimental por carrera a 2020.</p> <p>Incrementar la tasa de Proyectos de investigación o desarrollo experimental por cada 100 profesores de 0% a 5% a 2020</p> <p>Incrementar en al menos un (1) proyecto de investigación o de desarrollo experimental por carrera a 2021.</p> <p>Incrementar la tasa de Proyectos de investigación o desarrollo experimental por cada 100 profesores de 0% a 6% a 2021</p> <p>Incrementar en al menos dos (2) proyecto de investigación o de desarrollo experimental por carrera a 2022.</p> <p>Incrementar la tasa de Proyectos de investigación o desarrollo experimental por cada 100 profesores de 0% a 7% a 2022</p> <p>Incrementar en al menos dos (2) proyecto de investigación o de desarrollo experimental por carrera a 2023.</p> <p>Incrementar la tasa de Proyectos de investigación o desarrollo experimental por cada 100 profesores de 0% a 8% a 2023</p>

	<p>Incrementar en al menos dos (2) proyecto de investigación o de desarrollo experimental por carrera a 2024.</p> <p>Incrementar la tasa de Proyectos de investigación o desarrollo experimental por cada 100 profesores de 0% a 9% a 2024</p> <p>Incrementar en al menos tres (3) proyecto de investigación o de desarrollo experimental por carrera a 2025.</p> <p>Incrementar la tasa de Proyectos de investigación o desarrollo experimental por cada 100 profesores de 0% a 10% a 2025.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documentos de los proyectos de investigación o desarrollo experimental ejecutados o en ejecución durante el periodo de evaluación. 2. Documentos que evidencian el proceso de elaboración de proyectos de investigación o desarrollo experimental, que se correspondan con la planificación de largo plazo de I+D. 3. Documentos de salida (publicaciones técnicas y científicas generadas a partir de los resultados del trabajo, trabajos presentados en eventos científicos, informes institucionales oficiales, etc.) de los proyectos de investigación o desarrollo experimental ejecutados. 4. Evidencias del seguimiento de los proyectos en ejecución 5. Evidencias de la participación de los estudiantes en los proyectos de investigación o desarrollo experimental. 6. Evidencias de la divulgación en la comunidad educativa de los resultados de la actividad de I+D.
--	--

Indicador 1.2.2.	
Nombre del Indicador	Planificación de la investigación y el desarrollo experimental.
Descripción	La institución ha elaborado, como parte del PEDI o articulada con él, su planificación de largo plazo para el desarrollo de la Investigación y el Desarrollo experimental (I+D), que es 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, debidamente identificadas, 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. La planificación de I+D incluye sus líneas, la denominación de los programas o al menos la ejecución de uno de ellos. Esta 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 diferentes actores que participaron en la misma. Revisar descripción del indicador 3.1.1 en el Modelo de Evaluación.
Línea base	NA
Unidad de medida	NA
Fuente	Coordinación de Investigación Desarrollo Tecnológico e Innovación
Método de cálculo	NA
Responsable	Coordinación de Investigación Desarrollo Tecnológico e Innovación, Anabel Portero
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Enero 2020
Meta	<p>Ejecutar al menos una presentación cada año del plan de investigación y las líneas de investigación a la comunidad académica del instituto por el período 2020-2025.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento de la planificación de I+D, incluido el diagnóstico que la sustenta hasta abril 2020 2. Documentos que evidencien que la planificación de largo plazo de I+D y la normativa correspondiente han sido aprobadas por la máxima autoridad, hasta abril 2020. 3. Evidencias de la participación en la construcción de la planificación de largo plazo de I+D de los profesores que la ejecutarán abril 2020. 4. Documentos que evidencien que la planificación de I+D ha sido difundida entre la comunidad educativa. 5. Normativa interna de I+D.

Indicador 1.2.3.	
Nombre del Indicador	Publicaciones
Descripción	<p>El indicador es una agregación del número de publicaciones que se encuentran en cada una de las categorías, ponderado según la relevancia de cada una. Se relativiza para el número de profesores equivalentes, porque esta variable es una referencia del potencial de producción de publicaciones de la institución.</p> <p>Las publicaciones de los profesores se componen de libros, artículos publicados en revistas técnicas o científicas y otras publicaciones (guías didácticas para los estudiantes y folletos técnicos). Los libros debieron ser aprobados por un comité editorial o contar con una</p>

	<p>revisión por pares, y estar adecuadamente editorializados. Los libros cuyo contenido no fue revisado por un comité editorial o pares, o que no están adecuadamente editorializados, se considerarán como otras publicaciones.</p> <p>Sólo se aceptan las publicaciones que el profesor ha producido durante su permanencia como tal en el instituto durante el periodo de evaluación y que contaron con el apoyo de la institución. Se admiten publicaciones en formato digital siempre y cuando estén adecuadamente editorializadas y cumplan con los demás requisitos de su categoría. Un apropiado trabajo editorial implica la existencia de las referencias (autor, año, editorial, ciudad, etc.), índice, prólogo y código ISBN (<i>International Standard Book Number</i>). Sobre el documento publicado debe constar explícitamente el informe sobre la revisión de contenido de que fue objeto la obra y quiénes fueron los autores de esta.</p> <p>Se validan como publicados los artículos que durante el periodo de evaluación fueron aceptados para publicar por una revista técnica o científica con ISSN (<i>International Standard Serial Number</i>) y de publicación periódica.</p> <p>Un mismo o similar contenido se registrará una sola vez a efectos del cálculo del indicador.</p> <p>En el caso de publicaciones cuya revisión (pares, comité editorial, etc.) sea interna, el evaluador podrá no validarlas cuando existan insuficiencias evidentes en el rigor académico o graves deficiencias de redacción.</p> <p>No se validarán publicaciones cuyo contenido no corresponda con la actividad profesional de las carreras, el contenido de las asignaturas, temas pedagógicos o temas de relevancia cultural. No se validarán publicaciones cortas de divulgación popular como son artículos para prensa plana, radial o televisiva, o en páginas web con esos propósitos.</p>
Línea base	0
Unidad de medida	Publicaciones por profesores a Tiempo Completo
Fuente	Coordinación de Investigación Desarrollo Tecnológico e Investigación
Método de cálculo	$P = \frac{3 * NL + 2 * NAPE + 1 * NOP}{NPE}$ <p>Donde</p> <p>P: Publicaciones.</p> <p>NL: Número de libros publicados.</p> <p>NAPE: Número de artículos publicados en revistas científicas o técnicas o trabajos presentados en eventos científicos o técnicos.</p> <p>NOP: Número de otras publicaciones (guías didácticas para los estudiantes, folletos de carácter técnico, libros que no han sido revisados por pares o por un comité editorial, o que no hayan sido adecuadamente editorializados).</p>

	NPE: Número de profesores equivalentes a TC.
Responsable	Coordinación de Investigación Desarrollo Tecnológico e Innovación, Anabel Portero
Frecuencia de medida	Cuatrimestral
Fecha de inicio de la medida	Enero 2020
Meta	<p>Incrementar la tasa de publicaciones del minstituto de 0 a 0,10 a 2020 Incrementar la tasa de publicaciones del minstituto de 0 a 0,45 a 2021 Incrementar la tasa de publicaciones del minstituto de 0 a 0,65 a 2022 Incrementar la tasa de publicaciones del minstituto de 0 a 0,75 a 2023 Incrementar la tasa de publicaciones del minstituto de 0 a 0,95 a 2024 Incrementar la tasa de publicaciones del minstituto de 0 a 1,3 a 2025</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> Documentos de las publicaciones a.Libros, guías didácticas y folletos técnicos, constando en el documento los correspondientes créditos (identificación, autor, pertenencia a la institución, autores de la revisión por pares o, en el caso de los libros, integrantes del comité editorial que los aprobó, año de publicación, ISBN de los libros). Revista, con registro ISSN, que contiene él o los artículos publicados con la autoría de profesores del instituto. En el caso de los libros presentar la versión en formato PDF, si se dispone de la misma. <p>En el caso de los artículos científicos o técnicos publicados en revistas, presentar la versión en formato PDF en los casos que se disponga de la misma. De no contarse con lo anterior, escanear la versión publicada en papel y subir al aplicativo como imagen.</p> <p>Es importante aclarar que en cualquier caso (PDF o escaneado) deben ser versiones de la publicación ya editorializada.</p> <ol style="list-style-type: none"> Para el caso de las publicaciones que tuvieron también, o únicamente, una publicación digital subida a la web institucional, indicar el link donde se puede ubicar la misma.

Objetivo Específico 1.3.- Mejorar los sistemas tecnológicos existentes para cumplir con las necesidades de la comunidad educativa.

Estrategia: Desarrollo de herramientas tecnológicas como aula virtual, mejoramiento ALFRESCO, seguridad informática.

Indicador 1.3.1.	
Nombre del Indicador	Funcionalidad 1 y Suficiencia 1

Descripción	<p>En la actualidad resulta de gran importancia el conocimiento y manejo de paquetes de ofimática básica (privativo o libre), por parte del estudiante en los laboratorios de informática. Los paquetes de ofimática en el proceso de enseñanza-aprendizaje como contenido y como medio de enseñanza, como cultura, como recurso social y como reto a todos sus actores, es una realidad y una necesidad impuesta por el desarrollo tecnológico de la sociedad, ante las potencialidades de esta tecnología, las relaciones costo/beneficio alcanzadas por ella para muchas esferas de la vida y por la dinámica que le ha impuesto a muchas de estas esferas, sin que se vean con precisión aún muchos de sus límites, puede beneficiar a todas las tendencias y corrientes pedagógicas en diferentes formas, y los resultados de su introducción en el proceso de enseñanza - aprendizaje pueden servir para elevar la calidad del proceso docente educativo, siempre que se empleen adecuadamente.</p> <p>Dada la importancia de los paquetes de ofimática en los laboratorios, resulta necesaria la evaluación por medio de un indicador que mida la relación entre el número promedio de estudiantes que deben asistir a la clase de informática y el número promedio de computadores que cumplen con los siguientes parámetros: procesador Dual Core, 2 GB de RAM, tarjeta de red, mínimo 160 Gb de disco duro, software base, paquete de ofimática (Procesador de texto, hoja de cálculo y aplicativo para elaborar presentaciones), los mismos que deben ser suficientes para el desarrollo de los logros de aprendizaje establecidos. Un factor decisivo para la adquisición eficiente de las habilidades en informática por parte de los estudiantes es que, en las clases de esta asignatura cada estudiante pueda utilizar en forma exclusiva un computador que cumpla, al menos, con los parámetros indicados.</p>
Línea base	Medir
Unidad de medida	Número
Fuente	Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación
Método de cálculo	$S1 = \frac{NHC}{NHE}$ <p>Donde:</p> <p>S1: Suficiencia de computadores</p> <p>NHC: Número de horas requeridas por la institución para la asignatura de ofimática.</p> <p>NHE: Número de horas disponibles en los laboratorios de computación utilizados en los computadores que cumplen con los parámetros establecidos en la descripción.</p>
Responsable	Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación, Danilo Miniguano
Frecuencia de medida	Semestral

Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019
Meta	<p>Al año 2020 La tasa de suficiencia de computadoras en la institución es menor o igual a 1. Tasa que deberá mantenerse por el período 2021-2025.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inventario oficial actualizado de los equipos informáticos de cada laboratorio utilizado en la enseñanza de la informática básica. 2. Computadores al servicio de los estudiantes que cumplen con los parámetros establecidos, en cada laboratorio utilizado en la enseñanza de la informática básica. 3. Lista oficial de los estudiantes que deben asistir a las clases de informática, en cada paralelo que tiene que cursar esa asignatura durante el período académico. 4. Horarios de clase de los cursos que deben cursar la asignatura de informática básica durante el período académico que transcurre.

