

# *PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO*

*MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOA*

SEPTIEMBRE DE 2020

(Periodo 2020-21 a 2023-2024)

## HISTORIAL DE MODIFICACIONES

Fecha	Nº Versión	Modificaciones realizadas
2023-09-01	V2	Creación del nuevo grupo de especialización en digitalización del mantenimiento industrial.
2020-09-30	V1	Adecuación al nuevo plan estratégico que abarca los cursos 2020-21 a 2023-24
2016-09-30	V0	Versión inicial

---

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKO.....	3
1.2. RASGOS HISTORICOS.....	3
1.3. HITOS SIGNIFICATIVOS.....	5
2. VISIÓN ESTRATÉGICA Y MODELO ORGANIZATIVO.....	6
2.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	6
2.1.A. MISIÓN.....	6
2.1.B. VISIÓN.....	6
2.1.C. VALORES.....	7
2.2. ESTRATEGIA DE MGEP.....	7
2.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y EQUIPO DIRECTIVO.....	10
2.3.1. ESTRUCTURA COOPERATIVA DE MGEP.....	10
2.3.2. EQUIPO DIRECTIVO.....	13
2.3.3. MODELO ORGANIZATIVO.....	14
2.3.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	15
2.4. GESTIÓN DE MGEP.....	17
2.5. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE PDI (Personal Docente e Investigador) Y PAS (Personal de Administración y Servicios).....	17
2.6.- GESTIÓN POR PROCESOS.....	19
3. RETOS ESTRATÉGICOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL CUATRIENIO 2020-2021 a 2023-2024.....	21
4. OFERTA EDUCATIVA.....	24
5. ELEMENTOS DEL PROYECTO EDUCATIVO.....	24
5.1. MODELO EDUCATIVO BASADO EN RETOS.....	24
5.2. CLAUSTRO DE PROFESORES CON ALTO NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN.....	25
5.3 PLAN DE CONVIVENCIA DEL CENTRO.....	26
5.4 FORMACIÓN DUAL.....	27
5.5 MOVILIDAD.....	27
5.6. INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTO EN TECNOLOGÍAS AVANZADAS.....	27
6.- ALCANCE DEL PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO.....	28

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOA

MGEP es una cooperativa ubicada en Mondragón, integrada en Mondragón y en Mondragón Unibertsitatea y es el titular jurídico de la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea.

Sus actividades principales son la formación reglada, la formación continua y la investigación.



### 1.2. RASGOS HISTORICOS

La Escuela Politécnica Superior de Mondragón inició su actividad docente en 1943, impulsada por el padre D. José M<sup>a</sup> Arizmendiarieta, fundador de la experiencia cooperativa de Mondragón. Desde esa fecha no ha cesado de crecer y, por otra parte, ha impulsado la creación de numerosas experiencias empresariales innovadoras.

En los años 50 el auge industrial de Mondragón influyó en el crecimiento demográfico y en consecuencia en el aumento de la demanda escolar. Para atender este incremento de demanda la Escuela, se desplazó a un edificio de superiores dimensiones en 1952.

En 1957 se produce una profunda renovación de la Formación Profesional, que pasa del Ministerio de Trabajo al de Educación y Ciencia, reglándose dichos estudios con validez oficial. En la Escuela, siempre atenta a las necesidades del entorno empresarial, se implantó de inmediato la nueva fórmula.

En la década de los 60, coincidiendo con el despertar del movimiento cooperativo, continúa el crecimiento del número de alumnos, desbordando todas las previsiones de la Escuela. Por lo que, en 1965 se trasladó a su sede actual en Iturripe.

En esta década, concretamente en 1968, la Escuela obtiene el reconocimiento oficial de Escuela de Ingeniería Técnica, con autorización, no solo de impartir dichos estudios sino de conceder el grado correspondiente. Hasta entonces y desde 1947, se habían venido impartiendo estudios de Ingeniería Técnica en la Escuela, pero los alumnos se matriculaban por libre en la Escuela de Peritos de Zaragoza para obtener el título.

En este punto, hay que destacar la creación en 1956, por cinco ingenieros técnicos de la primera promoción de la Escuela, de la primera cooperativa industrial del movimiento cooperativo de Mondragón: ULGOR, S. Coop., hoy FAGOR

También merece señalarse la creación de ALECOP, en 1966, como empresa cooperativa industrial, que permite al alumno combinar estudio y trabajo, y que en la actualidad cuenta con 50 socios monitores y más de 500 socios estudiantes.

Así mismo, hay que mencionar que en 1974, profesores de MGEP crearon el Centro de Investigación IKERLAN, que actualmente cuenta con cerca de 200 investigadores y es uno de los centros tecnológicos de vanguardia en España.

En 1983, se reconoce la Fundación Docente Privada Gizabidea, obra póstuma de D. José M<sup>a</sup> Arizmendiarieta, a cuya tutela pasaron los patrimonios de la Escuela.

En otro orden de cosas, el año 1972 se caracterizó por el impulso dado a la internacionalización, con los primeros intercambios con universidades extranjeras. Así mismo, la Escuela participa activamente desde 1986 en numerosos proyectos internacionales de Formación y de I+DT.

En la década de los 80, buscando dar respuesta a los retos del entorno, la Escuela diseña un plan específico para la implantación de nuevos estudios, tanto a nivel de formación profesional como universitario y la consolidación de la investigación y la formación continua.

Así en 1985, el departamento de Formación Continua que existía casi desde el origen de la Escuela, pasó a denominarse IRAUNKOR para responder a la creciente necesidad de reciclaje del personal de las empresas, facilitando la adaptación y reconversión del mismo a las nuevas tecnologías.

La actividad de I+DT se constituye en un elemento esencial para el contraste y renovación constante de los conocimientos de los profesores con la realidad empresarial y juega un papel muy importante en la formación de los alumnos, a través de la realización del Proyecto Fin de Carrera en las empresas.

Además de los Proyectos Fin de Carrera y la Prestación de Servicios a las empresas, se realizan actividades de Investigación Aplicada e Investigación Básica Orientada, que han adquirido una importante relevancia en los últimos años.

La participación activa de la Escuela ha hecho surgir asimismo otras iniciativas empresariales y distintos centros educativos a lo largo de su historia. Más recientemente, en 1996, se constituye la empresa CEI-SAIOLAN como incubadora de nuevas empresas en sectores avanzados, si bien, esta actividad venía dando sus frutos como departamento de MGEP desde 1984.

Finalmente hay que reseñar la constitución de MU en 1997, junto con otros dos centros universitarios del Alto Deba: ETEO S. Coop., de Oñati y HUHEZI S. Coop., de Eskoriatza. La creación de la Universidad ha constituido un hito en la historia de los centros y está permitiendo su desarrollo como centros universitarios.

En este momento y resultado del plan estratégico 2009-2012 estamos inmersos en un modelo educativo basado en la evaluación continua y en competencias, además de un modelo organizativo para un proyecto compartido basado en las personas, la confianza y la comunicación transparente y continua.

Además, se está desarrollando un nuevo concepto de campus universitario (Polo de Innovación GARAIA), orientado a la generación de valor para la empresa y la sociedad, ubicando en un mismo entorno físico Institutos Universitarios, Centros Tecnológicos y Unidades de I+D de empresas.

### 1.3. HITOS SIGNIFICATIVOS

MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOA surgió con la vocación de dar respuesta a las necesidades de Formación de profesionales demandados por el entorno industrial de la Comarca del Alto Deba, tal y como se puede observar en su trayectoria académica, y en ello ha concentrado sus esfuerzos a lo largo de su andadura. Se describen a continuación los hitos más significativos en cuanto se refiere al reconocimiento y autorización para poder impartir la Formación Profesional:

