



Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz"



"Calidad y mejora continua es nuestra distinción"



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

(2024 - 2028)



PERÚ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PROFESIONAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE ANCASH

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "HUARAZ"



Creado por D.S. N° 08-83-ED, Renovado por D.S. N° 09-94-ED y R.D. N° 0339-2010-ED

RESOLUCIÓN DIRECTORAL IESPP "Hz" N° 0128

Huaraz, 04 de junio de 2024.

Visto el Acta de reunión del Consejo Asesor del IESPP "Huaraz", quienes unánimemente acuerdan la aprobación de la actualización mediante Resolución Directoral del "Proyecto Educativo Institucional" (PEI); que acompaña 01 (un) espiralado con 265 folios útiles;

CONSIDERANDO:

Que, siendo política el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz", la elaboración del presente instrumento de gestión institucional permitiendo delinear los objetivos estratégicos que se operativizan a través de otros instrumentos de gestión para el desarrollo institucional; por lo que es necesario aprobar el "Proyecto Educativo Institucional" correspondiente;

Que, es responsabilidad de la Dirección General del IESP "Huaraz" desarrollar una eficiente gestión pedagógica, de manera que sea pertinente y operativa en manejo de la gestión de calidad, planificar, monitorear y evaluar los objetivos y líneas estratégicas en los procesos del nuevo modelo educativo, en correspondencia con las fortalezas debilidades, demandas y oportunidades;

Que, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un documento muy importante, que establece la dirección estratégica de la institución, a través de las acciones a mediano y largo plazo y desarrollar las disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad y garantizar la prestación de un servicio educativo de calidad para la formación de profesionales con las competencias pedagógicas;

Estando a lo propuesto por el Jefe de la Coordinación del Área de Calidad, luego de un trabajo técnico en equipo y dispuesto por el Director General del IESPP "Huaraz" y;

DE CONFORMIDAD

Con la Constitución Política del Perú; Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento el D.S. N°010-2017-MINEDU; R.M N° 570-2018-MINEDU sobre el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica; R.V.M N° 097-2022-MINEDU (04/08/2022) que aprueba el Documento Normativo denominado "Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica", Reglamento Institucional y demás normas concordantes vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. APROBAR la actualización del "PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL" (PEI), propuesto por el Jefe de la Coordinación del Área de Calidad y el equipo técnico de docentes del IESPP "Huaraz".

ARTÍCULO 2°. - RESPONSABILIZAR al Jefe de la Unidad Académica, Jefe del Área de Calidad, Coordinador del Área Académica, Jefe de la Unidad de Investigación, Coordinador del Área de Práctica Preprofesional e Investigación, Jefe de Unidad de Formación Continua, Secretario Académico y Jefe de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad del IESPP "Huaraz", el cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

DSM/DG
JMM/Sec.
C.C.: Jefes - File - Archivo



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO - "HUARAZ"

Medis Sánchez Moreno
DIRECTOR GENERAL



Instituto de Educación Superior
Pedagógico Público Huayaz

"Calidad y mejora continua en nuestra institución"

PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL 2024-2028

IESPP "Hz"

Versión 2.0



Proyecto Educativo Institucional 2024-2028





N°Versión	Descripción de cambios	Aprueba la resolución
2.0	Ha sido propuesto por la coordinación del área de calidad y la Comisión de regulación y actualización del PEI	Director general



*Instituto de Educación Superior
Pedagógico Público Huaraz*

Calidad y mejora continua, es nuestra distinción

Proyecto Educativo Institucional 2024-2028

Elaborada por la Comisión de regulación y actualización del PEI	Revisado: Consejo directivo/coordinación del área de calidad	Aprobado por el DIRECTOR GENERAL Mag. Diomedes Sánchez Moreno
Fecha: Año lectivo del 2023	Fecha: Marzo 2024	RD IESPP "Hz" N°0128
Firma:		Fecha: 04 / 06 / 24

INDICE

PORTADA

RESOLUCIÓN DIRECTORAL DE APROBACIÓN

INDICE

PRESENTACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Identificación y ubicación geográfica del IESPP Huaraz

1.2. Historia institucional

1.3. Oferta educativa actual

1.4. Objetivo del PEI

1.5. Ámbito de aplicación

1.6. Base Normativa

II. EL DIAGNOSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DE LA INSTITUCIÓN

2.1. Análisis del funcionamiento interno (Fortalezas y debilidades)

2.2. Análisis del contexto externo (Oportunidades y amenazas (Funcionamiento de procesos institucionales /Estratégicos, misionales y de soporte Según modelo de servicio educativo)

2.3. Conclusiones del diagnóstico (Priorización de los aspectos que serán atendidos por el PEI derivados del análisis FODA.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

3.1. Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna de la institución (Cuadros y datos que muestran la evolución de dichos y resultados, indicadores de eficiencia interna de los cinco últimos años)