Indicador 1.3.2.	
Nombre del Indicador	Índice de cumplimiento de TICS.
Descripción	Evaluá los sistemas tecnológicos implementados por el Instituto en sus instalaciones para posibilitar el consumo de los servicios brindados y garantizar la seguridad de los datos. Se verifica si la comunidad educativa pueden interactuar con las herramientas virtuales implementadas, los docentes puedan acceder de forma segura a un portafolio virtual y verificar las seguridades tanto en la nube como servicios publicados.
Línea base	% de la última evaluación del CACES en cuanto a los sistemas tecnológicos para cumplir con las necesidades de la comunidad educativa
Unidad de medida	% de evaluación de los sistemas tecnológicos.
Fuente	Informe de evaluación realizada por el CACES Unidad de Aseguramiento de la Calidad
Método de cálculo	Número de aulas virtuales que se maneja por cada coordinación. Número de usuarios ingresados al sistema de gestión documental para que interactúe con este. Número de vulnerabilidades detectadas en los sistemas que maneja la Institución
Responsable	Coordinación de la Unidad de Tecnología de la Información y Comunicación, Danilo Miniguano.

Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	2017-2020
Meta	<p>Que la comunidad educativa cuente al menos con el 60 % con ambientes virtuales.</p> <p>Que el 90% del personal docente interactúe con el sistema de gestor documental.</p> <p>Que los sistemas que se maneja en la Institución cuente al menos con el 70% de seguridad en el flujo de trabajo que se maneja.</p>

Objetivo Específico 1.4.- Repotenciar la infraestructura física para un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje, con accesibilidad y permanencia para personas con discapacidad.

Estrategia: Generar proyectos y convenios interinstitucionales, Vinculación y autogestión que permitan la repotencian de la infraestructura.

Indicador 1.4.1.	
Nombre del Indicador	Seguridad
Descripción	El indicador evalúa las acciones realizadas por la institución para prevenir o disminuir la posibilidad de que estudiantes, profesores y trabajadores sufran accidentes o enfermedades producto de sus actividades dentro del instituto, teniendo como sustento legal el artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República, que establece: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar".
Línea base	En etapa de diseño.
Unidad de medida	N/A
Fuente	Archivos de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.
Método de cálculo	$IG=(NPE/NPD)*100\%$ <p>Donde:</p> <p>IG: Índice de Gestión de Seguridad y Salud.</p> <p>NT: Número de procesos en ejecución.</p> <p>NPD: Número total de procesos diseñados.</p> <p>Por cada proceso se identificarán los indicadores individuales.</p>
Responsable	Coordinador de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional,
Frecuencia de medida	Semestral.

Fecha de inicio de la medida	Mayo de 2020
Meta	<p>Al 2020, establecer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Política y reglamento interno/plan mínimo de seguridad. 2. Matriz de riesgos. 3. Plan de emergencias. 4. Presupuesto con recursos para hacer frente a emergencias y desastres. 5. Registros de actividades de preparación para hacer frente a emergencias y desastres. 6. Plan de mantenimiento de las instalaciones. 7. Registros de inspecciones de seguridad. 8. Plan y registros de capacitación sobre emergencias y desastres, entre otros.

Indicador 1.4.2.	
Nombre del Indicador	Biblioteca
Descripción	<p>El indicador evalúa cualitativamente si la institución cuenta con una biblioteca, entendida no solo como un conjunto de libros u otro soporte de los textos, sino que incluye el espacio, mobiliario, personal y demás recursos necesarios para que los profesores, estudiantes, investigadores y demás miembros de la comunidad educativa puedan leer, buscar información y estudiar.</p> <p>Para contextualizar el enfoque de evaluación de una biblioteca académica se hace referencia a Vega (2017), quien establece: “En los albores del Siglo XXI, las bibliotecas académicas se vieron involucradas en una serie de cambios que modificaron el comportamiento en el uso de la información de sus usuarios. Al respecto se observó que el Internet, los dispositivos móviles, la democratización en el acceso a la información, entre otros aspectos, obligaban a replantear los indicadores bajo los cuales se consideraba que una Biblioteca Académica (BA) estaba cumpliendo con sus objetivos. Cabe señalar que tradicionalmente las BA se valoraban en relación con indicadores cuantitativos, como por ejemplo la frecuencia de uso o el tamaño de las colecciones. Este tipo de indicadores, sin dejar de ser importantes, no son suficientes para identificar si una BA cumple con los objetivos de apoyo a la docencia, el aprendizaje, la investigación y la difusión en las instituciones de educación superior”. A efectos de hacer comparable la evaluación de la biblioteca en las distintas instituciones, es necesario contar con indicadores cuantitativos de sustento que caracterizarán, por un lado, el número de títulos en biblioteca relativizados por carrera, y por otro, el número de espacios en la biblioteca relativizados por estudiantes.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Número de títulos en biblioteca relativizados para el número de carreras. $TB = (NT + 0,4 * PP) / NCV$ <p><i>Donde:</i></p> <p>TB: Títulos en biblioteca.</p> <p>NT: Número de títulos.</p> <p>PP: Número de publicaciones periódicas especializadas relacionadas con el perfil del instituto.</p> <p>NCV: Número de carreras vigentes y con estudiantes matriculados y cursando, al menos un semestre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de espacios en biblioteca relativizados para los estudiantes $EB = (NEP + 0,5 * NES) / (5 * NECI + NSESI)$ <p><i>Donde:</i></p> <p>EB: espacios en biblioteca.</p> <p>NEP: Número de estudiantes presenciales.</p> <p>NES: Número de estudiantes semipresenciales.</p> <p>NECI: Número de sitios de trabajo para estudiantes en la biblioteca con acceso a internet.</p> <p>NSESI: Número de sitios de trabajo para estudiantes en las bibliotecas sin acceso a internet.</p>
Línea base	143 títulos/carrera 0 espacios
Unidad de medida	Unidad
Fuente	Unidad de servicios de biblioteca
Método de cálculo	<ul style="list-style-type: none"> • Número de títulos en biblioteca relativizados para el número de carreras. $TB = (NT + 0,4 * PP) / NCV$ <p><i>Donde:</i></p> <p>TB: Títulos en biblioteca.</p> <p>NT: Número de títulos.</p> <p>PP: Número de publicaciones periódicas especializadas relacionadas con el perfil del instituto.</p> <p>NCV: Número de carreras vigentes y con estudiantes matriculados y cursando, al menos un semestre</p> <p>Número de espacios en biblioteca relativizados para los estudiantes</p> $EB = (NEP + 0,5 * NES) / (5 * NECI + NSESI)$ <p><i>Donde:</i></p> <p>EB: espacios en biblioteca.</p> <p>NEP: Número de estudiantes presenciales.</p> <p>NES: Número de estudiantes semipresenciales.</p>

	<p>NECI: Número de sitios de trabajo para estudiantes en la biblioteca con acceso a internet.</p> <p>NSESI: Número de sitios de trabajo para estudiantes en las bibliotecas sin acceso a internet.</p>
Responsable	Unidad de servicios de biblioteca, Leonardo Fernandez
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019
Meta	<p>Incrementar los títulos en biblioteca en 5% cada año por el período 2020-2021.</p> <p>Evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas, normativas o procedimientos del funcionamiento del sistema de la biblioteca de la institución. 2. Documentos de adquisición, donación o informe certificado de ejecución presupuestaria. 3. Documentos que evidencien la gestión de la biblioteca (mantenimiento, capacitaciones al personal de biblioteca, entre otros) 4. Evidencias que demuestren dominio del personal técnico que atiende la biblioteca. 5. Listado de libros de la biblioteca.

Indicador 1.4.3.	
Nombre del Indicador	Puestos de trabajo profesores TC
Descripción	<p>El mobiliario, recursos tecnológicos y confort ambiental (iluminación, ruido y temperatura) de los puestos de trabajo individuales de los profesores a tiempo completo permiten la planificación y ejecución adecuadas de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión; los espacios de trabajo de los profesores también se utilizan para la atención a estudiantes.</p> <p>Se considera que un puesto de trabajo es adecuado cuando este cumple al menos con los siguientes elementos: espacio exclusivo, escritorio y asiento (ambos confortables) para el profesor y al menos un asiento para atención a estudiantes, condiciones para guardar documentos impresos y materiales de oficina, un computador funcional cuyas características mínimas son: procesador de doble núcleo, al menos 2Gb de memoria RAM, tarjeta de red, video y sonido, 160Gb de capacidad en disco duro, software de ofimática básica y aquellos necesarios para la ejecución de las actividades académicas, conexión a internet, acceso a impresora y línea telefónica. Se toma en cuenta la iluminación, temperatura y mantenimiento adecuados. Los puestos de</p>

	trabajo pueden estar ubicados en espacios de práctica artística como talleres y laboratorios.
Línea base	61 % de docentes con estaciones independientes de trabajo.
Unidad de medida	Unidad
Fuente	Unidad de Mantenimiento e Infraestructura
Método de cálculo	$PTC = 100 * \frac{TCP}{NTC}$ <p>Donde:</p> <p>PTC: Puestos de trabajo para profesores a tiempo completo.</p> <p>TCP: Número de profesores TC que consten en nómina durante la verificación insitu que cuentan con un puesto de trabajo con los parámetros establecidos en la descripción.</p> <p>NTC: Número de profesores TC que consten en nómina durante la verificación in situ.</p>
Responsable	Coordinador de la Unidad de mantenimiento e Infraestructura, Juan Carlos Noboa
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019
Meta	<p>Al año 2021, alcanzar el 80% de docentes con estaciones individuales de trabajo.</p> <p>Al 2025, alcanzar el 100% de docentes con estaciones individuales de trabajo.</p>

Indicador 1.4.4.	
Nombre del Indicador	Aulas
Descripción	<p>El indicador evalúa las características del aula de clase considerando que esta debe proporcionar el ambiente apropiado para el aprendizaje de los estudiantes que la utilizan.</p> <p>El espacio, iluminación, acústica, ventilación, confort térmico, medios para proyección, instalaciones eléctricas, mobiliario, higiene y mantenimiento, son los principales atributos que convierten al aula en un ambiente de aprendizaje, tranquilo, cómodo y seguro.</p> <p>Se toman en cuenta los siguientes criterios de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacio apropiado para el número de estudiantes. • Iluminación: natural o artificial cuando el tiempo lo amerite. • Ventilación apropiada según el contexto.