- Año 1950 (B.O.E. del 02.02.50): Primer reconocimiento oficial de la Escuela Profesional como escuela de trabajo.
- Año 1960 (B.O.E. del 14.12.60) Orden de Reconocimiento como Escuela de Oficialía y Maestría.
- Año 1975 (B.O.E. del 21.08.75) Orden de transformación y clasificación definitiva en Centro de Formación Profesional de Primer y Segundo grado.
- Año 1977 (B.O.E. del 29.06.77) Orden de autorización de enseñanzas de Formación Profesional de Segundo grado en las ramas de METAL, ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA y DELINEACIÓN.
- Año 1984 (B.O.P.V. del 05.11.84) Orden de autorización para la impartición experimental del 1er. ciclo de Enseñanzas Medias en el marco del Bachillerato General.
- Año 1987 (B.O.P.V. del 20.02.87) Orden de autorización para realizar la experiencia del 2º ciclo de Enseñanzas Medias.
- Año 1990 y sucesivos , Ordenes varias autorizando a este Centro la impartición de Módulos Profesionales de nivel 2 y 3.
- Año 1995 (B.O.P.V. 25.04.95) Orden por la que se autoriza a Mondragón Goi Eskola Politeknikoa la impartición del nivel de Bachillerato LOGSE en las modalidades de “Tecnología” y “Ciencias de la Naturaleza y la Salud”.
- Año 1999 (B.O.P.V. del 11.09.99) Orden de autorización para la impartición de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior a Centros docentes privados de los territorios Históricos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, entre ellos, MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOA.
- Año 2008 (B.O.E. del 31.01.2008).- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- Año 2011 (B.O.P.V. del 15.04.2011). Orden de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, por la que se modifica la autorización del centro privado de Educación Secundaria «Mondragón Goi Eskola Politeknikoa - J.M. Arizmendiarieta, S. Coop.» de Mondragón (Gipuzkoa). En esta Orden se suprimen las enseñanzas de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio.
- Año 2012 (B.O.P.V. del 05.10.2012).- Orden conjunta de 3 de octubre de 2012, de las Consejeras de Educación, Universidades e Investigación, y de Empleo y Asuntos Sociales y por la que se establecen las bases reguladoras del programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes. Posteriormente este programa HEZIBI pasaría a denominarse FORMACIÓN DUAL.
- Año 2014 (B.O.P.V. del 26.09.2014).- Resolución del Director de Formación y Aprendizaje, por la que se resuelve autorizar y otorgar ayudas económicas a centros docentes privados concertados de la Comunidad Autónoma del País Vasco para la impartición de Ciclos Formativos de Formación Profesional en la modalidad de oferta parcial.
- Año 2020 (B.O.P.V. del 24.02.2020).- ORDEN de 4 de febrero de 2020, de la Consejera de Empleo y Política Sociales y de la Consejera de Educación, por la que se autoriza al centro privado «Mondragón Goi Eskola Politeknikoa - J.M.ª Arizmendiarieta, S. Coop.» como Centro Integrado de Formación Profesional de titularidad privada, en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

## 2. VISIÓN ESTRATÉGICA Y MODELO ORGANIZATIVO

El plan estratégico de MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKO lleva asociados tres elementos fundamentales con los que la Institución muestra su esencia y se autodefine cara a los grupos de interés: la misión visión y sus valores.

A continuación, se muestra cada uno de ellos.

### 2.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

#### 2.1.A. MISIÓN

La estrategia de MGEP parte de su Misión, definida como sigue:

MGEP es un proyecto basado en las personas, integrado en MU y MONDRAGON, cuya razón de ser es:

*Transformar la sociedad a través de la formación integral de las personas y la generación, transferencia y socialización del conocimiento en el ámbito científico-tecnológico.*

*PARA LO CUAL PROPICIARÁ:*

- *La formación basada en valores cooperativos y el aprendizaje a lo largo de la vida como elemento clave de desarrollo social.*
- *La investigación, transferencia, innovación y emprendimiento como factores de progreso sostenible.*

#### 2.1.B. VISIÓN

MGEP se propone una Visión ilusionante, (a 10 años vista) que, en su alcance, trasciende los límites geográficos de su ubicación; y en su modo de hacer define un proyecto consistente y retador.

- ✓ *Referente europeo de la Educación Superior en formación de personas jóvenes y profesionales, investigación, transferencia y emprendimiento en el ámbito tecnológico.*
- ✓ *Proyecto cooperativo sólido e integrado por personas motivadas, capacitadas, comprometidas y modelo de cooperación, inclusión y transformación de la sociedad.*

## 2.1.C. VALORES

A continuación, se muestran los valores que la Institución destaca entre otros para conseguir la Misión y Visión que orientan su Plan Estratégico 2020-21 a 2023-24:

- 1. Cooperación. Somos personas co-propietarias y co-protagonistas del proyecto MGEP, lo que requiere autoexigencia, corresponsabilidad y compromiso con la Misión. Estamos siempre abiertas a cooperar unas con otras.*
- 2. Vocación. Sentimos pasión e ilusión por nuestro trabajo y nos implicamos en dar la mejor respuesta al alumnado, empresas y compañeros y compañeras.*
- 3. Proactividad. Somos personas críticas con nuestras formas de hacer para innovar en nuestra actividad. Somos audaces y asumimos nuevos retos.*
- 4. Responsabilidad con el entorno. Somos palanca en el avance de la sociedad, promovemos la inclusividad en la educación y nos implicamos activamente en el progreso sostenible de nuestro entorno.*
- 5. Confianza. Somos transparentes, facilitamos la información necesaria y veraz y confiamos en que todos y todas actuamos conforme a nuestros valores.*

## 2.2. ESTRATEGIA DE MGEP

La estrategia de MGEP en su conjunto recoge los retos estratégicos de la Institución, algunos de ellos relativos a estudios y niveles educativos de enseñanzas universitarias. En este documento se han recogido exclusivamente los generales de MGEP y los específicos de la Formación Profesional:

### **1.- Fortalecer la gestión estratégica de personas para atraer, desarrollar, comprometer y fidelizar a los profesionales que contribuyan al desarrollo del proyecto de MGEP.**

- 1.1.- Desarrollar un Plan estratégico de personas que garantice los recursos óptimos para el desarrollo de la estrategia de MGEP y establezca un sistema para la planificación estratégica de personas.
- 1.2.- Adecuar la estructura organizativa de MGEP al tamaño y expectativas de la organización, mediante el desarrollo y puesta en marcha del nuevo modelo organizativo de MGEP.
- 1.3. Mejorar el atractivo de MGEP para la captación y fidelización de profesionales (visualizar marca y atractivo MGEP).
- 1.4. Avanzar en el desarrollo y sistematización del talento en MGEP.

### **2. - Reforzar el proyecto compartido de MGEP y su compromiso con el entorno.**

- 2.1. Fortalecer la vivencia de los valores de MGEP, tanto en profesionales como en alumnos.
- 2.2. Trabajar activamente nuestro compromiso con el entorno alineados con los ODS, a través del cumplimiento de nuestra misión y desarrollando nuevas iniciativas.



### 3.- Promover las alianzas externas.

3.1. Coliderar la creación de la División de Conocimiento en MONDRAGON.

### 4.- Desarrollar los Servicios e Infraestructuras de soporte a las actividades de MGEP.

4.1. Contribuir a la transformación digital de MGEP.

4.2. Dar soporte a la innovación docente.

4.3. Desarrollar las infraestructuras y edificios en MGEP.

4.4. Mantener, desarrollar e implantar los diferentes Sistemas de Gestión de la Calidad, de Medio Ambiente y de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el posible logro de los citados retos, MGEP ha detallado un plan de acción que permitirá alcanzar los objetivos marcados durante dicho cuatrienio, los cuales se detallan a continuación:

1.1.- Desarrollar un Plan estratégico de personas que garantice los recursos óptimos para el desarrollo de la estrategia de MGEP y establezca un sistema para la planificación estratégica de personas.

- Dimensionar a 4 años vista cada Área/Departamento/Servicio para dar respuesta a las necesidades de los Negocios y de los perfiles (competencias técnicas y transversales) que requieren.
- Definir el Mapa de Conocimientos del Área (de Conocimiento o Servicio).
- Elaborar un Plan de Incorporación de personas a 4 años vista de cada Área/Departamento/Servicio.

1.2.- Adecuar la estructura organizativa de MGEP al tamaño y expectativas de la organización, mediante el desarrollo y puesta en marcha del nuevo modelo organizativo de MGEP.

- Poner en marcha y comunicar el Modelo Organizativo.
- Reforzar el ámbito de gestión de personas, incorporando nuevos perfiles y capacitando existentes.
- Valorar la conveniencia de modificar la ubicación de la función de gestión de personas en el organigrama de MGEP.
- Poner en marcha el nuevo sistema de evaluación y retribución.

1.3. Mejorar el atractivo de MGEP para la captación y fidelización de profesionales (visualizar marca y atractivo MGEP).

- Identificar los factores y momentos clave en la experiencia del trabajador o futuro trabajador de MGEP.
- Poner acciones en marcha, en línea con dichos factores y momentos.
- Gestionar los recursos del Plan de Capacitación de las Áreas de manera eficiente.
- Realizar el seguimiento al reparto de las Cargas de trabajo y evitar las situaciones de sobrecarga.

1.4. Avanzar en el desarrollo y sistematización del talento en MGEP.

- Impulsar la capacitación de los trabajadores.
- Alinear la especialización tecnológica del PDI con el Mapa de Conocimientos del Área.
- Impulsar la polivalencia de las personas especialmente en el PAS.
- Desarrollar la figura de la Coordinación de Área.
- Reforzar el plan de acogida y el rol de mentor.
- Elaborar planes de desarrollo personal alineados con la estrategia del área para dar respuesta a los negocios.
- Sistematizar la conversación para la mejora.
- Identificar y seguir el talento interno de MGEP.