3.2. Indicadores de eficiencia interna:

3.3. Análisis de la oferta y demanda de los programas de estudio (Análisis de contexto externo)

IV. LA VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

4.1. Visión institucional

4.2. Misión institucional

4.3. Valores institucionales.

4.4. Principios de la educación superior

4.5. Principios institucionales

V. LOS OBJETIVOS Y LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS

- 5.1. Objetivos de la institución
- 5.2. Acciones estratégicas de la institución
- 5.3. Matriz de Componente y Procesos /Relación PER-PEI/ Objetivo estratégico/ Línea estratégica/Indicadores y acciones estratégicas

VI. LOS INDICADORES DE LOGRO Y SUS RESPECTIVAS METAS MULTIANUALES

- 6.1. Indicadores de (CBC)
- 6.2. Metas multianuales
- 6.3. Ficha técnica del indicador
- 6.4. Matriz de Objetivos indicadores, metas multianuales estratégicas de la institución alineados al desarrollo de políticas educativas institucionales, regionales y nacionales.

VII. LA PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

- 7.1. Propuesta del modelo de servicio educativo
- 7.2. Propuesta del Modelo Curricular de gestión educativa (MINEDU)
- 7.3. Perfil del Modelo de la propuesta pedagógica institucional
- 7.4. Directrices de la propuesta pedagógica
- 7.5. Vinculación del marco conceptual y metodológico del PEI con los fundamentos del DCBN.

VIII. LA PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

- 8.1. Definición de los enfoques para la gestión institucional. (Enfoques y políticas nacionales)
- 8.2. Definición de estilo de gobierno de la institución
- 8.3. Directriz para la gestión de procesos estratégicos
- 8.4. Directrices para la gestión de procesos de soporte institucional.
- 8.5. Definición de Fundamentos para la responsabilidad social institucional.

IX. LA POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

- 9.1. Fundamentos y enfoques para el desarrollo de la investigación.
- 9.2. Directrices para el fomento de la investigación y el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual.
- 9.3. Líneas de investigación
- 9.4. Lineamiento para el diseño del Reglamento de investigación e innovación.



X. LA ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI

- 10.1. Estrategias de evaluación del PEI
- 10.2. Seguimiento y control del PEI
- 10.3. Propuesta de monitoreo y diseño metodológico

XI. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA

- 11.1. Propuesta de autoevaluación institucional
- 11.2. Planes de mejora
- 11.3. Proyectos de mejoramiento educativo

REFERENCIAS

ANEXO


Anexo 1: Estructura de Matriz de evaluación del PEI

Anexo 2: Rubrica analítica de evaluación del PEI



Anexo 3: Matriz de monitoreo trimestral del PEI





PRESENTACIÓN



El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, situado en la provincia de Huaraz, se dedica a la formación de docentes con el objetivo de obtener el Licenciamiento, asignado a instituciones que cumplen con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC). La RM 570-2018 establece un Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, que debe implementarse en los instrumentos de gestión institucional para alcanzar el licenciamiento y la reconversión a EESP. Este modelo exige una definición clara de los componentes pedagógicos y de gestión para garantizar la calidad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.



Desde marzo de 2023, se inició la evaluación y rediseño del instrumento de gestión siguiendo las directrices del MINEDU-DIFOID. Se actualizó la información general del instituto y se realizó un diagnóstico del contexto interno y externo, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Con esta información, se establecieron objetivos estratégicos que se integraron en el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular, el reglamento interno y el Manual de procesos.



Los objetivos y acciones estratégicas, junto con los indicadores de logro y metas multianuales, fueron formulados en consonancia con las CBC R.V N°097-MINEDU y RV N°103-2022-MINEDU. Este enfoque asegura que el PAT y otros documentos de gestión cumplan con los estándares requeridos. El nuevo instrumento de gestión, que estará en vigor desde 2024 hasta 2028, es el resultado del trabajo colaborativo del personal directivo, docente, administrativo y estudiantil del instituto. Se han implementado mecanismos de monitoreo y evaluación anual para asegurar el cumplimiento continuo de los procesos establecidos en el PEI.

COMISION DE TRABAJO



I. DATOS GENERALES DEL IESPP HUARAZ

I. INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Identificación y ubicación geográfica del Instituto de Educación Superior

Pedagógico Público "Huaraz".