	<ul style="list-style-type: none"> • Confort térmico; es decir, que debe dar una sensación térmica neutra. • Acústica: evitar niveles elevados de ruidos recibidos para que los estudiantes puedan escuchar bien dentro del aula. • Instalaciones eléctricas: los elementos que forman parte de la instalación eléctrica del aula deberán ser confiables, suficientes y seguros. • Mobiliario: se deberá contar con mobiliario confortable para profesores y estudiantes. • Mantenimiento recurrente: Entendido como todos trabajos de limpieza y aseo que deben programarse para realizarse diariamente • Medios de proyección digital • Disposición de desechos: cada aula deberá contar con un basurero
Línea base	Medir
Unidad de medida	%
Fuente	Unidad de Mantenimiento e Infraestructura
Método de cálculo	$A = 100 * \frac{AA}{TA}$ <p>Donde:</p> <p>A: Aulas.</p> <p>AA: Número de aulas que cuentan con los parámetros establecidos en la descripción.</p> <p>TA: Número total de aulas de la institución.</p>
Responsable	Coordinador de la Unidad de mantenimiento e Infraestructura, Juan Carlos Noboa
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019
Meta	<p>La institución incrementa al 50% las aulas con las condiciones mínimas requeridas para la realización de las actividades académicas al año 2020.</p> <p>La institución incrementa al 60% las aulas con las condiciones mínimas requeridas para la realización de las actividades académicas al año 2021.</p> <p>La institución incrementa al 100% las aulas con las condiciones mínimas requeridas para la realización de las actividades académicas al año 2023.</p>

Indicador 1.4.5.	
Nombre del Indicador	Condiciones básicas de bienestar

Descripción	<p>El indicador evalúa las facilidades físicas implementadas en la institución, para posibilitar el acceso a personas con discapacidad física o sensorial. Se verifica si las personas con discapacidad pueden acceder a la institución mediante rampas o ascensores, tienen una adecuada movilidad por la misma y hacen uso de las aulas, talleres y laboratorios, baterías sanitarias acondicionadas, biblioteca, oficinas, etc., con la señalética e indicadores adecuados; además, existen parqueaderos exclusivos para tales personas.</p> <p>La institución debe contar con baterías sanitarias (durante la jornada de mayor afluencia) que cumplan las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suficiencia.- en este sentido, se toma como referencia: 1 excusado por 25 hombres, 1 excusado por cada 15 mujeres y 1 urinario por cada 25 hombres; los lavabos estarán en relación 1 por cada 10 personas. • Mantenimiento.- incluye la limpieza, desinfección, desodorización y que las baterías sanitarias estén en funcionamiento y sean aptas para el uso. • Insumos básicos.- los excusados estarán provistos permanentemente de papel higiénico y de recipientes para el depósito de desechos; los lavabos siempre estarán dotados de jabón o soluciones jabonosas <p>Además, se evalúa la existencia de espacios que permitan el esparcimiento de estudiantes, profesores y trabajadores durante su tiempo de descanso; estas áreas pueden ser de entretenimiento o áreas deportivas, cafeterías, etc.</p>
Línea base	Medir
Unidad de medida	Unidad
Fuente	Unidad de mantenimiento e Infraestructura
Método de cálculo	NA
Responsable	Coordinador de la Unidad de mantenimiento e Infraestructura, Juan Carlos Novoa
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019
Meta	Incrementar las 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 al año 2023.

Indicador 1.4.6.

Nombre del Indicador	Funcionalidad 2 y Suficiencia 2
-----------------------------	---------------------------------

Descripción	<p>Los talleres, laboratorios y otros espacios para práctica y sus insumos, son la base material para la formación de las habilidades de pensamiento y las destrezas sensoriales y motoras que se corresponden con las carreras que integran la oferta académica de la institución. Para que desempeñen eficazmente esa función, esa infraestructura material debe contar con el mantenimiento, limpieza y orden adecuados para garantizar su funcionalidad. Sin embargo, la importancia del mantenimiento, la limpieza y el orden trasciende lo meramente técnico, porque tiene una alta significación educativa. Si los recursos de la institución tienen condiciones adecuadas en los aspectos mencionados se propiciará que los estudiantes reproduzcan ese patrón positivo de conducta.</p> <p>Así mismo, el rigor en el cumplimiento de las condiciones de seguridad para estudiantes, profesores y trabajadores de la institución, que incluye la prevención de enfermedades profesionales y ocupacionales, es exigencia elemental y tiene igualmente trascendencia educativa. De igual manera, los institutos que generan productos y servicios como alimentos, medicamentos, servicios estéticos, etc. deben garantizar el cumplimiento de las normas sanitarias establecidas en la producción, manipulación, procesamiento, transportación y comercialización de los mismos.</p> <p>La exigencia de manuales de prácticas tiene como finalidad: en primer lugar, la preparación previa del estudiante para la práctica. En segundo lugar, el manual debe establecer las reglas de seguridad que debe seguir el estudiante para prevenir accidentes y la aparición de enfermedades.</p>
Línea base	Medir
Unidad de medida	Unidad
Fuente	Unidad de Mantenimiento e Infraestructura
Método de cálculo	NA
Responsable	Coordinador de la Unidad de Mantenimiento e Infraestructura, Juan Carlos Novoa
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019
Meta	<p>Incrementar hasta el 100% la elaboración de manuales de uso de talleres y laboratorios al 2020.</p> <p>Incrementar un 10% cada año hasta el año 2025, el equipamiento e insumos requeridos en talleres y laboratorios para la formación eficaz de las habilidades de pensamiento y las destrezas sensoriales y motoras que se corresponden con las carreras de la institución;</p>

	<p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laboratorios, talleres y otros espacios para prácticas e insumos para las prácticas. 2. Documento con las normas de seguridad de laboratorios o talleres. 3. Inventario actualizado de los equipos disponibles en cada laboratorio, taller y otros espacios para prácticas, incluidos los equipos para la seguridad de estudiantes y profesores. 4. Lista oficial de los estudiantes de cada paralelo. 5. Horarios de clases en los que se indica la ocupación de laboratorios, talleres y otros espacios para prácticas. 6. Manuales de práctica.
--	--

Objetivo Específico 1.5.- Promover la actualización de conocimientos de la planta docente en cada área de conocimiento.

Estrategia: Facilitar la obtención de títulos de cuarto nivel a los docentes el ISTS, a través de horarios flexibles.

Indicador 1.5.1.	
Nombre del indicador:	Índice de actualización
Descripción:	Permite medir la actualización de conocimientos y capacitaciones recibidas por el personal docente, conforme la planificación de talento humano
Línea base:	14 eventos de capacitación dirigidos a los docentes.
Unidad de medida:	Número de cursos impartidos
Fuente:	Base de datos del Centro de Formación Integral y Servicios Especializados.
Método cálculo:	$\textbf{PDC} = (\textbf{NDC}/\textbf{NTDP}) * 100\%$ <i>Donde:</i> PDC: Porcentaje de docentes capacitados. NDC: Número de docentes capacitados y aprobados. NTDP: Número total de docentes planificados para capacitación.
Responsable	Coordinación del Centro de Formación Integral.
Frecuencia de medida:	Trimestral
Fecha de inicio de la medida	2018
Meta:	Al 2021, alcanzar el 100% de docentes capacitados.

Indicador 1.5.2.	
Nombre del Indicador	Afinidad formación docencia.

Descripción	El indicador evalúa la correspondencia entre la formación de tercer o cuarto nivel, de los profesores y su área de enseñanza. La afinidad entre la formación de los profesores y las asignaturas que imparten en la institución es un elemento que contribuye al desarrollo adecuado del proceso enseñanza-aprendizaje, debido a que es fundamental que el profesor tenga las competencias y conocimientos que busca estimular en los estudiantes, así como dominio de la didáctica del área del saber que imparte para contribuir así a desarrollar al máximo sus potencialidades.
Línea base	Perfil docente
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Archivo Talento Humano (Hojas de vida del personal).
Método de cálculo	$AFD = 100 * \frac{NHCA}{NTHC}$ <p>Donde:</p> <p>AFD:Afinidad Formación Docencia</p> <p>NHCA: Número de horas clase en las que los profesores poseen títulos de tercer o cuarto nivel afines a su área de enseñanza.</p> <p>NTHC: Número total de horas clase</p>
Responsable	Coordinación de Talento Humano.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Marzo de 2020
Meta	El 100% de las horas de clase son impartidas por profesores que cuentan con formación de tercer o cuarto nivel afín a su área de enseñanza al 2020.

Indicador 1.5.3.	
Nombre del Indicador	Formación de posgrado
Descripción	El indicador evalúa, a través del porcentaje de profesores que tienen formación académica de posgrado, la medida en que el equipo de profesores de la institución supera el nivel de formación que tendrán sus estudiantes al concluir sus estudios. Se consideran títulos de posgrado el doctorado de cuarto nivel (PhD.), maestría y especialidad.
Línea base	20%
Unidad de medida	Porcentaje (%)

Fuente	Archivo Talento Humano (Hojas de vida del personal).
Método de cálculo	$FP = 100 * \frac{PFP}{NTP}$ <p>Donde:</p> <p>FP: Formación de posgrado de los profesores.</p> <p>PFP: Número de profesores que poseen título académico de posgrado.</p> <p>NTP: Número total de profesores.</p>
Responsable	Coordinación de Talento Humano.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Marzo de 2020
Meta	Incrementar de 20% a 40% los profesores del instituto que cuentan con título de posgrado a 2021 Incrementar de 40% a 60% los profesores del instituto que cuentan con título de posgrado a 2023 Incrementar de 60% a 80% los profesores del instituto que cuentan con título de posgrado a 2024 Incrementar de 80% a 100% los profesores del instituto que cuentan con título de posgrado a 2025

Indicador 1.5.4.	
Nombre del Indicador	Desarrollo profesional.
Descripción	El indicador evalúa el esfuerzo y los resultados sobre la actualización profesional de sus profesores en eventos de capacitación, programas de formación académica, entrenamientos tecnológicos, etc., con el apoyo del instituto. Los procesos de capacitación que realiza una institución responden a las necesidades identificadas, y tienen el propósito de mejorar el conocimiento, las habilidades o la actitud de su personal docente. A efectos del cálculo del indicador de sustento, es necesario relativizar el número de profesores que realizaron procesos de formación o capacitación durante el periodo de evaluación y con apoyo significativo de la institución.
Línea base	Perfil docente
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Archivo del Centro de Formación Integral y Servicios Especializados.
Método de cálculo	Existen dos indicadores:

	<p>a) Todos los profesores de la institución han participado en procesos de capacitación afines al ejercicio de sus funciones o en respuesta a las necesidades identificadas por la institución, con al menos 32 horas, de participación en eventos formales.</p> $PC=100*PECNTP$ <p>PC: Profesores capacitados.</p> <p>PEC: Número de profesores del instituto que han asistido a eventos de capacitación.</p> <p>NTC: Número total de profesores.</p> <p>b) Los profesores están cursando procesos de formación académica (maestría y doctorado); obteniendo como mínimo 0,3 en el resultado del cálculo. Para efectos del cálculo de este indicador serán considerados, aquellos profesores que cuenten con algún tipo de apoyo institucional.</p> $FAC=2*PCPHDNTP1+1,5*PCMSCNTP2$ <p>Donde:</p> <p>FAC: Formación académica en curso.</p> <p>PCPHD: Número de profesores que están cursando un programa de Ph.D.</p> <p>PCMSC: Número de profesores que están cursando una maestría.</p> <p>NTP1: Número total de profesores con maestría que no tienen título de Ph.D.</p> <p>NTP2: Número total de profesores que no tienen título de maestría.</p>
Responsable	Coordinación del Centro de Formación Integral y Servicios Especializados.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Mayo de 2020
Meta	<p>Al año 2021 el 50% de profesores han participado en procesos de capacitación con una duración de al menos 32 horas.</p> <p>Al año 2022 el 60% de profesores han participado en procesos de capacitación con una duración de al menos 32 horas.</p> <p>Al año 2023 el 80% de profesores han participado en procesos de capacitación con una duración de al menos 32 horas.</p> <p>Al año 2025 el 100% de profesores han participado en procesos de capacitación con una duración de al menos 32 horas.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <p>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.</p>

2. Objetivo Estratégico 2. - Alcanzar la excelencia académica, organizacional y tecnológica que permita la condición de Instituto Superior Universitario

Objetivo Específico 2.1.- Incrementar la oferta académica del Instituto.