- Desplegar la gestión por objetivos de equipo.
- 2.1. Fortalecer la vivencia de los valores de MGEP, tanto en profesionales como en alumnos.
- Realizar acciones de forma sistemática para poner en valor y compartir buenas prácticas internas o en cooperación que fomenten la vivencia de los valores de MGEP.
  - Promover la realización de actuaciones con trabajadores y alumnos en organizaciones del tercer sector (ONGs).
  - Poner en valor y comunicar acciones con impacto social que lleva a cabo MGEP.
- 2.2. Trabajar activamente nuestro compromiso con el entorno alineados con los ODS, a través del cumplimiento de nuestra misión y desarrollando nuevas iniciativas.
- Promover el desarrollo del Plan de Euskera y su ejecución.
  - Actualizar el Plan de Igualdad y desarrollar las actuaciones previstas.
  - Realizar la evaluación de riesgos psicosociales y poner en marcha las medidas de mejora que se identifiquen.
  - Implantar el modelo de economía circular y planificar acciones que reduzcan el impacto medioambiental de MGEP, ponerlas en marcha y visibilizarlas.
  - Diseñar y poner en marcha un mecanismo para mejorar la accesibilidad a MGEP de alumnos en situaciones desfavorecidas.
  - Impulsar el proyecto Eskola Osasungarria.
- 2.3. Coliderar la creación de la División de Conocimiento en MONDRAGON.
- Acompañar a MU en la definición de la División de Conocimiento de Mondragon.
  - Poner en marcha proyectos que doten de contenido a la División de Conocimiento en colaboración con Centros Tecnológicos.
  - Poner en marcha proyectos que doten de contenido a la División de Conocimiento en colaboración con Centros de FP de Mondragón.
- 3.1. Contribuir a la transformación digital de MGEP.
- Rediseñar los procesos desde la óptica de la transformación digital.
  - Implantar en su totalidad las aplicaciones en fase de desarrollo y mejora (gestión de prácticas, CV, ERP, UNIFIKAS, etc.) y poner en marcha nuevas aplicaciones (CRM, gestor documental, software de gestión de personas, identidad digital, etc.).
  - Desarrollar sistemas de virtualización de escritorio/aplicaciones para docencia y servicios.
  - Desarrollar la Ciberseguridad como principio de funcionamiento
- 3.2. Dar soporte a la innovación docente
- Desarrollar los Servicios para acompañar a la innovación docente.
  - Promover el desarrollo de los recursos educativos y las competencias digitales.
- 3.3. Desarrollar las infraestructuras y edificios en MGEP.
- Diseñar e implantar nueva distribución de espacios en Servicios Académicos.
  - Acompañar a los negocios de Formación en la implantación de nuevos modelos de espacios de aprendizaje.
- 3.4. Mantener, desarrollar e implantar los diferentes Sistemas de Gestión de la Calidad, de Medio Ambiente y de Prevención de Riesgos Laborales.
- Apoyar a los negocios en los sistemas de gestión de calidad: norma ISO 9001 en FC, ISO 9001 en FP.
  - Impulsar la gestión medioambiental y realizar la transición de la norma Ekoscan a ISO 14000 o EMAS.
  - Implantar el modelo de gestión de la prevención de riesgos laborales.

La estrategia descrita anteriormente reafirma y fortalece determinados elementos e introduce las siguientes novedades:

Elementos a reafirmar y fortalecer:

- ✓ Fortalecimiento del **modelo educativo** avanzado de MGEP.
- ✓ Esfuerzo en **capacitación** (vinculado a la especialización).
- ✓ El **compromiso de MGEP con el entorno**.
- ✓ Vinculación con **empresas**.
- ✓ Fortalecimiento y adecuación de **infraestructuras**

Novedades introducidas:

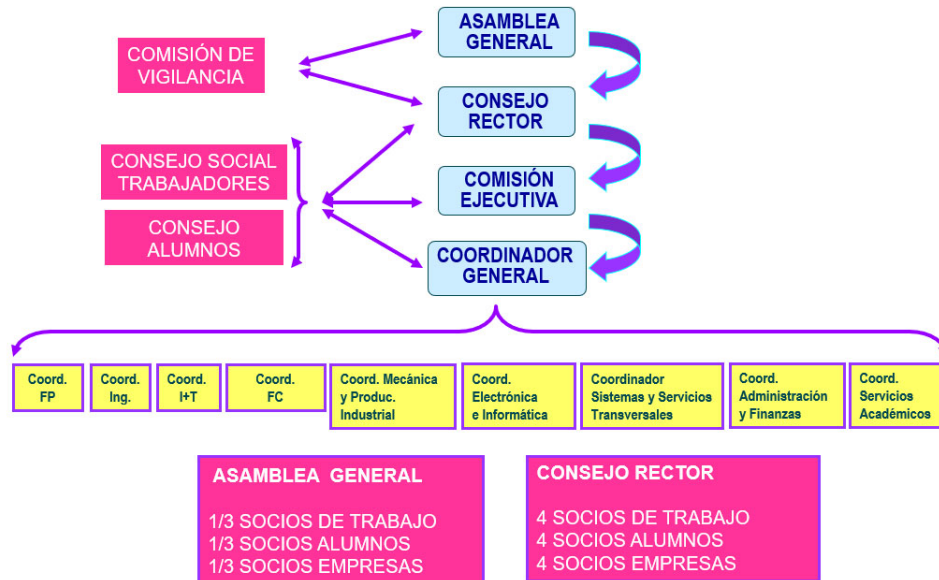
- Apuesta por la **transformación digital** para innovar en la oferta educativa.
- Fomento del **emprendimiento**.
- Foco en la **captación de alumnas**.
- Establecimiento de **alianzas referentes**.
- Impulso a la **gestión estratégica de personas**.
- Alineamiento con los **ODS**.

## 2.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y EQUIPO DIRECTIVO

### 2.3.1. ESTRUCTURA COOPERATIVA DE MGEP

MGEP es una cooperativa mixta compuesta por tres tipos de socios en igual número: Socios de trabajo, Socios usuarios (alumnos) y Socios colaboradores (empresas)

La estructura cooperativa de MGEP queda ilustrada en la figura siguiente:



La Asamblea General está compuesta por la misma cantidad de trabajadores, representantes de los alumnos y el mismo número de representantes de empresas para constituir. De acuerdo con lo establecido en los estatutos corresponde a la Asamblea General entre otros el Nombramiento del Consejo Rector (CR), de la Comisión de Vigilancia y el Consejo Social. Son sus cometidos, igualmente, evaluar la gestión y aprobar las cuentas anuales.

El CR está compuesto por 4 representantes de los socios trabajadores, 4 alumnos y 4 representantes de empresas. Además, a él asisten el Coordinación General, un representante del Ayuntamiento de Mondragón y representantes de los Centros Comarcales. Corresponde al CR, de acuerdo con los estatutos sociales, la aprobación de Planes Estratégicos, Planes de Gestión, su correspondiente control, así como el nombramiento del Coordinación General y la admisión de socios. Derivado de estas facultades toma decisiones de puesta en marcha de nuevos títulos, ampliación geográfica, etc. El CR se reúne una vez al mes.

La Comisión Ejecutiva (CE) es un órgano delegado del CR. Está formado por los 4 miembros del CR que son socios de trabajo más el presidente, que habitualmente es un representante de las empresas. Se reúne con el Coordinador General para tratar los temas de ámbito socio-laboral para los cuales tiene competencia de decisión.

La Comisión de Vigilancia está formada por 1 socio de trabajo, un representante de empresa y un alumno y tiene como objeto asegurarse de que las cuentas a presentar a la Asamblea General son fieles a la situación patrimonial de la empresa.

El Consejo Social de los trabajadores de la cooperativa es un órgano informativo-consultivo tanto del CR como del Coordinación General. Está compuesto por 12 representantes de los socios trabajadores y se reúne con carácter mensual con el presidente del CR o persona en quien delegue y con el Coordinación General para tratar los temas abordados en el CR y responder a inquietudes sociales de los trabajadores.

El Consejo de Alumnos está formado por todos los delegados y subdelegados de clase de MGEP. Se reúne con carácter bimestral con el Coordinación General para tratar distintos temas presentados por la Dirección o para responder a preguntas y cuestiones de los alumnos.

Tal y como se ve en la descripción de los roles de los distintos órganos, esta estructura permite y facilita la escucha de las opiniones de los alumnos y de las empresas, principales clientes de nuestra actividad a distintos niveles y en distintos momentos y es un motor de nuevas iniciativas para responder a las necesidades de la sociedad generando así adaptaciones y mejoras en nuestro funcionamiento.

Teniendo en cuenta que la misión fundamental de MGEP ha sido y es preparar alumnos con perfiles de carácter marcadamente profesional en un entorno industrial, la fórmula jurídica cooperativa mixta, que ha integrado al mundo empresarial y en nuestro caso principalmente al cooperativo, ha sido esencial para la constante evolución y adaptación a las exigencias externas.

## 2.3.2. EQUIPO DIRECTIVO

El Consejo Rector tiene la atribución de designar al Coordinador General; y es facultad de este Coordinador configurar el Equipo Directivo o Equipo de Coordinación General. En este equipo toman parte los y las Coordinadoras de todos los Negocios o Unidades de Gestión de Valor (UGV) y Departamentos de la Institución. De ahí que las funciones que se describen a continuación se hallan referidas a actividades más allá de la Formación Profesional.