1.1.1. Datos informativos.

ASPECTOS	INFORMACIÓN
Nombre de la Institución	Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz"
Autorización	D.S. N° 08-83-ED del 9 de marzo 1982 (Resolución y fecha de creación)
Adecuado	EDR N° 3624 del 27 de diciembre 2010
Dependencia Estatal	Dirección Regional de Educación Ancash
Código Modular	N° 0412189
Región	Ancash
Provincia	Huaraz
Distrito	Independencia
Localidad	Nicrupampa
Dirección	Av. Las Flores s/n
Página Web	http://www.isephuaraz.edu.pe/
Facebook	https://www.facebook.com/ISEP-Huaraz
Tipo de institución	Pública
Servicio que brinda	Formación Inicial Docente
Localización	<ul style="list-style-type: none"> • Región: Ancash • Provincia: Huaraz • Distrito: Independencia • Localidad: Nicrupampa
Ubicación geográfica	<p>El IESP "Huaraz" se ubica en la primera cuadra de la Av. Las Flores s/n, barrio de Nicrupampa, Distrito de Independencia, Provincia de Huaraz, Región Ancash.</p> <p>Posee un local central, con un área de 4350 m2 y cuyas coordenadas de ubicación espacial son:</p> <p>Norte: Campo deportivo I. E. "Jorge Basadre Grohmann"</p> <p>Sur: Av. Las Flores</p> <p>Este: Mercadillo de Nicrupampa y Casa de retiro de las Canoneras de la Cruz.</p> <p>Oeste: I. E. "Jorge Basadre Grohmann".</p>
Programas de estudios:	<p>Educación Inicial</p> <p>Comunicación</p> <p>Educación física</p> <p>Matemática</p> <p>Educación Inicial Intercultural Bilingüe (EIIB)</p> <p>Idioma: Ingles</p>



1.1.2. Organización institucional

Director General:	Mag. Diomedes SANCHEZ MORENO
Coordinación del área de calidad:	Mag. Nalé Castelar GARCÍA QUISPE
Jefe de área de Administración:	Administrativo. Esteban JAVEL ANDAHUA
Jefe de la unidad académica:	Mag. Ángel Lilio ARANDA YANOC
Coordinador de área Práctica profesional e investigación:	Dr. Lino Antonio RUEDA MENA
Coordinador académico	Mag. Víctor Celestino RODRIGUEZ TUYA
Secretario académico:	Mag. Ángel Nonato DURAN TARAZONA
Jefe de la unidad de investigación:	Dr. Timoteo Amado PADILLA MONTES
Jefe de unidad de formación continua:	Mag. Rildo Wilber MEDINA MARCOS
Jefe de unidad de bienestar y empleabilidad:	Mag. Pedro Anselmo DEXTRE BOCETA

1.1.3. Responsables del PEI

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) cuenta con la participación de diversos actores clave, cada uno con responsabilidades específicas:

Director General: Coordina y supervisa la implementación general del PEI.

Directivos: Apoyan al director general en la toma de decisiones estratégicas y en la gestión del proyecto.

Docentes: Implementan las estrategias y actividades del PEI en sus prácticas educativas diarias.

Estudiantes: Participan activamente en las actividades del PEI y proporcionan retroalimentación sobre su desarrollo.

Administrativos: Brindan soporte en la gestión administrativa y logística del PEI.



Comité de Calidad: Evalúa y asegura la calidad de los procesos y resultados del PEI.

Comisiones de Trabajo del PEI: Se encargan de tareas específicas relacionadas con el desarrollo y la ejecución del PEI.

Equipos de Trabajo Específicos: Desarrollan y ejecutan proyectos y actividades concretas en el marco del PEI.



1.2.

Historia institucional

Gráfico N° 1 Línea histórica institucional

1.2.1. Síntesis de la reseña histórica institucional

Periodo de Formación	Periodo de Letargo	Periodo de la restructuración	Periodo de crecimiento I	Periodo II de la restructuración	Periodo de revalidación
<p>1943 – 1949</p> <p>Hechos importantes 1943: debido a la gestión del Dr. Gonzalo Salazar, se funda la Escuela Normal Urbana de Mujeres. Orientación y balance Fue la primera casa superior de estudios en pedagogía a nivel de la región Ancash. Predominó una formación de carácter escolástico con predominio de la formación religiosa. La docente profesión fue considerada como inherente a la mujer. Directora Las religiosas de la Orden de las Teresianas (España)</p>	<p>1950 – 1968</p> <p>Hechos importantes 1950: por orden del gobierno del general Odría, se suprime la ENUM. 1958: el 9 de abril, mediante R.M. N° 4087 fue reabierta la Escuela Normal de mujeres de Huaraz. 1959: el 11 de agosto fue designado con el nombre de Mercedes Indacochea Lozano. Orientación y balance Una orientación similar al primer periodo. Se introdujeron materias complementarias a la formación religiosa. Directores Estuvo dirigido por laicos, cuyos datos no existen.</p>	<p>1969 – 1979</p> <p>Hechos importantes 1969: mediante D.M. N° 17401 emitido por el gobierno del general Velasco, el 4 de febrero se suprime la ENM "MIL". 1970: por R.M. N° 885 se crea la Escuela Normal Mixta de Huaraz, el 06 de julio, en concordancia con el Plan de Racionalización de la Formación Magisterial. Orientación y balance Se produce la fusión de todas las escuelas normales de la región, con sede en Huaraz. Tendencia a una educación popular y nacionalista. Directores No existen datos exactos</p>	<p>1980 – 2006</p> <p>Hechos importantes 1983: mediante D.S. N° 08-83-ED, del 9 de marzo se convierte en Instituto Superior Pedagógico de Huaraz. 1986-90: suspensión... 1994: mediante D.S. N° 09-94-ED se renovó la autorización con la denominación de Instituto Superior Pedagógico Público "Huaraz". Orientación y balance Se brinda una formación integral, con apertura a los diversos modelos pedagógicos. Se participó en los diferentes Programas de Capacitación Docente implementados por el MED. Se ampliaron los servicios a Profesionalización Docente. Directores Rodríguez Lazarte, Pedro Máximo. Palacios Melgarejo, Juan Dino. Macedo Figueroa, Pedro. Verde Espinoza, Luis. Huamani Serna, Félix. De la Cruz Reyes, Hernán. Cochachin Mendoza, Erasmo. Viacava Quispe, Teresa. Pauca Roncal, Luzmila Lorenzo, Gamarra Félix,</p>	<p>2007 – 2016</p> <p>Hechos importantes 2007: el MINEDU, mediante el DS N° 006-2007-ED estableció que la nota mínima para ingresar a las instituciones de formación pedagógica debería ser catorce (14). 2010: mediante RDR N° 3624 del 27 de diciembre se transforma en Instituto Superior de Educación Pública "Huaraz". Orientación y balance Se plantean estrategias de sobrevivencia; pues el MED pretende cerrar las instituciones de formación inicial docente a nivel nacional. Las calificaciones que el MED le da a la institución lo condenan a niveles Insatisfactorios. Se crearon carreras técnicas. Directores : Nolasco Flores, Luciano. Tuya Jara, Wilfredo. Tinoco Hinojosa, Hugo. Padilla Montes, Timoteo Rodríguez Tuya, Víctor Pauca Sánchez Wilfredo</p>	<p>2017-2018</p> <p>Hechos significativos mediante resolución N° el IESPP HZ 2019 logra revalidarse. Doct. Pauca Sánchez Wilfredo Seguidamente la institución entra a un proceso de la virtualidad 2020-2022 Estado como directora: Ala Adalberto Robles García. En la actualidad la institución se encuentra en un proceso de licenciamiento como Director: Mag. Diomedes Sánchez Moreno</p>