Estrategia: Formular el proyecto de carreras, dentro del contexto ISU, y revisión del cumplimiento de los requisitos correspondientes.

Indicador 2.1.1.	
Nombre del indicador	Formulación de proyecto de creación de carreras
Descripción	Mide el avance de hitos del proyecto de creación de carreras
Línea base	0%
Unidad de medida	%
Fuente	Responsable del proyecto
Método cálculo	Seguimiento al plan del proyecto
Responsable:	Vicerrectorado y Coordinadores de Carrera
Frecuencia de medida:	Mensual
Fecha de inicio de la medida	Abril 2020
Meta:	A septiembre 2020 está aprobado el proyecto de creación de carreras

Objetivo Específico 2.2.- Incrementar las condiciones académicas, investigativas, de gestión y organización necesarias que permitan ambientes de aprendizaje en escenarios reales y el adecuado desarrollo de las actividades de docencia, investigación y vinculación, establecidas por la autoridad competente.

Estrategia_a: Examinar la madurez del sistema de gestión del Instituto, considerando los resultados de las evaluaciones internas y externas.

Estrategia_b: Gestionar convenios con instituciones públicas y/o privadas para mejorar las condiciones de infraestructura, acordes, a los requerimientos del modelo de evaluación interna.

Indicador 2.2.1.	
Nombre del indicador	Planificación estratégica y operativa
Descripción	Se evalúa la forma en que se ha construido el PEDI y si esta brinda directrices para que el funcionamiento institucional propende a la consecución de la misión y visión. La planificación es dinámica y flexible, es un ejercicio continuo; es decir, debe revisarse y retroalimentarse. Para ello, es fundamental la aplicación de mecanismos de control y evaluación que consisten en la verificación oportuna del cumplimiento de las acciones programadas y el análisis de los resultados obtenidos a fin de conocer si el plan, los objetivos y los resultados se corresponden

	con las necesidades identificadas en el diagnóstico y con la misión de la institución.
Línea base	Diagnóstico al PEDI 2015-2020
Unidad de medida	Cualitativo
Fuente	Registros de la Coordinación Estratégica
Método cálculo	Seguimiento
Responsable	Coordinadora Estratégica Natalia de la Torre
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Junio 2020
Meta	Mantener actualizados y organizados los indicadores y demás documentación que respalde la planificación, ejecución y revisión de los objetivos estratégicos, específicos y operativos del Instituto, durante el período 2020-2025.

Indicador 2.2.2.	
Nombre del indicador	Acción afirmativa
Descripción	<p>El indicador evalúa la formulación y aplicación por parte de la institución de políticas de acción afirmativa, con la finalidad de contribuir a brindar igualdad de oportunidades a personas cuya condición de vulnerabilidad afecta negativamente su posibilidad de ingreso o permanencia en la institución; en el caso de los estudiantes, impide un adecuado rendimiento académico.</p> <p>Las acciones afirmativas son aplicables a estudiantes, profesores y trabajadores, o a personas aspirantes a uno de estos estatus dentro de la institución, y pueden ser de diversa índole, según los casos particulares, las condiciones y su entorno; se requiere identificar con plena certeza que existe la verdadera necesidad de recibir este apoyo institucional.</p> <p>El art. 71 de la ley Orgánica de la Educación Superior (LOES) manifiesta: <i>“El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad (...)”</i>.</p> <p>El art. 3 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Educación Superior menciona: <i>“Políticas de acción afirmativa. - Las instituciones de educación superior adoptarán políticas de acción afirmativa a favor de personas en condición de vulnerabilidad y grupos históricamente excluidos y de atención prioritaria, que incentiven el acceso, permanecía, movilidad, egreso y titulación”</i>.</p>
Línea base	Revisar “Informe de la Ficha de Investigación Socio-Económica, período mayo-octubre 2019” elaborado por la UBI.
Unidad de medida	Cualitativo
Fuente	Unidad de Bienestar Institucional
Método cálculo	Seguimiento
Responsable	Coordinador de Bienestar Institucional, Darwin Noroña

Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Junio 2019
Meta	<p>Al 2023 el Instituto cuenta con el área de cuidado infantil para hijos de estudiantes y/o docentes.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <p>Documento de políticas y procedimientos de acción afirmativa.</p> <p>Evidencias de la aplicación de las políticas y procedimientos de acción afirmativa. Estas pueden ser: documentos de otorgamiento de becas y ayudas económicas; actas de concursos, designaciones de cargos, entre otros.</p>

Indicador 2.2.3.	
Nombre del indicador:	Equidad de género
Descripción	<p><i>La Equidad de género es "la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres."</i> (UNESCO 2014, p.106). En este contexto el presente indicador considera solamente uno de los aspectos que contribuyen a la equidad de género, la paridad de género, y específicamente la paridad en el equipo directivo y docente de la institución.</p> <p>El art. 56 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) señala: <i>"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."</i></p> <p>De acuerdo con lo manifestado, se busca propiciar una cultura institucional en la que la equidad de género sea uno de los pilares en las relaciones laborales diarias y un compromiso coherente con la obligación de defender y promover los Derechos Humanos. Además, se deben considerar estrategias y políticas que tomen en cuenta las diversas condiciones entre hombres y mujeres, con el objetivo de que ambos puedan desarrollarse en todos los ámbitos con una participación igualitaria y con las mismas oportunidades.</p> <p>Los cargos académicos de dirección considerados, para efectos de esta evaluación, son: rector/a, vicerrector/a, director/a académico/a, coordinadores/as de carrera, jefes/as departamentales, o sus equivalentes. Se cuentan los cargos subrogados o encargados siempre y cuando estén sustentados por los correspondientes documentos oficiales de la institución.</p>

	<p>En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior vigente, en el Art. 12 en los numerales 1 y 2 se menciona que los profesores con dedicación a tiempo parcial y medio tiempo no podrán realizar actividades de dirección o gestión académica, con excepción de lo establecido en la Disposición General Décima Cuarta, del referido reglamento.</p> <p>A efectos del cálculo del indicador de sustento, es necesario relativizar el número de mujeres que ocupan cargos de dirección académica para el número total de cargos de dirección académica ocupados durante el periodo de evaluación; así como, relativizar el número de profesoras para el total de profesores de la institución (TC, MT, TP) en el periodo de evaluación; lo que matemáticamente generará los siguientes indicadores cuantitativos de sustento, que sirven de referencia para valorar los elementos fundamentales:</p> <p>a) Equidad de género en dirección</p> $EGD=100*MCA/CAO$ <p>Donde:</p> <p>EGD: Equidad de género en dirección</p> <p>MCA: Número de mujeres que ocupan cargos de dirección académica en el periodo de evaluación. Solo se validan las mujeres que ocupan cargos de dirección académica que tienen dedicación a tiempo completo.</p> <p>CAO: Número de cargos de dirección académica ocupados en el periodo de evaluación. Solo se validan los cargos de dirección académica ocupados que tienen dedicación a tiempo completo.</p> <p>b) Equidad de género profesores</p> $EGP=100*PM/NTP$ <p>Donde:</p> <p>EGP: Equidad de género profesores.</p> <p>PM: Número de profesoras mujeres en el periodo de evaluación.</p> <p>NTP: Número total de profesores.</p>
Línea base	Profesores H: 62.3% M: 32.7% Directivos H: 58% M: 42%
Unidad de medida	%
Fuente	Registros de la Talento Humano
Método cálculo	$EGD=100*MCA/CAO$ $EGP=100*PM/NTP$
Responsable	Coordinación Administrativa y Financiera, Carla Juiña.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Junio 2018
Meta	Al 2023, se ha reducido en un 25%, la brecha entre docentes hombres y mujeres. Mantener evidencias de: Organigrama institucional aprobado por la autoridad.

	Documentos oficialmente aprobados con las políticas y procedimientos que promuevan la equidad de género. Documentos que evidencien la aplicación de las políticas y procedimientos de equidad de género.
--	---

Indicador 2.2.4.	
Nombre del indicador:	Carga horaria profesores TC
Descripción	El indicador evalúa el equilibrio entre el tiempo que los profesores TC del instituto dedican a la impartición de clases y el tiempo que los mismos disponen para preparación de clases, calificaciones, tutorías, elaboración de recursos de aprendizaje, vinculación con la sociedad, planificación curricular, investigación, y dirección y gestión académicas. La distribución efectiva de las actividades de los profesores TC, es fundamental debido a que esto incide directamente en el logro de los objetivos institucionales. Es necesario que la misma se realice con la finalidad de atender el desarrollo de las funciones sustantivas. Para el cálculo de este indicador se excluyen a rectores y vicerrectores.
Línea base	20 – 24 horas semanales
Unidad de medida	Horas semana
Fuente	Registros de la Carrera
Método cálculo	$CH = \frac{HTCMT}{36 * NTC}$ <p>Donde: CH: Carga horaria semanal de profesores TC. HTCMT: Número total de horas clase estandarizadas a 60 minutos de duración dictadas por los profesores TC. NTC: Número de profesores TC 36: Corresponde a las semanas efectivas del periodo de evaluación.</p>
Responsable	Rectorado.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Octubre 2019
Meta	<p>La carga académica máxima por docente, será de máximo 20 horas de clase por semana según el siguiente detalle:</p> <p>Al 2021, el 50%</p> <p>Al 2023, el 90%</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <p>En promedio, los profesores con dedicación a tiempo completo de la institución imparten entre 16 y 20* horas de clase por semana.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos o nombramientos de los profesores que permanecieron en la institución durante el periodo de evaluación. 2. Matriz de horas clase de los profesores TC, en el formato entregado por el CACES. Documento oficial del instituto. <p>* Segundo Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior</p>

Indicador 2.2.5.	
Nombre del indicador	Selección de profesores
Descripción	El indicador evalúa la medida en que la admisión de profesores en la institución responde a criterios técnicos de idoneidad, que en el caso del otorgamiento de la titularidad se realiza a través de un concurso de méritos y oposición, que cumple con las exigencias establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y con las normas complementarias internas. Para los profesores no titulares el proceso de selección tiene en cuenta su formación, experiencia y capacidades, en correspondencia con las asignaturas que impartirán y sobre la base de la normativa interna correspondiente.
Línea base	NA
Unidad de medida	NA
Fuente	Archivos físicos y digitales de la Unidad de TH
Método cálculo	NA
Responsable	Coordinador de la Unidad de Talento Humano, Oswaldo Loor
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Octubre 2019
Meta	<p>El 100% de docentes nuevos que se integren a la Institución, cumplirán con la normativa interna de selección, al 2021.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normativa interna de selección y contratación de profesores. 2. Documentos que evidencien los mecanismos de divulgación de los procesos de selección, concursos de méritos y oposición o contratos. 3. Documentos que evidencien la ejecución de los procesos de selección, concursos de méritos y oposición o contratos de servicios ocasionales. 4. Documentos que evidencien la notificación de los participantes en cada etapa del proceso.