La composición y funciones del Equipo de Coordinación General son los contenidos o recogidos en la siguiente tabla:

Equipo	Composición	Principales funciones
<b>Equipo de Coordinación General</b>	Coordinador/a General Coordinador/a de Formación Continua Coordinador/a de Investigación y Transferencia Coordinador/a de Ingeniería Coordinador/a de Formación Profesional Coordinador/a de Electrónica e Informática Coordinador/a de Mecánica y Producción Industrial Coordinador/a de Administración y Finanzas Coordinador/a de Sistemas y Servicios Transversales Coordinador/a de Servicios Académicos Secretaria Técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar unas buenas condiciones para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.</li> <li>• Desplegar y hacer seguimiento del Modelo Organizativo.</li> <li>• Definir y hacer seguimiento del Plan Estratégico.</li> <li>• Aprobar y hacer seguimiento de políticas generales de MGEP (RRHH, Finanzas, PRL, Calidad...)</li> <li>• Aprobar y hacer seguimiento de planes de gestión de las líneas de actividad y las unidades de apoyo.</li> <li>• Definir y hacer seguimiento del cuadro de mando integral.</li> <li>• Definir y gestionar la red de alianzas (participación en empresas, compras, fusiones, colaboraciones estratégicas, etc.).</li> <li>• Aprobar las inversiones que supongan un grado de compromiso alto de los recursos económicos de MGEP.</li> </ul>

Tabla 1. Composición y funciones del Equipo de coordinación General.

### 2.3.3. MODELO ORGANIZATIVO

El proyecto de nuevo modelo organizativo se ha inspirado en nuestra esencia cooperativa (integrada en MU y Mondragón), y para ello, queremos desarrollar un proyecto basado en personas.

El éxito del proyecto depende totalmente de la capacidad de la Institución para desarrollar un proyecto compartido por todas las personas de MGEP.

Los elementos clave del Modelo, acordes con los Valores de MGEP como empresa, son:

- Confianza (en las personas).
- Comunicación y transparencia permanentes y en todas las direcciones.
- Autogestión, caracterizada por:
  - Alineamiento y coherencia con los Planes Estratégicos y de Gestión de MGEP.
  - Capacidad de tomar decisiones.
  - Trabajo en equipo.
  - Libertad, responsabilidad y generosidad.
  - Participación.

MGEP se estructura en diferentes Unidades de Gestión del Conocimiento (UGC), llamadas en la práctica Áreas de Conocimiento o de Servicio. Estas unidades son las que aportan personas y recursos a las actividades promovidas desde los Negocios o UGVs. Las UGVs de MGEP son las siguientes:

- Formación Reglada en Ingeniería (ING)
- Formación Reglada en Formación Profesional (FP)
- Formación Continua (FC)
- Investigación (I)
- Transferencia (T)
- Colegio Mayor Biteri o Biteri Ikastetxe Nagusia (BIN) es una entidad dual en la estructura de MGEP, al tratarse simultáneamente de un Negocio y un Servicio.

Algunos ejemplos de actividades son un semestre en Formación Reglada, un máster propio en FC, un proyecto en I+T, etc. En esta estructura matricial, la realización de los Planes de Gestión y de los Planes Estratégicos comienza con la identificación de las necesidades de las UGVs, a las que se da respuesta desde las Unidades de Gestión del Conocimiento, quienes coordinan la asignación de recursos. La imagen 5 ejemplifica el esquema básico de la estructura del Modelo Organizativo.

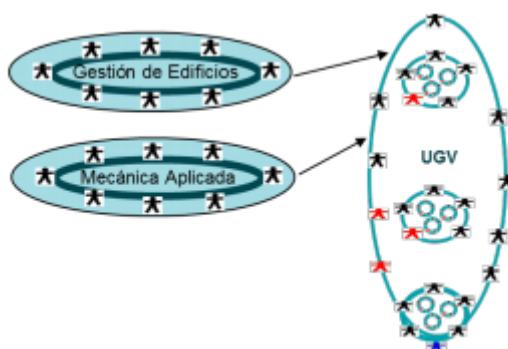


Imagen 5. Estructura básica del modelo Organizativo.

Cada persona de MGEP está asignada a un Área de Conocimiento o de Servicio, en función del ámbito principal en que desarrolla su actividad. El Personal Docente e Investigador o PDI, que incluye a profesores-investigadores y a doctorandos o Personal Investigador en Formación (PIF), está asignado a un Área de Conocimiento. El Personal de Administración y Servicios está asignado a un Área de Servicio (en algunos casos, directamente a una UGV, a un Departamento o a Coordinación General). Las Áreas de Conocimiento están asignados a uno de los dos Departamentos Docentes: Mecánica y Producción Industrial y Electrónica e Informática. Las Áreas de Servicio están asignadas a uno de los tres Departamentos de Servicios: Administración y Finanzas, Sistemas y Servicios Transversales y Servicios Académicos. Las personas del Equipo de Coordinación General (ECG) constituyen un tercer perfil de personas. La Figura 2 muestra el Modelo Organizativo de MGEP.

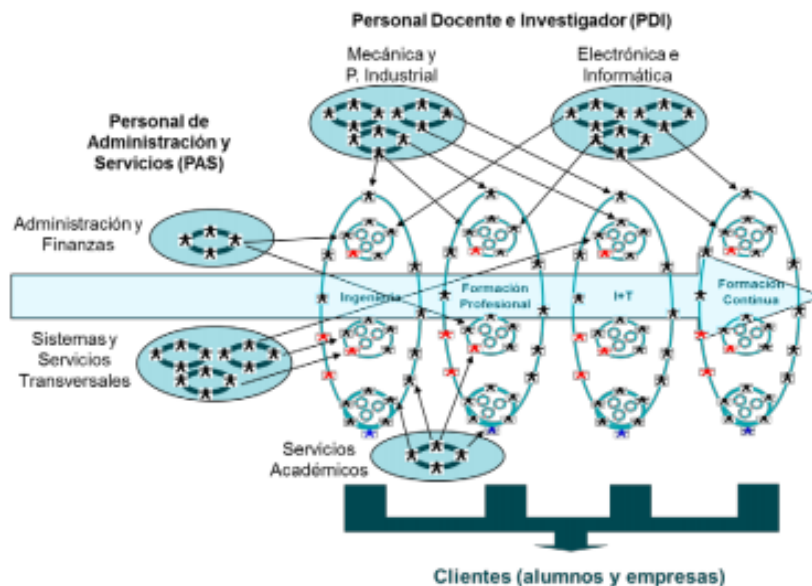


Imagen 6. Modelo Organizativo de MGEP.

## 2.3.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

MGEP se estructura en diferentes Unidades de Gestión del Conocimiento (Áreas). Estas unidades son las que aportan personas y recursos a las principales actividades, que son las unidades que generan valor.

La realización de los Planes de Gestión y de los Planes Estratégicos se orienta desde cada una de las actividades (FR, FC e I+T), y se coordinan en las Unidades de Gestión del Conocimiento (Áreas).

El siguiente gráfico representa tanto los órganos de gestión y coordinación como los departamentos y áreas en los que se organiza el personal de MGEP.