1.3. Oferta educativa actual atendida hasta el 2023-Programa de estudios:

Programa de estudios de: Comunicación

2019		2020		2021		2022		2023	
I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
96	75	73	103	132	121	139	127	152	

Programa de estudios de: Matemática

2019		2020		2021		2022		2023	
I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
94	74	73	104	127	125	128	108	124	

Programa de estudios: inglés

2019		2020		2021		2022		2023	
I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
119	111	83	115	131	143	139	109	121	

Programa de estudio de: Educación Inicial Intercultural Bilingüe

2019		2020		2021		2022		2023	
I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
160	157	122	164	174	167	151	148	163	

Programa de estudio: Educación Física

2019		2020		2021		2022		2023	
I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
155	149	130	166	169	161	160	154	173	

Programa de estudio: Educación Inicial

2019		2020		2021		2022		2023	
I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
256	250	220	264	252	262	283	240	271	



2.1. Objetivos del PEI 2024-2028

- Establecer la dirección estratégica de la institución, a través de las acciones a mediano y largo plazo, orientando la consecución de los objetivos estratégicos institucionales que constituyen la cultura organizacional institucional de FID.
- Desarrollar las disposiciones que regulan la evaluación de las condiciones básicas de calidad cuyo cumplimiento es necesario para la adecuación de Institutos de Educación Superior Pedagógica a Escuelas de Educación Superior Pedagógica, públicas y privadas.
- Garantizar la prestación de un servicio educativo de calidad en el IESPP Huaraz para la formación de profesionales con las competencias pedagógicas que requiere el país en respuesta a las demandas de la sociedad.

2.2. Ámbito de aplicación (Destinatarios /Publico objetivo)

Este proyecto educativo está dirigido a toda la comunidad educativa del IESPP "Huaraz," incluyendo a los siguientes grupos:

- Directivos
- Formadores de docentes
- Personal administrativo
- Estudiantes
- Egresados

2.3. Base normativa

- Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento, Decreto Supremo N.º 005-90-PCM. (1990).
- Constitución Política del Perú. (1993).
- Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815. (2002).
- Congreso de la República. Ley N.º 28044, Ley General de Educación. Diario Oficial El Peruano. <https://www.congreso.gob.pe/pley-ley.pdf> (2003).

- Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (Ley Servir), y su reglamento. (2013).
- Gobierno del Perú. Decreto Supremo N.º 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-supremo-011-2012> (2012).
- Gobierno del Perú. Decreto Supremo N.º 001-2015-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-supremo-001-2015> (2015).
- Congreso de la República. Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Diario Oficial El Peruano. <https://www.congreso.gob.pe/pley-ley.pdf> (2016).
- Gobierno del Perú. Decreto Supremo N.º 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-supremo-010-2017> (2017).
- Ministerio de Educación. Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU, que crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-ministerial-570-2018> (2018).
- Gobierno del Perú. Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.



1381

Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-supremo-004-2019> (2019).