Indicador 2.2.6.	
Nombre del indicador	Evaluación de profesores
Descripción	<p>La evaluación es un proceso integral cuyo fin es contribuir al mejoramiento del desempeño de los profesores, ya que, a partir de estos resultados, se pueden identificar las acciones correctivas necesarias. Dicho proceso, cuenta con la participación del evaluado (autoevaluación), sus pares y los directivos (coevaluación) y los estudiantes (heteroevaluación). Además, la evaluación debe tener carácter integral, por lo que no solo se refiere al componente de docencia, sino que también considera otras actividades que se incluyen en su planificación, tales como: preparación de las clases, redacción de textos, elaboración de medios de enseñanza, investigación, vinculación, gestión académica, etc., así como también, aspectos éticos, actitudinales y conductuales del docente.</p> <p>La evaluación debe estar enmarcada en la normativa nacional, específicamente en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e</p>

	Investigador del Sistema de Educación Superior y en las normas complementarias internas. Los factores que contribuyen a la necesaria transparencia que debe tener el proceso de evaluación y que, a su vez, son decisivos para que se alcancen sus objetivos, son el análisis entre el evaluado y las autoridades sobre los resultados obtenidos, así como las acciones que surgen en respuesta a estos, tales como: corregir deficiencias, actividades de perfeccionamiento o acciones de estímulo. Por ello, se requiere que los participantes del proceso lo asuman conscientes de su trascendencia.																								
Línea base:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ESCALA</th> <th>PONDERACIÓN</th> <th>NÚMERO DE DOCENTES</th> <th>PORCENTAJES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY SATISFACTORIO</td> <td>91-100</td> <td>86</td> <td>80,37%</td> </tr> <tr> <td>SATISFACTORIO</td> <td>81-90</td> <td>12</td> <td>11,21%</td> </tr> <tr> <td>MINIMO SATISFACTORIO</td> <td>70-80</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>POCO SATISFACTORIO</td> <td>50-69</td> <td>9</td> <td>8,41%</td> </tr> <tr> <td>NO SATISFACTORIO</td> <td>MENOR A 50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	ESCALA	PONDERACIÓN	NÚMERO DE DOCENTES	PORCENTAJES	MUY SATISFACTORIO	91-100	86	80,37%	SATISFACTORIO	81-90	12	11,21%	MINIMO SATISFACTORIO	70-80	0	0%	POCO SATISFACTORIO	50-69	9	8,41%	NO SATISFACTORIO	MENOR A 50	0	0%
ESCALA	PONDERACIÓN	NÚMERO DE DOCENTES	PORCENTAJES																						
MUY SATISFACTORIO	91-100	86	80,37%																						
SATISFACTORIO	81-90	12	11,21%																						
MINIMO SATISFACTORIO	70-80	0	0%																						
POCO SATISFACTORIO	50-69	9	8,41%																						
NO SATISFACTORIO	MENOR A 50	0	0%																						
Unidad de medida	Porcentaje																								
Fuente	Archivos digitales de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad																								
Método cálculo	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Porcentaje (%)</th> <th>Equivalencia cualitativa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>91 - 100</td> <td>Excelente</td> </tr> <tr> <td>81 - 90</td> <td>Muy bueno</td> </tr> <tr> <td>70- 80</td> <td>Satisfactorio</td> </tr> <tr> <td>50- 69</td> <td>Deficiente</td> </tr> <tr> <td>Menor a 50</td> <td>Inaceptable</td> </tr> </tbody> </table>	Porcentaje (%)	Equivalencia cualitativa	91 - 100	Excelente	81 - 90	Muy bueno	70- 80	Satisfactorio	50- 69	Deficiente	Menor a 50	Inaceptable												
Porcentaje (%)	Equivalencia cualitativa																								
91 - 100	Excelente																								
81 - 90	Muy bueno																								
70- 80	Satisfactorio																								
50- 69	Deficiente																								
Menor a 50	Inaceptable																								
Responsable	Unidad de Aseguramiento de la Calidad, Alejandra Sarzosa																								
Frecuencia de medida	Semestral																								
Fecha de inicio de la medida	2017																								
Meta	<p>Incrementar en un 10% el número de docentes con calificación de "muy bueno", en la evaluación integral, al 2020.</p> <p>Eliminar el número de docentes con calificación "deficiente", al 2020.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normativa interna sobre la evaluación de los profesores 2. Formatos utilizados que evidencien el diseño de la evaluación integral, según las normas nacionales y las complementarias internas. 3. Evaluaciones realizadas a los profesores. 																								

	<p>4. Evidencias del análisis de los resultados particulares con cada profesor evaluado a efectos de tomar medidas correctivas, de perfeccionamiento o estímulo. Esto último puede evidenciarse con formularios individuales de evaluación (registros individuales digitales), con los resultados y acciones, que cuenten con firmas de responsabilidad, o certificación firmada por el profesor evaluado en la que deja constancia del conocimiento de los resultados y del análisis realizado.</p> <p>5. Evidencias de aplicación de acciones tomadas a partir de los resultados de la evaluación.</p>
--	--

Indicador 2.2.7.	
Nombre del indicador	Remuneración promedio mensual TC y MT
Descripción	<p>El indicador evalúa el nivel de reconocimiento salarial a los profesores a tiempo completo y medio tiempo ponderados por el tiempo de permanencia en la institución, mediante la remuneración mensual promedio. Aunque las autoridades también tienen asignadas horas de docencia, no serán consideradas para efectos del cálculo de este indicador.</p> <p>El talento humano académico-profesional es uno de los activos más valiosos con los que cuenta la institución para realizar las diversas actividades encaminadas a lograr los objetivos planteados; de ahí, la importancia de reconocer el trabajo de los profesores a través de una retribución justa en correspondencia a su labor.</p> <p>Además, debido a que la remuneración es un elemento que permite atraer, desarrollar y retener a los profesores más cualificados, es fundamental que la institución establezca políticas que le permitan asegurar la calidad educativa y la sostenibilidad del presupuesto.</p> <p>No se incluye en la remuneración los aportes patronales al IESS o beneficios adicionales (décimos, fondos de reserva, entre otros).</p>
Línea base	USD 1.212
Unidad de medida	USD
Fuente:	Archivos físicos y digitales de la Unidad de TH
Método cálculo:	$RPM = \frac{\frac{1}{12} * MSE}{NTC + (0.5 * NMT)}$ <p>Donde:</p> <p>RPM: Remuneración promedio mensual de profesores TC.</p> <p>MSE: Masa salarial ejecutada en un año para el pago de los profesores TC.</p> <p>NTC: Número de profesores a tiempo completo, (a cada profesor se le toma en cuenta la fracción de tiempo que ha pertenecido al instituto durante el periodo de evaluación).</p> <p>NMT: Número de profesores a medio tiempo, (a cada profesor se le toma en cuenta la fracción de tiempo que ha pertenecido al instituto durante el periodo de evaluación).</p>
Responsable	Unidad de Talento Humano, Oswaldo Loor
Frecuencia de medida	Semestral

Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019
Meta	<p>Al 2021, el 100% de profesores con dedicación a tiempo completo del Instituto, tienen una remuneración promedio mensual de al menos \$1.212,00.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos o nombramientos del personal académico que permaneció en la institución durante el periodo de evaluación. 2. Mecanizados de aporte al IESS del personal docente. 3. Facturas a nombre del profesor y que indiquen el o los meses a los que corresponde el monto pagado. Esto aplica para los profesores MT que no trabajan con relación de dependencia.

Indicador 2.2.8.	
Nombre del indicador	Remuneración promedio por hora TP
Descripción	El indicador evalúa el nivel de reconocimiento salarial a los profesores a tiempo parcial, mediante el valor de pago promedio por hora clase, sin incluir el IVA.
Línea base	USD 12,00
Unidad de medida	USD
Fuente	Archivos físicos y digitales de la Unidad de TH
Método cálculo	$RTP = \frac{VTP}{NHC}$ <p>Donde:</p> <p>RTP: Remuneración promedio por hora a profesores tiempo parcial.</p> <p>VTP: Valor total pagado a los profesores TP en el periodo de evaluación.</p> <p>NHC: Número de horas de clase, estandarizadas a 60 minutos de duración, que correspondieron a ese valor.</p>
Responsable	Unidad de Talento Humano.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019
Meta	<p>Al 2021 el número de profesores a TP tienen una remuneración promedio por hora de clase al menos \$12,00</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos o nombramientos del personal académico que permaneció en la institución durante el periodo de evaluación. 2. Mecanizados de aporte al IESS del personal docente. 3. Facturas a nombre del profesor que indique el periodo de pago, los nombres de las asignaturas y el número de horas de clase impartidas a las que corresponde el valor pagado. 4. Matriz de horas clase de los profesores, en el formato entregado por el CACES.Documento oficial del instituto.