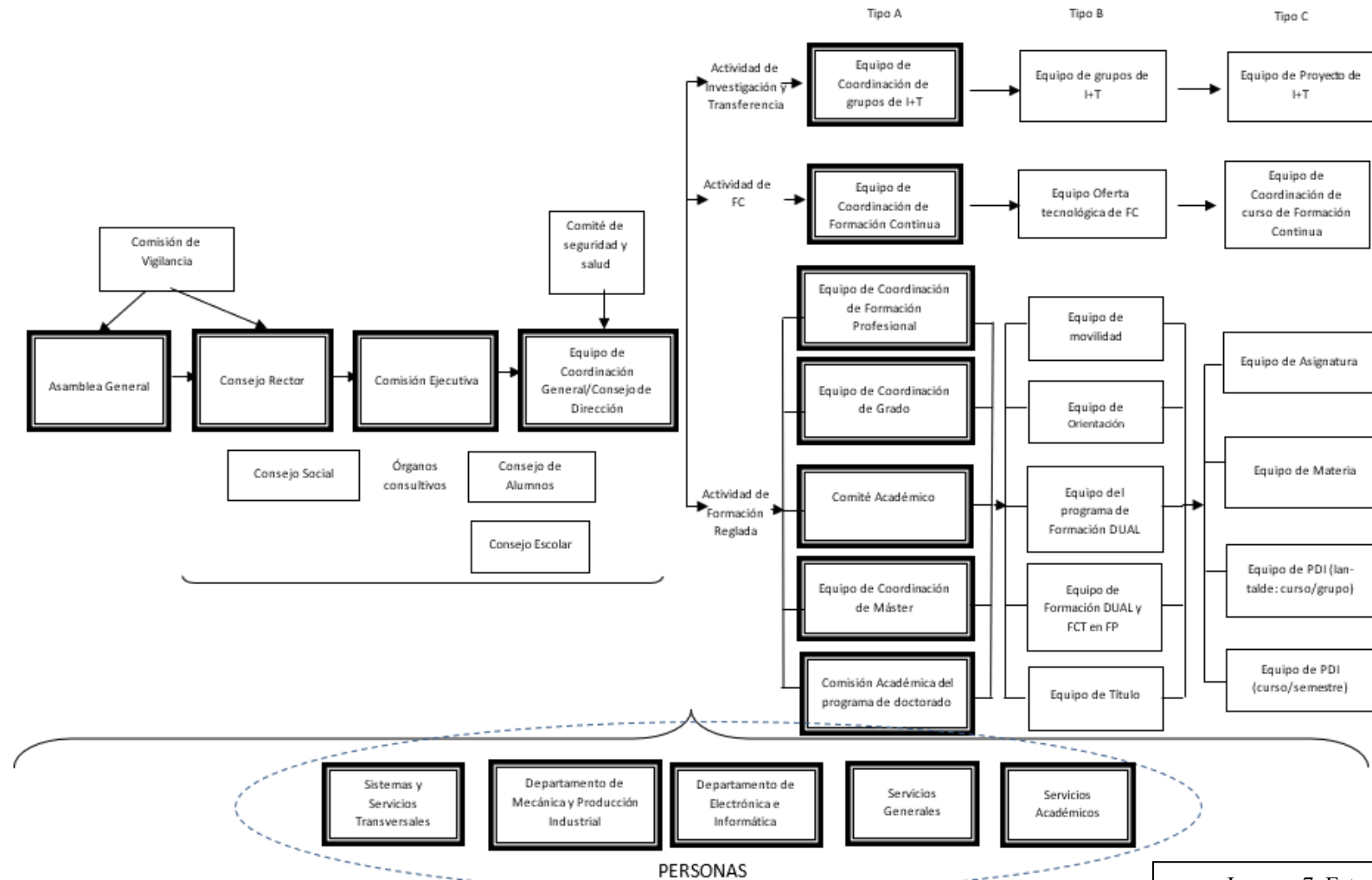


Imagen 7. Estructura organizativa

## 2.4. GESTIÓN DE MGEP

El **modelo de gestión** de MGEP es el siguiente:

Mondragon Goi Eskola Politeknikoa es una cooperativa sin ánimo de lucro y utilidad pública, constituida por personas que participan en la gestión de esta, trabajando en equipos autogestionados, libres, responsables y con generosidad, capaces de tomar decisiones. Nuestro propósito es transformar la sociedad a través de la formación integral de las personas y la generación, transferencia y socialización del conocimiento en el ámbito científico-tecnológico. Cada 4 años realizamos **reflexiones estratégicas**, en las que revisamos nuestra misión, visión y valores. También identificamos los retos que debemos abordar, orientando hacia ellos nuestras actividades de Formación Reglada, Formación Continua, e Investigación y Transferencia. Definimos igualmente la **Política y Objetivos de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, y la Política y Objetivos de PDI y PAS**, que nos orienten. Para llevar a cabo las actividades nos basamos en la gestión por **procesos**, haciendo el seguimiento de los **indicadores** y con espíritu de **mejora continua**.



Equipo de Coordinación General, y en su nombre: Carlos Garcia Crespo  
Arrasate-Mondragon, 25 de marzo de 2020

## 2.5. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE PDI (Personal Docente e Investigador) Y PAS (Personal de Administración y Servicios)

Mondragon Goi Eskola Politeknikoa José María Arizmendiarrieta S. Coop. (MGEP) es un proyecto basado en las personas, integrado en MU y MONDRAGON, cuya razón de ser es:

Transformar la sociedad a través de la formación integral de las personas y la generación, transferencia y socialización del conocimiento en el ámbito científico-tecnológico.

Para lo cual propiciará:

- La formación basada en valores cooperativos y el aprendizaje a lo largo de la vida como elemento clave de desarrollo social.
- La investigación, transferencia, innovación y emprendimiento como factores de progreso sostenible.

El modelo organizativo está inspirado en nuestra esencia cooperativa y por lo tanto desarrollamos una organización cuyos valores son cooperación, vocación, proactividad, responsabilidad con el entorno y confianza. Prestamos especial atención a la equidad en general y a la igualdad de género en particular.

Conscientes de la importancia de las personas en el desarrollo de nuestro proyecto, MGEP fomenta, evalúa y valora en las personas de la Institución los siguientes aspectos:

- Competencias actitudinales (actitud, responsabilidad y compromiso),
- Competencias relacionadas con sus conocimientos y formación técnico-tecnológica y transversal, y su evolución.
- Competencias relacionadas con la contribución al crecimiento del proyecto de MGEP (dominio técnico-tecnológico y calidad en la actividad, puesta en marcha de nuevas actividades-ofertas-propuestas, coordinación).

Y se tienen en cuenta tanto en el desarrollo de las personas ya integradas en MGEP y en las actividades de capacitación y formación priorizadas como en la selección e incorporación de nuevas personas.

La formación reglada en un modelo lingüístico trilingüe, la movilidad de nuestros estudiantes e investigadores, el apoyo a nuestras empresas y su internacionalización requieren el desarrollo de una política de selección, formación y capacitación de las personas de MGEP en tres idiomas: euskera, castellano e inglés.

La Ley Orgánica de Universidades, la Ley de la Ciencia, la excelencia en la investigación y transferencia, y la calidad de la docencia, requieren la incorporación creciente de PDIs con titulación de doctor. Para cumplir con este requisito, MGEP fomenta la incorporación de doctores/as, promueve que el PDI obtenga el grado de doctor e impulsa el incremento de PIF (Personal Investigador en Formación).

La orientación práctica de nuestra formación reglada requiere también de perfiles de PDIs que lideren nuestra actividad de Formación Profesional y la parte más práctica de las ingenierías.

El reto de desarrollar la actividad de formación continua acorde con la formación especializada requerida por las empresas nos exige también la integración de personas con titulación superior y experiencia profesional contrastada.

La diversidad de actividades requiere del PAS una alta formación que permita su capacitación y desarrollo de competencias para dar respuesta a las diferentes necesidades de apoyo a los negocios, departamentos y áreas.

MGEP ofrece un entorno de trabajo que facilita el aprendizaje basado en la práctica, la experimentación y la formación tanto individual como colectiva, así como un estatus sociolaboral equivalente al de un profesional de una cooperativa industrial. Concretamente, aspectos como el calendario laboral, el horario, la retribución y la promoción de personal son equivalentes.

Por todo ello, el equipo de coordinación general se compromete a gestionar nuestra institución comunicando, liderando e impulsando esta política en cooperación con otras instituciones y agentes, aportando todos los medios a su alcance necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en ella materializándola en el plan de gestión anual.

## 2.6.- GESTIÓN POR PROCESOS

MGEP tiene implantado un sistema de gestión basado en procesos y como consecuencia de la autoevaluación realizada en el 2008, siguiendo el Modelo de Gestión Corporativo, se aprobó el Mapa de Procesos, adaptado asimismo al nuevo modelo organizativo aprobado.

A continuación, se muestra el nuevo Mapa de procesos aprobado en noviembre de 2008:

### Mapa de procesos

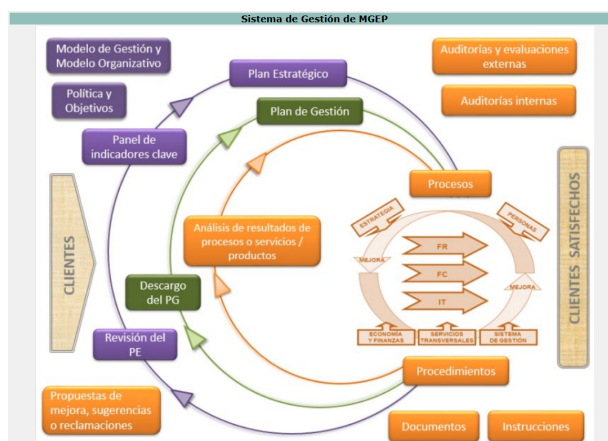


Imagen 8.- Mapa de procesos

### Clasificación de los procesos

**Procesos estratégicos.** - Detallan los mecanismos del Centro para identificar las estrategias, las políticas y las actuaciones de las personas y equipos de MGEP; para establecer los objetivos estratégicos y de gestión; y para hacer el seguimiento de la consecución de los objetivos previstos, así como la mejora. Los procesos estratégicos abarcan 3 ámbitos diferenciados:

- 1- el de la mejora,
- 2- la orientación estratégica y
- 3- el desarrollo y participación de las personas.