- Ministerio de Educación. Resolución Ministerial N.º 441-2019-MINEDU, que aprueba los Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-ministerial-441-2019> (2019).
- Gobierno del Perú. Decreto de Urgencia N.º 017-2020, que establece medidas para el fortalecimiento de la gestión y el licenciamiento de los institutos y escuelas de educación superior, en el marco de la Ley N.º 30512. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-de-urgencia-017-2020> (2020).
- Gobierno del Perú. Decreto Legislativo N.º 1495, que establece disposiciones para garantizar la continuidad y calidad de la prestación del servicio educativo en los institutos y escuelas de educación superior, en el marco de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-legislativo-1495> (2020).
- Ministerio de Educación. Resolución Viceministerial N.º 100-2020-MINEDU, que aprueba la norma técnica denominada “Criterios de Diseño para Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica”. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-viceministerial-100-2020> (2020).
- Ministerio de Educación. Resolución Viceministerial N.º 010-2022-MINEDU, que aprueba la actualización de la norma técnica denominada “Criterios Generales de Diseño para Infraestructura Educativa”. Diario Oficial El



Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-viceministerial-010-2022> (2022a).

- Resolución Viceministerial N.º 097-2022-MINEDU, de fecha 04 de agosto del 2022. (2022b).
- Ministerio de Educación. Resolución Viceministerial N.º 103-2022-MINEDU, Del 18 de agosto 2022. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-viceministerial-103-2022> (2022b).
- Ministerio de Educación. Resolución Viceministerial N.º 167-2023-MINEDU, que establece nuevos criterios para el diseño y evaluación de la infraestructura educativa. Diario Oficial El Peruano. (2023).
- Ministerio de Educación. Resolución Ministerial N.º 067-2024-MINEDU, que establece las disposiciones para el año escolar 2024. Diario Oficial El Peruano. (2024).
- Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz". Proyecto Educativo Institucional (PEI) del IESPP "Huaraz". (2024).





II. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DEL IESPP HUARAZ.



II. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DE LA INSTITUCIÓN.
2.1. Análisis del mejoramiento de los procesos institucionales (estratégico, misionales y de soporte)

Tipo de proceso	Macro proceso	Proceso	Aspecto positivo identificados	Dificultades identificadas
Estratégicos		Gestionar necesidades formativas	<ul style="list-style-type: none"> • Augura las condiciones básicas de calidad que requieren los procesos formativos y desarrollo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de estrategias de evaluación institucional. • Se tiene dificultad en la adecuación de la organización a las nuevas necesidades las condiciones básicas de calidad. • Limitado identificación de expectativas e interés de estudiantes, docentes formadores y grupos de interés del ámbito local.
	Gestión de la dirección	Gestionar condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores 	<ul style="list-style-type: none"> • No se maneja estrategias para identificar oportunidades, riesgos y conflictos para gestionar condiciones favorables de la institución. • La comunidad educativa de la institución, las unidades, las áreas no se encuentran implicados con la nueva propuesta del nuevo modelo de servicios educativos y las condiciones básicas de calidad. • Se tiene dificultad de articular procesos administrativos, normativos y logísticos para facilitar la toma de decisiones en forma oportuna.
		Gestionar cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con un plan de licenciamiento en proceso de validación y ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de implementación de un plan de mejora de todos los instrumentos de gestión. • No se cuenta con un comité de gestión involucrado con la implementación de las CBC.
	Gestión de la calidad	Planificar	<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de un plan de trabajo anual en proceso de regulación y alineamiento a las nuevas orientaciones de la guía metodológica y normas vigentes actuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de planes específicos de las unidades y áreas alineados a las CBC para la comprobación de logros de actividades estratégicas y metas multianuales. • Necesidad de garantizar la coherencia de los planes específicos, organización y responsabilidades a las condiciones básicas de calidad.



	<p>Monitorar y evaluar</p>	<p>La comunidad educativa comprende la necesidad de un proceso de monitoreo y evaluación permanente.</p> <p>Se dispone de un plan de monitoreo de gestión institucional.</p> <p>La comunidad educativa comprende la necesidad de implementar estrategias e instrumentos de medición, de evaluación y de autoevaluación de desarrollo institucional.</p>	<p>Herramientas de monitoreo y autoevaluación en proceso de construcción para el proceso de control-monitoreo.</p> <p>Dificultad de implementar estrategias e instrumentos de medición, evaluación y autoevaluación para el logro de las CBC.</p> <p>No se procesa la información de forma colegiada de las autoevaluaciones efectuadas</p>	<p>Herramientas de monitoreo y autoevaluación en proceso de construcción para el proceso de control-monitoreo.</p> <p>Dificultad de implementar estrategias e instrumentos de medición, evaluación y autoevaluación para el logro de las CBC.</p> <p>No se procesa la información de forma colegiada de las autoevaluaciones efectuadas</p>
	<p>Retroalimentar</p>	<p>La comunidad educativa de estudiantes y docentes comprende la necesidad de identificar las buenas prácticas, necesidades y propuestas de mejora continua de la institución.</p>	<p>Dificultad en implementar equipos de inter aprendizaje sobre gestión institucional.</p>	<p>Dificultad en implementar equipos de inter aprendizaje sobre gestión institucional.</p>
	<p>Formación académica</p>	<p>Gestiona la aplicación de los diseños curriculares de los diferentes programas de estudio</p>	<p>Carencia de un plan de monitoreo alineado a las condiciones básicas de calidad.</p> <p>Carencia de instrumentos para el monitoreo académico de los docentes.</p> <p>Carencia de guías de evaluación.</p> <p>Carencia de una directiva alineada a las CBC.</p>	<p>Carencia de un plan de monitoreo alineado a las condiciones básicas de calidad.</p> <p>Carencia de instrumentos para el monitoreo académico de los docentes.</p> <p>Carencia de guías de evaluación.</p> <p>Carencia de una directiva alineada a las CBC.</p>
<p>Misionales</p>	<p>Gestión de la formación inicial</p>	<p>La comunidad educativa de estudiantes y docentes comprende la necesidad de un trabajo colegiado de los Proyectos integradores</p>	<p>Carencia de un plan de práctica pre profesional.</p> <p>Carencia de un reglamento de práctica pre profesional</p>	<p>Carencia de un plan de práctica pre profesional.</p> <p>Carencia de un reglamento de práctica pre profesional</p> <p>Carencia de un reglamento de práctica pre profesional</p>