Indicador 2.2.9.	
Nombre del Indicador	Seguimiento y actualización curricular.
Descripción	Un currículo apropiado es un elemento imprescindible para lograr una buena formación de los estudiantes en una carrera determinada, pero eso no es suficiente; se requiere también que la puesta en práctica de esa planificación sea correcta. El perfeccionamiento de la formación de los futuros profesionales requiere de un seguimiento de ese proceso para detectar, tanto problemas de planificación, como de aplicación de esta. El seguimiento incluye la captación, registro, procesamiento y análisis apropiados de información sobre el proceso de formación de los estudiantes, así como definir y ejecutar las acciones correctivas correspondientes.
Línea base	En el año 2016 se establecieron las 7 carreras con las que cuenta al 2019 el ISTS
Unidad de medida	N/A
Fuente	Vicerrectorado
Método de cálculo	N/A
Responsable	Vicerrector y Coordinadores de Carrera
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Marzo de 2020
Meta	<p>Al 2020 el Instituto cuenta con la aprobación de las siete (7) carreras rediseñadas.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <p>Contar con la normativa interna del proceso de seguimiento a la aplicación del currículo.</p> <p>Implementación de las acciones correctivas en la aplicación del currículo, evidencias de la aplicación de las acciones de actualización del currículo y/o solicitud de cambios.</p>

Indicador 2.2.10.	
Nombre del Indicador	Acompañamiento a estudiantes
Descripción	<p>El indicador evalúa si el instituto diseña y aplica un proceso de acompañamiento académico y pedagógico a los estudiantes, desde su admisión hasta la culminación de sus estudios.</p> <p>El proceso de admisión estudiantil tiene la finalidad de identificar las aptitudes de los candidatos y contar con la</p>

	<p>información necesaria (perfil socioeconómico, historial académico, intereses vocacionales, conocimientos previos, entre otros) para el trabajo de acompañamiento de los estudiantes, especialmente durante la primera etapa de sus estudios.</p> <p>Al ser las principales causas de deserción estudiantil, las siguientes: emocionales, comportamentales, económicas, familiares, sociales, convivenciales, de salud, de tiempo, de gestión y planeación del aprendizaje, entre otras; el instituto diseña e implementa estrategias encaminadas a motivar y favorecer la permanencia del estudiante en la institución, a través del desarrollo de sus aptitudes y destrezas para que asuma su compromiso con el aprendizaje.</p> <p>A efectos de hacer comparable las distintas instituciones, en cuanto a los resultados del acompañamiento realizado, en términos de retención y graduación, es necesario relativizarlos para el número de estudiantes en las cohortes, lo que matemáticamente generará los siguientes indicadores de sustento, que servirán de referencia para valorar los elementos fundamentales:</p>
Línea base	TR 88% TG No se completan los 5 períodos necesarios para el indicador, se podría nedir en el año 2021
Unidad de medida	%
Fuente	Coordinación de Bienestar Institucional.
Método de cálculo	<p>Existen dos indicadores.</p> <p>Tasa de retención: $TR=100*NEM2/NEM1$ <i>Donde:</i> TR: Tasa de retención NEM2: Número total de estudiantes matriculados en el periodo académico "2". NEM1: Número total de estudiantes matriculados en el periodo académico "1".</p> <p>Nota: La referencia es la nómina de estudiantes que se matriculó en el periodo académico "1". A efectos del indicador, en ningún caso se consideran los ex estudiantes del centro y los provenientes de otras instituciones que reingresaron o ingresaron, respectivamente, en el periodo académico "2", por los mecanismos de homologación o convalidación de estudios.</p> <p>Tasa de graduación: $TG=100*NEG/NEC$ <i>Donde:</i> TG: Tasa de graduación</p>

	<p>NEG: Número de estudiantes de la cohorte que ingresó al primer nivel en el año (...) y que se graduaron hasta el año (...).</p> <p>NEC: Número de estudiantes de la cohorte que ingresaron al primer nivel en el año (...).</p>
Responsable	Coordinación de Bienestar Institucional, Darwin Noroña
Frecuencia de medida	Semestral.
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2018
Meta	<p>Incrementar la tasa de retención de estudiantes en 10% cada año hasta el 2023</p> <p>Incrementar la tasa de graduación en 10% cada año hasta el 2023</p> <p>Mantener evidencias de: El instituto diseña y aplica un proceso de acompañamiento a los estudiantes desde su admisión, 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.</p>

Indicador 2.2.11.	
Nombre del Indicador	Seguimiento a graduados
Descripción	<p>El seguimiento a graduados es el proceso continuo en el que la institución establece una relación sistemática con sus graduados y sus empleadores, que tiene como objetivo obtener información sobre las experiencias de ambos acerca de la efectividad práctica del proceso de formación que desarrolla el instituto, la que se utiliza para retroalimentar el mismo.</p> <p>A través de la estructura creada para el efecto y de procedimientos establecidos, el instituto aprovecha las relaciones con su entorno para obtener información sobre ofertas laborales y los perfiles requeridos y la difunde entre sus graduados, a la vez que transmite a potenciales empleadores las posibilidades laborales de los graduados interesados en obtener un empleo.</p>
Línea base	Base de datos de graduados.
Unidad de medida	N/A
Fuente	Coordinación de Bienestar Institucional.
Método de cálculo	N/A
Responsable	La Coordinación de Bienestar Institucional, Darwin Noroña
Frecuencia de medida	Semestral

Fecha de inicio de la medida	Mayo de 2020
Meta	<p>Al 2021 se cuenta con información laboral del 50% de graduados de las cohortes de los años 2017-2018.</p> <p>Al 2022 se cuenta con información laboral del 80% de graduados de las Cohortes de los años 2019-2020.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <p>Contar 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.</p>

Objetivo Específico 2.3.- Incrementar el proceso de rendición de cuentas de los diferentes estamentos institucionales, demostrando veracidad, oportunidad y transparencia.

Estrategia: Elaborar informes de cumplimiento de gestión por coordinación y unidad.

Indicador 2.3.1.	
Nombre del Indicador	Rendición de cuentas
Descripción	<p>La rendición de cuentas permite mejorar los procesos institucionales, entendiéndose como un medio para la búsqueda continua, auto-reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad; acogiendo de esta manera al principio de calidad establecido en el artículo 93 de la LOR LOES 2018.</p> <p>El indicador evalúa la transparencia de la gestión y la atención dada por parte de las autoridades de la institución al coparticipación de la comunidad educativa, a través de la rendición anual de cuentas que estas hacen sobre el cumplimiento de la planificación presupuestaria e institucional. Además, se hace una recopilación de las observaciones dadas por la comunidad educativa o la sociedad para implementar un plan de mejora, de considerarlo pertinente.</p> <p>La efectividad de la rendición de cuentas depende primordialmente de que la información presentada sea veraz y completa, pero es imprescindible también que esta sea entendible y que al menos los integrantes de la comunidad educativa tengan la posibilidad de participar en su análisis en un ambiente democrático.</p>
Línea base	Rectorado: Informe de rendición de cuentas marzo – 2019 Coordinaciones N/A
Unidad de medida	%
Fuente	Rectorado y Vicerrectorado

Método de cálculo	Número de informes aprobados/Número de coordinaciones y unidades
Responsable	Vicerrectorado y Coordinaciones
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Marzo de 2020
Meta	Al 2023 el 100% de Coordinaciones emiten un informe de rendición de cuentas por Periodo Acadèmico Ordinario y de acuerdo al formato establecido que contiene datos sobre el cumplimiento del Plan Operativo Anual (POA) y sobre la ejecución presupuestaria y los avances en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI.

Indicador 2.3.2.	
Nombre del Indicador	Índice de cumplimiento del POA
Descripción	Porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas acorde a lo planificado en los POA de cada Coordinación y Unidad.
Línea base	Informe de cumplimiento identificado en el seguimiento al POA
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Evidencias presentadas al seguimiento al POA del primer cuatrimestre del año 2019.
Método de cálculo	Número de actividades ejecutadas / Número de actividades planificadas en cada POA.
Responsable	Coordinación Estratégica, Unidad de Planificación y Gestión de la Calidad, Pablo Pinos
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Diciembre 2019
Meta	Alcanzar un índice global del 100 % del cumplimiento hasta el año 2020

3. Objetivo Estratégico 3. Afianzar la institución a nivel nacional con proyección internacional

Objetivo Específico 3.1.- Fortalecer la imagen institucional.

Estrategia_a: Generar marketing digital.

Estrategia_b: Incrementar la participación en ferias tecnológicas y congresos en instituciones educativas.

Estrategia_c: Levantar la información pertinente que permitan la participación del personal docente en eventos culturales, deportivos y académicos.

Indicador 3.1.1.	
Nombre del indicador	Relaciones interinstitucionales para el desarrollo
Descripción	Tiene la finalidad de desarrollar y fortalecer las relaciones con otras instituciones, estableciendo marcos de colaboración con base en acuerdos para el desarrollo institucional y el logro de metas comunes. El indicador evalúa la medida en que el instituto proyecta y formaliza sus relaciones interinstitucionales con el propósito de satisfacer sus necesidades y de potenciar su desarrollo en los ámbitos de las funciones sustantivas a través de: convenios interinstitucionales, actas de compromiso, alianzas estratégicas con instituciones académicas, centros científicos y tecnológicos, organismos estatales, empresas, entre otros. Se considera equivalente a un convenio la admisión formal del instituto en una red de intercambio académico, científico o tecnológico, su selección por un organismo del Estado para integrar comisiones de análisis y formulación de políticas o metodologías, y otras, de carácter oficial con el objeto de generar producción técnica que puede o no ser patentada. Las relaciones que se establezcan únicamente para el desarrollo de proyectos de vinculación o prácticas pre-profesionales serán consideradas en otros indicadores. Se tomarán en cuenta las relaciones interinstitucionales que tengan como finalidad atender las necesidades para el uso temporal de infraestructura, laboratorios o talleres de alto valor y complejidad; se exceptúan el equipamiento o instalaciones que suplan las necesidades básicas.
Línea base	21
Unidad de medida	Número
Fuente	Registros de la Unidad de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales
Método cálculo	Seguimiento
Responsable	Coordinadora Unidad de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales, Pamela Merchán
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2019

Meta	Incrementar anualmente el 10% de convenios hasta el 2025. Mantener evidencias de: Documentos que evidencien las relaciones interinstitucionales. Informe de cumplimiento de actividades concluidas, los reportes de avances de las actividades en ejecución; así como del logro de los objetivos propuestos. Material audiovisual explícito u otros documentos que evidencien la ejecución de las actividades para el desarrollo institucional.
-------------	--

Indicador 3.1.2.	
Nombre del Indicador	Posicionamiento imagen institucional
Descripción	Actividades comunicaciones permitirán el posicionamiento institucional.
Línea Base	3 actividades
Unidad de Medida	Número
Fuente	Unidad de Comunicaciòn, Registro de actividades
Método de cálculo	Número de actividades realizadas / Número de actividades planificadas
Responsable	Coordinadora de la Unidad de Comunicaciòn, Karla Jaramillo
Frecuencia	Cuatrimestral
Fecha de inicio	Enero 2019
Meta	1 posicionamiento de imagen cada cuatrimestre, 3 por año, por el periodo 2020-2025

Indicador 3.1.4.	
Nombre del Indicador	Indicador web
Descripción	La información actualizada en la web permitirá fortalecer la imagen institucional al público interno y externo.
Línea Base	9 publicaciones en la web
Unidad de Medida	Número de actualizaciones en la web
Fuente	Unidad de Comunicación, Informe de actualizaciones (ya que la web no registra cambios)
Método de cálculo	Número de publicaciones en la web / Número de publicaciones planificadas
Responsable	Coordinadora de la Unidad de Comunicaciòn, Karla Jaramillo
Frecuencia	Cuatrimestral
Fecha de inicio	Enero 2019
Meta	10 publicaciones en la web cada cuatrimestre, 30 por año por el periodo 2020-2025

Indicador 3.1.5.	
Nombre del Indicador	Indicador de Redes sociales
Descripción	Las redes sociales es un medio de mayor acogida entre los jóvenes estudiantes de ahí que se debe usarlos con información actualizada.

Línea Base	30 publicaciones en las redes sociales
Unidad de Medida	Número de publicaciones en las redes sociales
Fuente	Unidad de Comunicación, Facebook, Twtter, Instagram
Método de cálculo	Número de mensajes publicados/Número de mensajes planificados
Responsable	Coordinadora de la Unidad de Comunicación, Karla Jaramillo
Frecuencia	Cuatrimestral
Fecha de inicio	Enero 2019
Meta	10 publicaciones en cada una de las redes sociales cada cuatrimestre 90 por año, por el periodo 2020-2025

Objetivo Específico 3.2.- Fortalecer el vínculo de la institución con los sectores productivos, de servicios y con la sociedad en general.