**Procesos funcionales.** - Detallan las actuaciones de las personas y equipos de MGEP requeridas para el desarrollo de las tres actividades nucleares del Centro:

- 1- la Formación Reglada en Ciclos Formativos de Grado Superior (en la imagen 8, "FR")

**Procesos de apoyo.** - Detallan las actuaciones de las personas y equipos de MGEP (o externos al Centro) de carácter transversal requeridos para dar soporte a las actividades nucleares del Centro. Los procesos de apoyo abarcan 3 ámbitos diferenciados:

- 1- la gestión económico-financiera,
- 2- los servicios transversales y
- 3- la propia gestión del sistema de gestión.

Es decir, los procesos están agrupados en conjuntos o ámbitos que tienen asignados propietarios que se encargan tanto del seguimiento de la evolución de los indicadores como del análisis del desarrollo de los propios procesos. A las agrupaciones de procesos denominamos “macroprocesos”.

A continuación, se detallan los 6 macroprocesos del sistema de calidad:

DENOMINACIÓN MACROPROCESO	ESTRATÉGICO	FUNCIONAL	DE APOYO
MDP (Desarrollo y participación de las personas)	X		
MEF (Gestión económico-financiera)			X
MFRC (Formación Reglada Ciclos Formativos)		X	
MOE (Orientación estratégica)	X		
MSG (Gestión del sistema de gestión)			X
MST (Servicios Transversales)			X

Además, los procesos pueden estar relacionados entre sí y en su caso disponen de procedimientos detallados para alcanzar el objetivo de los procesos en cuestión.

En la siguiente tabla se presenta el listado de los procesos clasificados por estratégicos, funcionales y de apoyo, así como la fecha de aprobación/última revisión y el nº de revisión de cada uno de ellos:

Tipo de proceso Relación de procesos	ESTRATÉGICO	FUNCIONAL	DE APOYO
Proceso M			
Proceso MOEPE			
Proceso MOEPG			
Proceso MEFFE			
Proceso MEFCA			
Proceso MDPCC			
Proceso MDPPF			
Proceso MDPER			
Proceso MDPCS			
Proceso MDPSB			
Proceso MFRGC			
Proceso MFRME			
Proceso MFRD			
Proceso MFRPA			
Proceso MFRPI			
Proceso MFRPX			
Proceso MSTGE			
Proceso MSTRL			
Proceso MSTBL			
Proceso MSTSI			
Proceso MSGGS			

### 3. RETOS ESTRATÉGICOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL CUATRIENIO 2020-2021 a 2023-2024

Los retos más relevantes a los cuales tendrá que hacer frente la FP de MGEP en el periodo estratégico 2020-2021 a 2023-2024, con objeto de irse acercando a la visión deseada, son:

Líneas estratégicas FP	Acción	20-21	21-22	22-23	23-24
<b>Línea 1. Ser referente en FP a nivel de Euskadi aprovechando los diferenciales y las sinergias de MGEP.</b>					
<b>1.1. Incrementar el diferencial del modelo educativo: nuevos formatos, itinerarios, movilidad, oferta parcial</b>	Disponer de equipamiento e infraestructuras acordes al modelo educativo	X	X	X	X
	Definir qué tipos de movilidad vamos a impulsar en la formación profesional de MGEP(nacional, internacional...)	X			
	Movilidad alumnos: diseñar plan internacionalización con otros centros	X			
	Movilidad alumnos: implantar plan internacionalización con otros centros		X	X	X
	Vender la oferta parcial (o de forma modular) a las empresas de MONDRAGON(corporación) y otras empresas	X	X		
	Poner en marcha una nueva edición de oferta parcial (mecatrónica)			X	X
	Analizar si es viable poner en marcha una nueva edición de oferta parcial (cualquier título que no sea mecatrónica)		X	X	X
	Desplegar e interiorizar el modelo educativo (concienciar y formar a los profesores...)	X		X	
	Evaluar y mejorar el modelo educativo		X		X
	Diseñar retos en temas alineados con ODS	X	X	X	X
	Sistematizar los equipos que están alrededor del modelo educativo: compartir buenas prácticas, experiencias, que los equipos dinamicen...	X		X	
	Definir y poner en marcha acciones de apoyo para identificar personas con inquietudes emprendedoras	X	X	X	X
Especificar la cartera de servicios que hay que darle al alumno/a emprendedor/a	X	X	X	X	
<b>2. Fortalecer la relación con las empresas</b>	Movilidad alumnos: diseñar plan internacionalización con empresas	X			
	Movilidad alumnos: implantar plan internacionalización con empresas		X	X	X
	Aumentar la participación de las empresas en la formación, progresivamente, en todos los títulos (trabajar en retos, ponencia como expertos...)	X	X	X	X
	Reforzar relación PYME-micro PYME (fórmula Tkgune y otras), con la participación de alumnos de ciclos formativos o sin alumnos	X	X	X	X
<b>1.3. Poner en valor y visibilizar el diferencial y la aportación de la FP de MGEP al entorno y a MONDRAGON.</b>	Identificar y diseñar en cada titulación cuáles son los diferenciales y valorar su aplicabilidad (equipamiento, disponibilidad de equipos y laboratorios, cercanía y cualificación profesorado, alumnos en formato DUAL en grupos de investigación internos...)	X			
	Preparar y ejecutar actividades con el fin de utilizar los equipamientos de MGEP y visibilizarlas		X	X	X
	Identificar las acciones formativas más relevantes realizadas con las empresas y visibilizarlas	X	X	X	X
	Poner en marcha acciones extraordinarias en cada titulación o entre titulaciones	X	X	X	X
<b>1.4. Ser Centro Integrado en este periodo estratégico.</b>	Acreditarse bajo el certificado ISO 9001	X			
	Cumplir las exigencias para ser centro integrado	X			
	Concienciar y obtener la implicación de los profesores sobre la importancia de ser centro integrado y la utilidad de la ISO 9001	X	X	X	X
	Adaptarse y actualizar las exigencias de calidad y necesidades por ser centro integrado.		X	X	X

Líneas estratégicas FP	Acción	20-21	21-22	22-23	23-24
<b>Línea 2. Lograr un negocio de FP reconocido en un MGEP mayor y más abierto.</b>					
<b>2.1. Fortalecer la rentabilidad de la actividad de FP, fundamentalmente, mediante una mayor captación de alumnos que permita llenar los grupos actuales.</b>	Diseñar, poner en marcha una estrategia de venta a través de las herramientas de visualización (redes sociales y otras), visualizarlas y hacer seguimiento	X	X	X	X
	Analizar los grupos de coordinación y seguimiento (modelo educativo, seguimiento de alumnos, grupo de títulos, grupos de reflexión...) y por cada grupo definir objetivos y dinámicas de trabajo	X		X	
	Poner recursos y poner en marcha los equipos de coordinación y seguimiento	X	X	X	X
<b>2.2. Conseguir un perfil de profesorado adecuado a la actividad de FP atendiendo sus necesidades particulares de formación</b>	Conseguir un plantel estable (el 70% del plantel, estabilidad mínima de 4 años), motivado e implicado	X	X	X	X
	Crear grupos de coordinación y seguimiento donde más del 50 % tenga experiencia en formación profesional en MGEP (4 años de experiencia)	X	X	X	X
<b>2.3. Desarrollar de forma proactiva colaboraciones y acuerdos que aporten valor a la actividad de FP (con Centros del entorno, de HETEL, centros europeos...)</b>	Identificar los ámbitos de colaboración (p.e. captación de alumnado en centros de regiones euskaldunes, proyectos de innovación, movilidad de alumnos, retos...) y los que son referentes en los diferentes ámbitos	X		X	
	Analizar posibles colaboradores y el tipo de colaboración	X		X	
	Trabajar las colaboraciones y, en su caso, materializarlas		X	X	X

## Indicadores estratégicos

(por líneas estratégicas):

Líneas estratégicas FP	Indicador	20-21	21-22	22-23	23-24
<b>Línea 1. Ser referente en FP a nivel de Euskadi aprovechando los diferenciales y las sinergias de MGEP.</b>					
1.1. Incrementar el diferencial del modelo educativo: nuevos formatos, itinerarios, movilidad, oferta parcial 1.2. Fortalecer la relación con las empresas 1.3. Poner en valor y visibilizar el diferencial y la aportación de la FP de MGEP al entorno y a MONDRAGON. 1.4. Ser Centro Integrado en este periodo estratégico.	N.º alumnos/as nuevos/as por curso	125	130	130	135
	N.º tipos de acciones de movilidad	2	3	3	3
	N.º alumnos con experiencia en movilidad	5	15	15	20
	% de módulos valorados normal o altos(90%)	90	90	90	90
	% de cursos valorados positivamente(100%)	100	100	100	100
	Satisfacción de alumnos/as	7	7	7	7
	Satisfacción de las empresas	8	8	8	8
	N.º empresas solicitan alumnos/as para FCT/N.º alumnos/as deben hacer FCT	1,2	1,2	1,2	1,2
	Nº proyectos de innovación con participación de MGEP	7	7	7	7
	% de alumnos/as en dual (nº alumnos/as dual/nº alumnos/as de 2º curso)	50	50	50	50
Nº de grupos de oferta parcial	1	1	1	2	
<b>Línea 2. Lograr un negocio de FP reconocido en un MGEP mayor y más abierto.</b>					
2.1. Fortalecer la rentabilidad de la actividad de FP, fundamentalmente, mediante una mayor captación de alumnos que permita llenar los grupos actuales. 2.2. Conseguir un perfil de profesorado adecuado a la actividad de FP atendiendo sus necesidades particulares de formación 2.3. Desarrollar de forma proactiva colaboraciones y acuerdos que aporten valor a la actividad de FP (con Centros del entorno, de HETEL, centros europeos,...)	N.º títulos con un mínimo de 16 alumnos/as en 1º (en el caso de 2 grupos por titulación, 30)	4	4	5	5
	% de lantaldes estables	50	60	70	80
	% de asistencia a los lantaldes	80	85	85	90
	N.º colaboraciones con otras entidades	6	7	8	10