		<p>análisis y articulase con los diferentes cursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se tiene instalado un Consejo Asesor con atribuciones y autonomía para el diseño del Proyecto Educativo institucional. • Se cuenta con comisiones de trabajo para la regulación y alineamiento de los instrumentos de gestión. • La comunidad educativa de estudiantes, docentes, administrativos comprende la necesidad de atender los servicios complementarios de bienestar y de tutoría, soporte académico socioemocional que requieren los estudiantes. 	<p>profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de convenios por programas de estudio para el desarrollo de las practicas pre profesionales • Carencia de normas y procedimientos para la elección democrática de los representantes de los estudiantes en el consejo Asesor. • No se cuenta con un comité de gestión involucrado con la implementación de las CBC.
Participación institucional		<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de personal nombrado especializado en atender habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional de los estudiantes. • Carencia de protocolos, estrategias e instrumentos para el manejo del clima emocional, la promoción de la convivencia y el manejo de conflictos 	
Desarrollo personal		<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de un aula especializada de investigación que ponga a disposición de los docentes formadores recursos y asesoría en proyectos de investigación e innovación de acuerdo a las líneas de investigación institucional. • Carencia de una revista virtual • Carencia del repositorio de investigación de los estudiantes y docentes. 	
Investigación e innovación en la FID		<ul style="list-style-type: none"> • Existen reuniones colegiadas de inter aprendizaje de los programas de estudio de 	
Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias		<ul style="list-style-type: none"> • No se tiene identificado necesidades formativas y propuesta de mejora personal y colectiva.



<p>• No existe espacios de selección de inter aprendizaje de practica formativa</p> <p>• No existe autodiagnóstico de la practicas formativa.</p> <p>• No se dispone de Estrategias de seguimiento de prácticas formativas</p>	<p>• No existen líneas de investigación definidas en torno a las prácticas formativas.</p> <p>• Carencia de convenios interinstitucional para fomentar la investigación e innovación.</p>	<p>• Carencia de procedimientos de selección de docentes formadores.</p> <p>• Carencia de un sistema de monitoreo y evaluación de desempeño docente formador.</p> <p>• Carencia de convenios interinstitucionales en el marco de las CBC, para la formación continúa docente.</p> <p>• Carencia de protocolos para gestionar la demanda de servicios en formación continúa a nivel local, regional.</p> <p>• Carencia de espacios de intercambio y discusión sobre el desarrollo de investigaciones efectuadas.</p> <p>• Carencia de líneas de investigación en torno a las prácticas pedagógicas de los docentes en ejercicio.</p> <p>• No se cuenta con un sistema establecido de orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimiento.</p> <p>• El acompañamiento personal y soporte</p>
<p>• La comunidad educativa de estudiantes, docentes, comprende la necesidad de producción de conocimientos para la mejora de la práctica docente desde una perspectiva intercultural en el ejercicio docente.</p>	<p>Investigación e innovación en el desarrollo profesional</p>	<p>Gestión de la formación continua</p>
<p>Investigación e innovación en la formación continua</p>	<p>Gestión de Programas de formación continua</p>	<p>Gestión de la formación continua</p>
<p>Investigación e innovación en la formación continua</p>	<p>Investigación e innovación en la formación continua</p>	<p>Promoción del bienestar y empleabilidad</p>