Estrategia: Involucrar en eventos institucionales a empresas públicas y privadas.

Indicador 3.2.2.	
Nombre del Indicador	Planificación de la Vinculación.
Descripción	<p>A efectos del presente modelo de evaluación, la vinculación con la sociedad es la respuesta concreta de la institución de educación superior al encargo social de contribuir, de manera directa y desde sus capacidades académicas, a la transformación de su entorno. Para lograr esos fines, la vinculación con la sociedad tiene como herramientas principales la introducción de innovaciones en los procesos de la entidad beneficiaria y el desarrollo de capacidades en su talento humano.</p> <p>La importancia de la vinculación trasciende su esencia, que es la transformación directa de la realidad como resultado de la acción institucional, pues constituye también un escenario para la formación de los estudiantes, no solo en los ámbitos de los conocimientos, las habilidades de pensamiento, las destrezas sensoriales y motoras, sino también como vía para cultivar en los educandos la disposición a ser solidarios, desde sus capacidades profesionales.</p> <p>El indicador evalúa en qué medida la institución ha proyectado su acción en vinculación con la sociedad en el largo plazo. Ese plazo permite plantearse objetivos trascendentales que requieren, como regla, de acciones de larga duración.</p>
Línea base	POA 2019 – Unidad de Vinculación.
Unidad de medida	NA
Fuente	Coordinación de Vinculación y Prácticas Profesionales del IST Sucre.
Método de cálculo	Seguimiento al POA de la Unidad.
Responsable:	Coordinador de la Unidad de Vinculación, Lenin Castro.

Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	2017-2019
Meta	<p>Ejecutar el 100% del POA al 2020.</p> <p>Mantener evidencias de: Documentos con la planificación para el desarrollo de la vinculación con la sociedad, incluido el diagnóstico que la sustenta.</p>

Indicador 3.2.3.	
Nombre del Indicador	Ejecución de la Vinculación.
Descripción	<p>A efectos del indicador se denomina actividad de vinculación a aquellas acciones, no incluidas en un proyecto, que al ejecutarse de manera independiente logran un efecto transformador positivo en la realidad. Para determinar si un evento de vinculación alcanza por sí mismo la categoría de actividad de vinculación, o si es el conjunto de eventos similares quien la alcanza, se valora la necesidad que satisface y el esfuerzo y los recursos que requieren cada uno de ellos, así como los resultados alcanzados.</p> <p>Un elemento importante que se debe tener en cuenta en la elaboración del documento del proyecto de vinculación, e incluso de la actividad de vinculación, es que sus objetivos estén formulados en términos del efecto transformador de la realidad que se pretende lograr y no en términos de cumplimiento de las actividades incluidas en un proyecto o de las tareas incluidas en una actividad. El cumplimiento de ellas es solo un medio y no un fin en sí mismo.</p> <p>Un proyecto de vinculación tiene como componentes básicos, al menos: título, justificación, objetivos, metodología, resultados esperados, cronograma y presupuesto; además deben existir procedimientos para el seguimiento y la evaluación.</p> <p>Se considera que un proyecto de vinculación se encuentra en ejecución cuando han comenzado a desarrollarse las actividades sustantivas, las que tienen un efecto transformador sobre los beneficiarios. Se considera ejecutado cuando han concluido dichas actividades y su evaluación por los beneficiarios.</p> <p>A efectos de hacer comparable la intensidad de la vinculación en las distintas instituciones, es necesario relativizarla para el potencial organizativo y los recursos humanos disponibles.</p>
Línea base	61 convenios de vinculación ejecutados
Unidad de medida	Número
Fuente	Coordinación de vinculación y Prácticas Profesionales del IST Sucre.

Método de cálculo	<p>El número de carreras es una expresión de las posibilidades reales en organización y en opciones temáticas para desarrollar proyectos o actividades de vinculación. Al relativizar los proyectos o actividades para el número de carreras se expresa la medida en que el instituto aprovecha ese potencial.</p> $PVC=NPV/NCV$ <p><i>Donde:</i></p> <p>PVC: Proyectos de vinculación por carrera.</p> <p>NPV: Número de proyectos de vinculación que cumplen con los requisitos exigidos, que se indican en los elementos del estándar.</p> <p>NCV: Número de carreras vigentes y con estudiantes matriculados y cursando, al menos dos semestres.</p> <p>Número de proyectos o actividades de vinculación relativizados para el número de profesores equivalentes.</p> $AVC=NAV/NCV$ <p><i>Donde:</i></p> <p>AVC: Actividades de vinculación por carrera.</p> <p>NAV: Número de actividades de vinculación que cumplen con los requisitos exigidos que se indican la descripción.</p> <p>NCV: Número de carreras vigentes y con estudiantes matriculados y cursando, al menos dos semestres.</p> <p>Número de estudiantes relativizados para el número de proyectos o actividades de vinculación.</p> <p>El número de estudiantes es, a la vez, expresión del potencial en recursos humanos de la institución para la realización de acciones de vinculación; asimismo, evidencian la necesidad de espacios en los que puedan cumplir con las horas de prácticas preprofesionales en ambientes de vinculación.</p> $EPV=NE/NPV$ <p><i>Donde:</i></p> <p>EPV: Estudiantes por proyecto de vinculación.</p> <p>NE: Número de estudiantes.</p> <p>NPV: Número de proyectos de vinculación que cumplen con los requisitos exigidos que se indican en los elementos del estándar.</p> $EAV=NE/NAV$ <p><i>Donde:</i></p> <p>EAV: Estudiantes por actividad de vinculación.</p> <p>NE: Número de estudiantes.</p> <p>NAV: Número de actividades de vinculación que cumplen con los requisitos exigidos que se indican en la descripción.</p> <p>Número de profesores equivalentes a TC, relativizados para el número de proyectos o actividades de vinculación.</p> <p>El número de profesores es una expresión del potencial en recursos humanos de la institución para la realización de acciones de vinculación.</p> $PVPE=100*NPV/NPE$ <p><i>Donde:</i></p>
--------------------------	---

	<p>PVPE: Proyectos de vinculación por cada 100 profesores equivalentes.</p> <p>NPV: Número de proyectos de vinculación que cumplen con los requisitos exigidos, que se indican en los elementos del estándar.</p> <p>NPE: Número de profesores equivalentes a TC.</p> <p style="text-align: center;">AVPE=100*NAV/NPE</p> <p><i>Donde:</i></p> <p>AVPE: Actividades de vinculación por cada 100 profesores equivalentes.</p> <p>NAV: Número de actividades de vinculación que cumplen con los requisitos exigidos, que se indican en la descripción.</p> <p>NPE: Número de profesores equivalentes.</p>
Responsable:	Coordinador de la Unidad de Vinculación, Lenin Castro.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	2017-2019
Meta	<p>Al 2025, haber ejecutado 5 proyectos de vinculación en el Instituto.</p> <p>Al 2025, haber realizado 10 actividades de vinculación por el Instituto.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento del proyecto de vinculación. 2. Documentos que evidencian el proceso de elaboración de proyectos de vinculación con la sociedad que se corresponden con la planificación de largo plazo de vinculación. 3. Evidencias del seguimiento y evaluación de proyectos y actividades de vinculación. 4. Evidencias de la contribución efectiva de los estudiantes en la ejecución y el logro de los objetivos de los proyectos y actividades de vinculación.

Objetivo Específico 3.3.- Fortalecer la educación continua, para ofrecer alternativas de capacitación y certificación a la comunidad en general.

Estrategia: Difundir programas y cursos de interés general hacia la sociedad.

Indicador 3.3.1	
Nombre del Indicador	Ejecución de cursos abiertos al público en general
Descripción	Permite contabilizar la cantidad de cursos, abiertos al público en general, que fortalezcan y amplíen los conocimientos actuales.
Línea base	35 cursos dictados 711 personas capacitadas
Unidad de medida	Porcentaje (%)

Fuente	Centro de Formación Integral y Servicios Especializados.
Método de cálculo	Número de cursos ejecutados / Número de cursos planificados Número de personas capacitados - aprobadas / Número total de personas inscritas.
Responsable	Coordinadora del Centro de Formación Integral y Servicios Especializados, Katherine Guzmán.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	2018
Meta	Incrementar la tasa de eficacia de la ejecución de cursos abiertos al público, al 100% hasta el 2025. Incrementar en un 5% anual, la tasa de aprobación de los cursos abiertos al público en general.

Indicador 3.3.2	
Nombre del Indicador	Índice de personas certificadas.
Descripción	Permite contabilizar el número de personas certificadas por competencias laborales en los perfiles vigentes con calificación SETEC
Línea base	70% de aprobación
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Centro de Formación Integral y Servicios Especializados
Método de cálculo	Número de personas certificadas / Número de personas inscritas.
Responsable	Coordinación del Centro de Formación Integral y Servicios Especializados, Katherine Guzmán.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	2018
Meta	Incrementar en un 10% el número de personas que participan en el proceso de certificación por competencias laborales, al 2023.

Objetivo Estratégico 3.4.- Fomentar la aplicación de metodologías innovadoras y modalidades de aprendizaje para brindar una oferta académica integral y pertinente.
Estrategia: Desarrollar programas que permitan la ejecución de actividades docentes en modalidad virtual.

Indicador 3.4.1.	
Nombre del Indicador	Ambiente virtual
Descripción	Nos referimos a Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA) hablamos de un espacio de comunicación conformado por materiales y recursos con base en técnicas de comunicación mediadas por el computador, diseñado para facilitar y optimizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes; está integrado de herramientas y servicios para gestionar y desarrollar actividades de aprendizaje mediante una gestión de la planificación y control académico. Debe permitir el acceso local o remoto para mejorar la comunicación entre profesores y estudiantes; y para establecer la planificación y el control académico como un complemento al trabajo desarrollado en la actividad educativa.
Línea base	Aplicativo Moodle desarrollado, en espera de lanzamiento.
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Unidad de tecnologías de la Información y Comunicación Registros de actividad académica Registro y control de usuarios Estadísticas de uso y manejo
Método de cálculo	$PDAV = (NDAV / NTD) * 100\%$ <p>PDAV=Porcentaje de docente que usan el aula virtual. NDAV=Número de docentes que aplican el Moodle. NTD=Número total de docentes.</p>
Responsable	Coordinación de la Unidad de Tecnología de la Información y Comunicación, Danilo Miniguano
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Junio 2020
Meta	Al 2020, incrementar el uso de aula virtual por parte de los profesores al 60 %. Al 2025, incrementar al 100% el uso de aula virtual por parte de los profesores.

Indicador 3.4.2.