## 4. OFERTA EDUCATIVA

En el cuatrienio 2020-21 a 2023-24 MGEP ofertará los siguientes ciclos formativos de Grado Superior:

- M1CB. Programación de la Producción en Fabricación mecánica. Título establecido por el Real Decreto 1687/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- M1CG. Diseño en Fabricación Mecánica. Título establecido por el Real Decreto 1630/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Diseño en Fabricación Mecánica y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- M1CH. Automatización y Robótica Industrial. Título establecido por el Real Decreto 1581/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- M1CJ. Mecatrónica Industrial. Título establecido por el Real Decreto 1576/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- M1CN. Administración de Sistemas informáticos en Red. Título establecido por el Real Decreto 1629/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- M1CSM. Digitalización del mantenimiento industrial. Titulo establecido por el Real Decreto 480/2020, de 7 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en digitalización del mantenimiento industrial y se fijan los aspectos básicos del currículo.

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL	Nº DE GRUPOS
Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	Fabricación Mecánica	2
Diseño en Fabricación Mecánica		2
Automatización y Robótica Industrial	Electricidad y Electrónica	4
Mecatrónica Industrial	Instalación y Mantenimiento	4
Administración de Sistemas informáticos en Red	Informática y Telecomunicaciones	2
Curso de especialización en Digitalización del mantenimiento industrial	Instalación y Mantenimiento	1

## 5. ELEMENTOS DEL PROYECTO EDUCATIVO

### 5.1. MODELO EDUCATIVO BASADO EN RETOS

El modelo educativo de Ciclos Formativos de Grado Superior se recoge en el documento "Modelo Educativo de Formación Profesional de MGEP" (incluido en el anexo I) en el que se desarrollan los siguientes elementos de dicho modelo:

- Objetivo
- Organización y estructura
- El Currículum
- Sistema de Evaluación de MGEP

- Feedback
- Desarrollo y evaluación de las competencias transversales

Este documento es público y accesible para toda la comunidad educativa.

Lo que identifica a MGEP en relación con el modelo educativo es la utilización:

- a. Retos (los módulos 'al servicio' de los retos.
- b. Metodologías activas. La adquisición de competencias medidas a través de los resultados de aprendizaje.
- c. La integración de las competencias técnicas y transversales
- d. El Feedback. - El profesor y el alumno conjuntamente analizan y valoran el proceso de aprendizaje del alumno, emplazando al alumno a comprometerse en el logro de los objetivos marcados.

## 5.2. CLAUSTRO DE PROFESORES CON ALTO NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN

El profesorado de Formación Profesional acredita un alto nivel de especialización en las temáticas específicas de los títulos que oferta. Cada título cuenta con un núcleo de profesores cuyo cometido es velar por la componente más pedagógica y organizativa del título, y otro profesorado de perfil más especialista en las tecnologías afines a la titulación y en el manejo de equipamiento de alto nivel, merced a la actividad investigadora desarrollada en el centro. Son perfiles de profesorado complementarios que dan un valor añadido singular a la Formación Profesional de esta Institución.

A continuación se detallan el ámbito de especialidad del conjunto del profesorado y el número de personas incluidas en cada una de estos ámbitos:

ÁMBITO	Nº PROFESORES
Administración y Dirección de Empresas	1
Ciencias empresariales	1
Derecho	1
Electricidad	4
Electrónica	6
Energética	3
Física	2
Industrial	10
Informática	5
Mecánica	12
Organización	10
Química	1
Telecomunicaciones	1
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>

Los profesores se reúnen anualmente para lograr diferentes objetivos:

- Organización del curso: Al comienzo (claustró de profesores)
- Evaluar a los alumnos: se realizan dos evaluaciones finales (ordinaria 1 y ordinaria 2): en el 1er curso a principios de junio y a finales de junio, y en el 2º curso en marzo y en junio. En los trimestres anteriores a las evaluaciones finales se realizan evaluaciones parciales.
- Evolución del curso: por lo menos una vez cada trimestre, por títulos y cursos (lantaldes de curso). Para ello se ha definido una guía de funcionamiento de los lantaldes de curso (Lantaldeen Funtzionamendu Gida).
- Análisis del curso: Al término del curso se valora el desarrollo de este desde una perspectiva crítica tomando en cuenta todos los inputs recibidos a lo largo del mismo: valoraciones cualitativas, indicadores, reclamaciones, mejoras, opiniones y encuestas del profesorado y estudiantes... Con este análisis y las propuestas de mejora surgidas se perfila el curso académico siguiente. Este análisis del curso se recoge en el informe de seguimiento anual de cada título.

### 5.3 PLAN DE CONVIVENCIA DEL CENTRO

MGEP dispone de un plan de convivencia que recoge los derechos y deberes de los y las alumnas, haciendo referencia a derechos y deberes relacionados con la formación integral y el estudio, como aspectos que son principales para todo el alumnado, sin olvidar la importancia de los derechos y deberes relacionados con el respeto, la participación o la necesaria implicación de todos en la mejora de la convivencia.

A su vez, en el mencionado plan se recoge una tipificación de las conductas que hacen necesaria una corrección y enumeración de las medidas correctoras posibles. Cabe destacar, que se desarrollan las vías alternativas para la corrección de las conductas, es decir, aquellas medidas educativas alejadas de todo procedimiento formal y que se articulan en torno a la conciliación y a la reparación, así como los compromisos educativos del alumnado implicado para mejorar la convivencia. A su misma vez, se recogen los procedimientos para la aplicación de las medidas correctoras de conductas inadecuadas, contrarias a la convivencia o que atenten gravemente a la misma.

Este plan de convivencia se completa con los siguientes documentos:

Trabajadores/as	Alumnado
Huelga trabajadores	Huelga de alumnos - ikasleen greba
Protocolo protección de la maternidad	Normativa Colegio Mayor Biteri (BIN)
Norma de seguridad para trabajos con nitrógeno líquido	
Política propiedad intelectual e industrial	
Política gestión de confidencialidad	
Protocolo en caso de nevada	
Política de conflicto acoso laboral y acoso sexual	
Norma seguridad lab riesgo mecánico	
Norma Seguridad riesgo químico	
Norma Seguridad riesgo eléctrico	
Protocolo APZ	
Política de uso para los sistemas de información y soportes de datos digitales o físicos.	
Normativa uso correo electrónico	
Normativa Uso Red Lan	
Normativa académica de FP	

## 5.4 FORMACIÓN DUAL

Como se ha mencionado en el apartado anterior, MGEP apuesta por ofrecer al alumnado actividades formativas adicionales y diferenciadas de las realizadas en el centro educativo, entre ellos la formación DUAL. Con esta iniciativa ofrece al alumnado la opción de formarse en un entorno laboral-profesional desarrollando competencias técnicas y transversales de acción profesional a través del programa formación Dual.

Para gestionar la Formación DUAL y FCT en Formación Profesional MGEP cuenta en su modelo organizativo con un equipo específico cuyo desempeño y funciones principales son los siguientes: definir y liderar estrategias de MGEP y el plan de acciones anual en relación con la orientación, ejecutar de modo coordinado las actuaciones del plan de acciones de difusión publicada de la información sobre las titulaciones, y recabar la incidencia de las acciones en los grupos de interés en el ámbito del nivel académico.

## 5.5 MOVILIDAD

Como se ha mencionado en el apartado anterior, MGEP apuesta por ofrecer al alumnado actividades formativas adicionales y diferenciadas de las realizadas en el centro educativo, entre ellos la movilidad del alumnado al amparo de programas europeos. Con este fin tiene firmados acuerdos que permiten a los alumnos/as, la realización de las prácticas de la FCT en un país de la Comunidad Europea a través del programa Erasmus+, además de la adquisición de experiencia laboral y el aprendizaje de un idioma extranjero.

Para gestionar las acciones de movilidad, MGEP cuenta en su modelo organizativo con un equipo de movilidad cuyo desempeño y funciones principales son los siguientes: colaborar en el desarrollo de los objetivos de movilidad identificados, ayudar a los alumnos y al PDI o PAS en los trámites y estancias de movilidad e identificar las necesidades de movilidad.