			<p>NICRUPAMPA para atender necesidades de bienestar integral y servicios educativos complementarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con gran demanda de postulantes a los diferentes programas de estudio de la organización. 	<p>socioemocional durante el proceso formativo es deficitario</p>
Admisión				<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de suficientes recursos tecnológicos para la atención del proceso. • No se tiene constituido la comunidad de egresados y su constitución de redes. • Carencia de un registro de atención de egresados sobre inserción y trayectoria laboral.
Seguimiento de egresados				<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de estimación de necesidades presupuestales a tres años. • Carencia de informes de los tres últimos años de ejecución de gasto financiero de presupuesto anual.
Gestión de los recursos económicos financieros			<ul style="list-style-type: none"> • La comunidad educativa de estudiantes, docentes, es consciente de la previsión económica y financiera, así como de la administración efectiva y oportuna de los recursos presupuestales necesarios. 	
De soporte	Gestión de logística y abastecimiento		<ul style="list-style-type: none"> • La comunidad educativa de estudiantes, docentes, administrativos tiene conocimiento de los recursos materiales, bienes y servicios para el funcionamiento del IESPP Huaraz. 	<ul style="list-style-type: none"> • El abastecimiento logístico y abastecimiento es insuficiente y no reúne todas las actividades relacionadas con las necesidades institucionales.
Gestión de las personas				<ul style="list-style-type: none"> • No se reporta oportunamente las plazas disponibles en cuanto personal docente y administrativo para su contratación de acuerdo a las necesidades de los programas de estudio. • Carencia de un reglamento que especifique el



<p>control de la asistencia del personal de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se dispone de informes mensuales de la ocurrencia sobre el desempeño del personal docente y administrativo. • Carencia de un sistema de estandarización de procesos para el desarrollo de sistemas de información y comunicación. Carencia de un personal con el perfil que administre las bases de datos y sistemas de información institucional. • Carencia de un personal profesional técnico que maneje el control del funcionamiento de los sistemas de información. • Carencia de un sistema de gestión del archivo y documentario de la institución. • Carencia de un libro de reclamaciones impreso y virtual en la institución. 				
<ul style="list-style-type: none"> • La comunidad educativa de estudiantes, docentes, administrativos comprende la necesidad la necesidad de planificación y uso de recursos informáticos de la institución. 			<p>Gestión de los recursos tecnológicos</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • La comunidad educativa comprende la necesidad de optimizar los servicios relacionados al registro, seguimiento y atención de los documentos, así como la atención al público externo. 			<p>Atención al usuario</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Docentes licenciados en derechos 			<p>Asesoría legal</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de una oficina con personal de asesoría legal. 				



2.2. Análisis del funcionamiento interno (Fortalezas y debilidades)

TIPO DE PROCESOS	MACROPROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Estratégicos	Gestión de la dirección	<ul style="list-style-type: none"> Se promueve la identificación de las necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores. Participación conjunta en la elaboración del PEI colaborativo y comprometido de la comunidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Presencia de escuelas profesionales de formación ciencias administrativas, económicas y contables. 	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos de gestión en proceso de mejora de acuerdo a los nuevos lineamientos de política educativa (NMSE). 	<ul style="list-style-type: none"> Inestabilidad política del sector.
	Gestionar necesidades formativas	<ul style="list-style-type: none"> Se promueve el desarrollo diagnóstico interno institucional. Se promueve que el PEI, el PAT, RI y demás instrumentos de gestión, estén alineados a los estándares y condiciones básicas de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo de profesionales provenientes de instituciones licenciadas. 	<ul style="list-style-type: none"> La visión de la gestión requiere incorporar los planteamientos estratégicos de los nuevos enfoques de gestión institucional. Los objetivos estratégicos no han contemplado el NMSE. 	<ul style="list-style-type: none"> Inestabilidad política del sector.
	Gestionar el cambio	<ul style="list-style-type: none"> Participación en la elaboración del PCI desde coordinaciones de Programas de Estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> Instituciones públicas y privadas de formación en 	<ul style="list-style-type: none"> Los puestos y perfiles no están alineados con los procesos del NMSE. Limitada participación de comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> Escaso liderazgo en las comunidades



<p>Gestión de la calidad</p>	<p>Planificar</p>	<p>es para aprovechar las oportunidades de mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se viene implementado una cultura de la gestión de la autoevaluación y mejora continua. • Se promueve la autoevaluación en las diferentes unidades y áreas. • Se ha implementado diferentes comisiones de trabajo para la regulación de actualización instrumentos de gestión institucional. • Se promueve la coherencia que los instrumentos (planes, normas) estén alineados a las necesidades de la organización, congruencias con las responsabilidades funcionales. 	<p>los de líderes comunales y sabios andinos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitado compromiso de los docentes en la implementación de los procesos de condiciones básicas de calidad. • Escaso compromiso de los responsables de las unidades y áreas, en el diseño y la generación de planes específicos, propuestos con actividades estratégicas vinculados con las condiciones básicas de calidad y el nuevo modelo de servicios educativos. 	<p>andinas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuos cambios en las normas que regulan la gestión.
<p>Monitorear y evaluar</p>	<p>Existencia de especialistas en monitoreo y evaluación educativa.</p>	<p>Existencia de evaluadores externos.</p>	<p>de</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de implementar estrategias e instrumentos de medición, de evaluación y de autoevaluación de desarrollo institucional. • No se brinda los resultados de los informes y encuestas 	<p>de</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de instituciones privadas para competir en el mercado laboral.