Nombre del Indicador	Ancho de banda
Descripción	<p>La conexión de banda ancha permite fortalecer y mejorar la enseñanza, así como el aprendizaje de los estudiantes; en este sentido, el indicador evalúa la capacidad de acceso, y la estabilidad de conexión a través de la relación entre el ancho de banda de la conexión a internet disponible en todos los predios de la institución y los usuarios de esta. Esta valoración se la realiza considerando el total del ancho de banda contratado, medido en kilo bits por segundo (kbps), dividido para la suma ponderada de estudiantes, profesores y personal administrativo. El ancho de banda de la institución es la suma de todos los anchos de banda contratados para las diferentes instalaciones vigentes durante el periodo de evaluación.</p>
Línea base	5000 kbps por campus
Unidad de medida	kbps
Fuente	Contrato vigente del servicio de internet.
Método de cálculo	$AB = \frac{Tkbps}{[TA + NTC + (0.5 * NMT) + (0.25 * NTP) + (0, 25 * TEP) + (0, 13 * TES)]}$ <p>Donde:</p> <p>AB: Ancho de banda.</p> <p>Tkbps: Total de kbps contratados.</p> <p>TA: Total de administrativos.</p> <p>NTC: Número de profesores TC.</p> <p>NMT: Número de profesores MT.</p> <p>NTP: Número de profesores TP</p> <p>TEP: Total de estudiantes presenciales.</p> <p>TES: Total de estudiantes semipresenciales.</p>
Responsable:	Coordinación de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación.
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Mayo 2020
Meta	<p>Al 2020, alcanzar al 25% del valor establecido en la norma. (100kbps por persona).</p> <p>Al 2025, alcanzar al 50% del valor establecido por la norma. (100kbps por persona).</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos vigentes del servicio de internet a nombre del representante legal de la institución que incluya los kbps contratados.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Facturas de pago del servicio de internet del periodo de evaluación. 3. El número total de administrativos que utilicen un computador es un dato que la institución debe registrar en el aplicativo informático. 4. Lista certificada de los estudiantes matriculados durante el periodo de evaluación
--	---

Objetivo Específico 3.5.- Formar profesionales capaces de actuar en entornos locales e internacionales mediante la movilidad académica, la internacionalidad del currículo y la práctica académica.

Estrategia: Armonizar y promocionar la movilidad estudiantil, de profesores o profesoras e investigadores o investigadoras con los demás institutos a través de la malla curricular (Art. 123 LOES).

Indicador 3.5.1.	
Nombre del Indicador	Prácticas pre-profesionales
Descripción	<p>El indicador evalúa que el instituto planifique, ejecute, controle y evalúe las prácticas pre-profesionales, a fin de que sean pertinentes con las necesidades de formación de los estudiantes y que su desarrollo contribuya a la consecución del perfil de egreso.</p> <p>Las prácticas pre-profesionales y pasantías tienen como objetivo principal el favorecer en los estudiantes, la obtención del perfil de egreso mediante el trabajo en entornos laborales reales relacionados con su formación profesional. El desarrollo de las prácticas pre-profesionales y pasantías deben enmarcarse en una normativa institucional interna, la cual debe articularse a la legislación nacional definida para regular estas actividades.</p> <p>Para que el proceso de prácticas pre-profesionales cumpla su objetivo, debe ser planificado, considerando que las entidades receptoras presten las facilidades para que los practicantes realicen actividades atinentes a los requerimientos de su perfil de egreso; por ende, es indispensable que el instituto formalice sus relaciones interinstitucionales con dichas entidades.</p> <p>Asimismo, el instituto debe controlar que el desarrollo de las prácticas pre-profesionales se direccione al fin esperado; para ello, es necesaria la designación de un profesor de la institución y de un técnico de la entidad receptora, quienes serán los encargados de orientar al estudiante a lo largo de este proceso.</p> <p>Con la finalidad de conocer el impacto de las prácticas pre-profesionales, se deben evaluar los resultados que esta actividad ha tenido en los estudiantes. Para tener una concepción integral de los logros del</p>

	<p>practicante, la evaluación debe ser realizada por el instituto y por la entidad en la que se realizaron las prácticas. Así también, es ideal que la institución evalúe su funcionamiento institucional para la gestión de este proceso.</p> <p>Tanto el control como la evaluación de las prácticas deben servir para que el instituto conozca si se están generando los resultados esperados en los estudiantes y en el caso de que esta actividad no constituya un aporte a su objetivo principal, la institución debe tomar las acciones correctivas pertinentes.</p>
Línea base	Por levantar información.
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Archivo físico y digital de la Coordinación de vinculación con la sociedad
Método de cálculo	<p>$PPP=(NEP/NTEP)*100\%$</p> <p>PPP=Porcentaje de estudiantes realizando prácticas pre-profesionales en áreas pertinentes a su perfil profesional.</p> <p>NEP= Número de estudiantes realizando prácticas pre-profesionales pertinentes a su carrera.</p> <p>NTEP= Número total de estudiantes realizando prácticas pre-profesionales.</p>
Responsable	Coordinación de la Unidad de Vinculación con la sociedad, Lenin Castro
Frecuencia de medida	Mensual.
Fecha de inicio de la medida	Junio de 2020
Meta	<p>Alcanzar el 100% de los estudiantes realizando las prácticas pre-profesionales en áreas pertenentes al perfil de egreso del estudiante, hasta el 2021.</p> <p>Mantener evidencias de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa institucional interna sobre prácticas pre-profesionales y pasantías. - Planificación de las prácticas pre-profesionales. - Perfiles de egreso de las carreras del instituto. - Informes de las prácticas de los estudiantes, que deben contener: datos del estudiante y de la entidad receptora; nombre del profesor tutor y del técnico de la entidad receptora responsables del acompañamiento al estudiante, duración en horas de la práctica realizada, labores desarrolladas y aprendizajes logrados. - Convenios, cartas de compromiso u otros documentos legales suscritos con las entidades receptoras de los estudiantes.

	<ul style="list-style-type: none"> - Designación formal de los responsables del acompañamiento a los estudiantes en prácticas pre-profesionales. - Documentos derivados del proceso de control y evaluación de las prácticas, así como de las acciones correctivas ejecutadas, de ser el caso
--	---

Indicador 3.5.2.	
Nombre del indicador:	Ejercicio profesional de profesores MT y TP
Descripción	El indicador evalúa la medida en que el instituto dirige la selección de los profesores que comparten su tiempo de trabajo con otras instituciones (MT y TP), para posibilitar que el proceso de enseñanza-aprendizaje se enriquezca con los aportes de quienes realizan, cotidianamente, ejercicio profesional práctico en áreas afines a las asignaturas que imparten en la institución. El profesor debe acreditar que ha realizado ejercicio profesional afín a la docencia que imparte, durante 18 meses al menos, de los últimos 36 meses transcurridos antes de la fecha de cierre del periodo de evaluación. En el caso de los profesores MT y TP que imparten solamente asignaturas de ciencias básicas o de formación general, se admite como ejercicio profesional válido la impartición de dichas asignaturas, en igual condición de duración, en esa u otra institución de educación superior.
Línea base	8%
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Archivos físicos y digitales de la Unidad de Talento Humano.
Método cálculo	$EPP = 100 * \frac{PMTTPE}{NMT + NTP}$ <p>Donde:</p> <p>EPP: Ejercicio profesional de profesores MT y TP</p> <p>PMTTPE: Número de profesores MT y TP que realizan ejercicio profesional práctico en áreas afines a su cátedra en el instituto, durante un periodo igual o mayor a 18 meses.</p> <p>NMT: Número de profesores MT.</p> <p>NTP: Número de profesores TP.</p>
Responsable	Coordinación de la Unidad de Talento Humano, Oswaldo Loor
Frecuencia de medida:	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Junio 2020
Meta:	<p>Incrementar al 10% el porcentaje de los profesores con dedicación MT y TP del instituto, que realizan ejercicio profesional práctico en áreas afines a las asignaturas que imparten, hasta el 2023.</p> <p>Incrementar al 15% el porcentaje que de los profesores con dedicación MT y TP del instituto, realizan ejercicio profesional práctico en áreas afines a las asignaturas que imparten, hasta el 2025.</p>

	<p>Mantener evidencias de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Certificados de actividad laboral para acreditar ejercicio profesional. 2. La certificación debe contener la siguiente información y características: <ul style="list-style-type: none"> - Estar impresa en hoja membretada de la institución o empresa. - Indicar la fecha de emisión. - Ser explícita en cuanto a la naturaleza de las funciones y las tareas desarrolladas y/o que desarrolla el profesor en ese centro laboral, de tal manera que se pueda verificar su vínculo con el área de enseñanza. - Fecha de inicio y finalización de la actividad profesional que se certifica. - Nombre y firma de responsabilidad. - Sello institucional. En el caso de docentes cuyo ejercicio profesional se ha desarrollado permanentemente o por períodos en condición de contratación por servicios profesionales (sin relación de dependencia), se pueden aceptar como evidencias del ejercicio profesional el contrato correspondiente a cada servicio prestado, acompañado de la factura de pago por el mismo o el informe final del trabajo realizado con la aceptación del contratante. Los contratos deben reunir los requisitos ya indicados para este tipo de documento, especialmente la descripción de las tareas objeto del mismo y las fechas que permitan determinar la duración del período de ejecución. 3. Matriz de horas clase de los profesores. Documento oficial de instituto.
--	---

Indicador 3.5.3.	
Nombre del Indicador	Movilidad educativa
Descripción	Mediante la movilidad educativa los estudiantes pueden conocer y acceder a las oportunidades de movilidad que les ofrecen los contactos y convenios para realizar semestres o años académicos en Instituciones de Educación Superior nacionales y extranjeras.
Línea base	No se han registrado convenios de movilidad académica
Unidad de medida	Porcentaje (%)
Fuente	Matriz de movilidad estudiantil
Método de cálculo	$PCM = (NCM/NCT) * 100\%$ <p>PCM=Porcentaje de cumplimiento de convenios de movilidad. NCM=Número convenios de movilidad. NCT=Número total de convenios suscritos.</p>
Responsable	Coordinación de la Unidad de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales, Pamela Merchán
Frecuencia de medida	Semestral

Fecha de inicio de la medida	Abril 2020
Meta	Incrementar de 0 a 10% el porcentaje de convenios de movilidad hasta el 2023. Incrementar de 10% a 20% el porcentaje de convenios de movilidad hasta el 2025.

Indiador 3.5.4.	
Nombre del Indicador	Movilidad educativa (extranjeros o instituciones de cooperación interinstitucional).
Descripción	Es el proceso con el cual los estudiantes extranjeros pueden conocer y acceder a las oportunidades de movilidad nacional o internacional que les ofrece el Instituto Superior Tecnológico Sucre.
Línea base	0 convenios
Unidad de medida	Porcentaje (%).
Fuente	Matriz de estudiantes extranjeros o instituciones de cooperación interinstitucional
Método de cálculo	$EB = (NEB/NTE) * 100\%$ <p>EB=Porcentaje de estudiantes beneficiarios con movilidad. NEB=Número estudiantes beneficiarios con movilidad. NTE=Número total de estudiantes matriculados.</p>
Responsable	Coordinación de la Unidad de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales, Pamela Merchán
Frecuencia de medida	Semestral
Fecha de inicio de la medida	Noviembre 2020
Meta	Incrementar al 0.35 % de estudiantes beneficiarios hasta el 2023. Incrementar al 1 % de estudiantes beneficiario hasta el 2025.