## 5.6. INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTO EN TECNOLOGÍAS AVANZADAS

Laboratorios estándares y otros laboratorios de investigación donde el alumno ve más allá y experimenta más allá de lo límites de la titulación que cursa. A continuación se muestran las infraestructuras de aulas, talleres y laboratorios con los que cuenta la Institución:

LABORATORIOS	TÍTULOS	A.S.I.R..	P.P.F.M.	M.I.	D.F.M.	A.R.I.	Superficie (m <sup>2</sup> )	
							Real	Requerida
Aula polivalente		x	x	x	x	x	137	60
Aula de informática				x		x	125	120
Laboratorio / Taller de sistemas automáticos				x		x	282	180
Aula de diseño					x		91	60
Laboratorio de ensayos			x		x		123	120
Taller de automatismos			x		x		282	90
Taller de fabricación					x		485	400
Aula-taller CNC			x				93	90
Taller de mecanizado			x				485	300
Taller mecanizado especiales			x				269	250
Aula técnica de sistemas automáticos				x			269	200
Aula técnica		x					88	60
Laboratorio		x					111	90

A.S.I.R.- "Administración de Sistemas Informáticos en Red"; P.P.F.M.- "Programación de la Producción en Fabricación Mecánica"; M.I.- "Mecatrónica Industrial"; D.F.M.- "Diseño en Fabricación Mecánica"; A.R.I.- "Automatización y Robótica Industrial".

## 6.- ALCANCE DEL PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO

Este proyecto educativo de centro comprende a todos los títulos de Ciclos Formativos de Grado Superior de MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOA y se completa con el Proyecto Curricular de Centro.

## ANEXO I.- MODELO EDUCATIVO

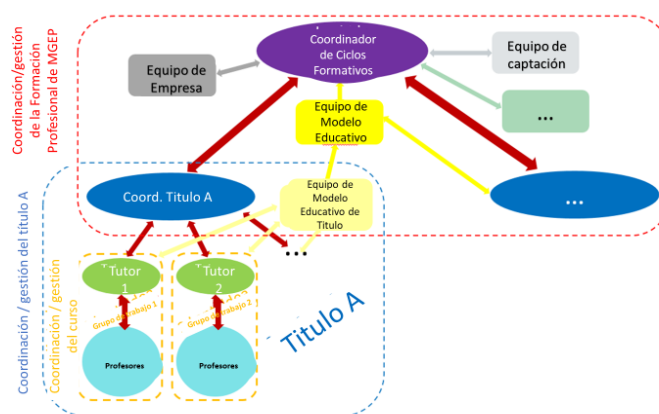
### OBJETIVO:

MGEP ha implantado un modelo educativo basado en retos, apoyándonos en la metodología ETHAZI, para que el alumnado adquiera las competencias técnicas específicas y competencias transversales y sociales necesarias para dar respuesta en nuestra sociedad a las exigencias de competitividad de las empresas. Es por ello, que los retos se basan en prácticas sobre situaciones reales o similares que puedan surgir en el ámbito laboral.

### ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

Para poder garantizar y definir el Modelo Educativo, realizar la debida planificación y seguimiento, apoyar a los grupos de los títulos y definir la necesidad de posibles sesiones formativas, es indispensable que haya un equipo de trabajo que esté estructurado y definir sus roles.

A continuación, se representa la ubicación de estos equipos de trabajo en la estructura de FP:



*Organización para el desarrollo del Modelo Educativo.*

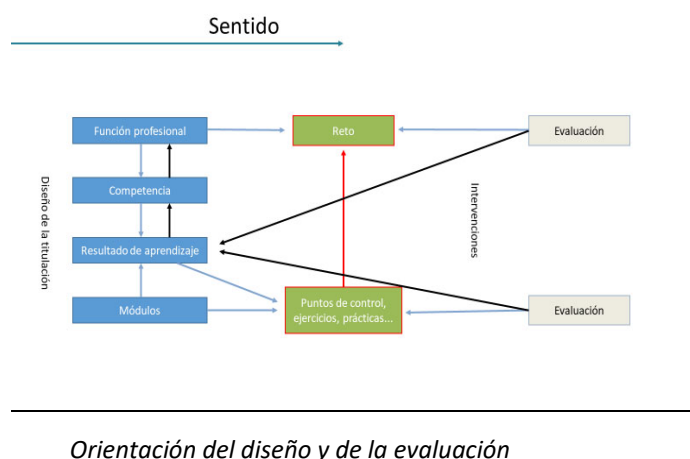
Para conseguir que el equipo sea operativo y ágil en la toma de decisiones deben componerlo en torno a 4 o 5 personas con los siguientes roles:

- **Dinamizador/a del Modelo Educativo.** Desempeña las siguientes funciones:
  - Dinamizar la implementación del Modelo Educativo de MGEP.
  - Representar a MGEP en temas relacionados con el modelo Educativo: representante de MGEP en TKNIKA, en lo relacionado con ETHAZI y las metodologías.
  - Informar a los/las miembros del Modelo Educativo sobre los modelos de innovación social.
- **Docentes de Formación Profesional.** Desempeñan los siguientes roles:
  - Colaborar en la implementación del Modelo Educativo de MGEP en los títulos.
  - Crear los materiales que apoyarán la implementación del Modelo Educativo de MGEP: plantillas, rúbricas/check list...
  - Es el grupo mentor encargado de la implementación del Modelo Educativo de MGEP que acompaña al alumnado en el proceso de aprendizaje.
- **Coordinador/a de Formación profesional.** Desempeña el siguiente rol:
  - Garantizar la implementación del Modelo Educativo.
  - Facilitar los recursos necesarios.
  - Coordinar la orientación del Modelo Educativo.

## EL CURRÍCULUM

A partir de lo establecido por el DCB de cada título, el diseño del currículum comienza con la concreción de las funciones profesionales. Estas funciones se desglosan en competencias, y se identifican los resultados de aprendizaje de cada módulo que son necesarios para poder adquirir las citadas competencias. Tras la identificación de los resultados de aprendizaje de cada módulo, se definen las intervenciones a trabajar, y, tras evaluarlas, se califican.

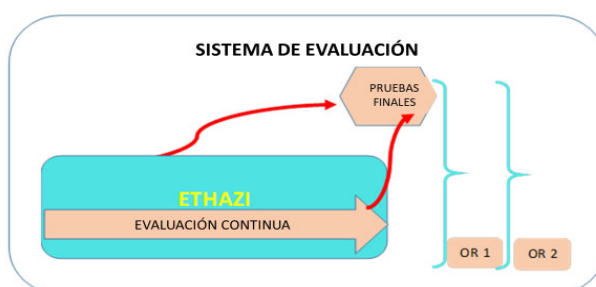
El resultado obtenido con el proceso de aprendizaje es el desarrollo de los retos. El desarrollo de estos retos es intermodular, es decir, son los diferentes módulos los que le proveen de contenidos, para que adquieran los conocimientos, habilidades y conductas que necesitan para la función profesional que han de simular en el Reto.



## SISTEMA DE EVALUACIÓN DE MGEP

En MGEP impulsamos la formación continua. En consecuencia, la evaluación del aprendizaje del alumnado es también continua, constituyendo una actividad sistemática y permanente, integrada en el propio proceso de enseñanza- aprendizaje.

El alumnado de los ciclos Formativos de Grado Superior dispone de dos convocatorias por cada curso para poder superar el mismo. A lo largo del mismo, trimestralmente se convocan las sesiones de evaluación. En estas se evalúan los resultados de aprendizaje programados en el caso de aquellos/as alumnos/as que han cumplido el requisito del 80% de la asistencia.



## FEEDBACK

El Feedback es una de las herramientas más eficaces para impulsar el proceso de aprendizaje del alumnado. Permite al alumnado reflexionar sobre la trayectoria seguida, realizar su autoevaluación y adoptar nuevos compromisos. En último término, logran información adicional para poder mejorar sus propias competencias, en colaboración con el profesor/a y bajo su dirección. MGEP tiene elaborada una guía docente en la que se recoge el procedimiento para realizar el feedback, documento accesible para todo el profesorado.

El feedback se hace en el marco del proceso de aprendizaje a lo largo de todo el curso, por lo que tiene que ser planificado y compartido con el alumnado, al igual que las demás actividades. Para ello se ha elaborado una "Guía Feedback en CF" que contiene el proceso que debe seguirse, así como herramientas para el registro y seguimiento de aquel.

## DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Las competencias transversales (competencias generales) que se trabajan en los Ciclos Formativos de MGEP son todas las que propone Tknika. Estas competencias se desglosan en 4 apartados generales y en cada uno de ellos se concretan las que proponen para trabajar en Formación Profesional de Euskadi:

- 1- Personal. Autonomía e implicación.
- 2- Comunicación. Comunicación oral y escrita
- 3- Digital. Seguridad, creación de contenidos, tratamiento de la información, comunicación y resolución de problemas.
- 4- Colaboración. Trabajo en grupo, resolución de problemas y toma de decisiones.