	<p>de evaluación institucional.</p>		<p>Se promueve el adecuado a la organización para responder, a las nuevas necesidades de las condiciones básicas de calidad.</p>	<p>Retroalimentación</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Falta de una cultura de la evaluación, mejora continua. Escaso compromiso del reporte de informes de resultados, actividades, tareas, acciones ejecutadas por las unidades y áreas para mejorías. 	<ul style="list-style-type: none"> Uso de tecnología para educación virtual. 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de software para la enseñanza híbrida. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un plan que permite identificar, buenas prácticas, necesidades y propuestas de mejora institucional. 	<p>Formación académica</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Analfabetismo o tecnológico. 	<ul style="list-style-type: none"> El PCI está en proceso de actualización y alineamiento con el NMSE. Los enfoques de gestión pedagógica del DCBN 2019-2020, están en proceso de implementación y mejora continua. No se cuenta con repositorio de materiales y recursos educativos variados. Los saberes ancestrales están en proceso de sistematización para ser incluidos en el PCI. No se evidencia la integración interdisciplinaria a lo largo de la formación. La práctica e investigación son orientadoras de las 	<ul style="list-style-type: none"> Formación académica sólida basada en el currículo por competencias y capacidades. Se cuenta con docentes especializados en educación intercultural bilingües que laboran en el programa de estudio de EIIB Se dispone de sílabos en proceso de actualización a la normatividad vigente de la política educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Limitada cobertura del operador de internet. 	<p>Gestión de la formación inicial</p>	<p>Misionales</p>



<p>demás áreas, pero requieren ser concretizadas y organizadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes que evidencian bajo nivel de aprendizaje. • No se dispone de medios de verificación de difusión del PCI. • No se visualiza la articulación entre la evaluación formativa y el SIA. • Los requerimientos para la actualización de textos y otros recursos didácticos por carreras no son atendidos. • Los resultados del monitoreo y acompañamiento no son socializados con los docentes. 	<p>personal capacitado en la biblioteca quien elabora anualmente un plan de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de líderes de comunidades campesinas y sabios andinos en las actividades curriculares. 	<p>Existe amplia experiencia en la conducción de las prácticas profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe apertura de las II.EE. para recibir a los practicantes. • Estudiantes que han participado en el "Programa Aprendo en casa" vía convenio con el Minedu. • Existe convenios 	<p>Existencia de instituciones educativas de EB.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de órganos desconcentrados del MINEDU. 	<p>Discontinuidad en los docentes responsables en el desarrollo del curso/módulo de práctica e investigación, generando diferentes enfoques, metodologías y desconocimiento de los componentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los convenios no se firman con regularidad antes de la práctica, asimismo no dispone de información sobre la evaluación de
		<p>Practica pre profesional</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Saturación de las demandas laborales en el campo educativo.



<p>interinstitucionales con las instituciones educativas de Educación básica regular.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con el reglamento de práctica e investigación. • Se cuenta guía del módulo de práctica e investigación para el uso del estudiante. 	<p>convenios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se promueve la práctica e investigación institucional en el marco de la responsabilidad social, aprendizaje situado y servicio. • No se cuenta con convenios específicos para el desarrollo de las prácticas pre profesionales por programas de estudios. • Inestabilidad política del país retrasa el contrato docente. • No se cuenta con un plan de suscripción de convenios interinstitucionales dirigidos a garantizar las practicas pre profesionales por parte de los estudiantes por cada programa de estudio. • No se dispone de reuniones colegiadas continuas con los docentes responsables del curso de práctica e investigación. • No se tiene el representante estudiantil elegido democráticamente que participe en las 	<p>Participación institucional</p>
<p>Los estudiantes muestran predisposición para participar en las</p>	<p>Existencia de universidades licenciadas.</p>	<p>Bajas remuneraciones</p>



<p>reuniones del Consejo Asesor.</p> <ul style="list-style-type: none"> El Consejo estudiantil no cuenta con reconocimiento institucional. Las reuniones del Consejo Asesor no se dan con regularidad. Los acuerdos que se asumen en las reuniones no se toman con responsabilidad. Faltan de mecanismos para darle sostenibilidad al funcionamiento y la participación a la comunidad educativa. 	<p>económicas de docentes.</p>
<p>Se cuenta con un consejo asesor institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> Se ha conformado una Asociación de estudiantes (18 integrantes) que vienen realizando jornadas de capacitación y otros eventos. Se cuenta con un consejo asesor con atribuciones y autonomía para el diseño del proyecto educativo institucional. 	<p>Estudiantes desconocen los servicios de tutoría y los procedimientos a seguir en situaciones de inasistencia, justificaciones y otros relacionados con la secretaría académica (matrícula, créditos, resultados de aprendizaje, licencias).</p> <ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con reglamento de elección del consejo estudiantil. No se cuenta con reglamento para la prevención y hostigamiento sexual. No se cuenta con protocolos y flujo grama de atención que regulen la implementación de cada uno de los servicios educacionales complementarios básicos de la institución: servicio
<p>Se tiene en proceso de implementación acciones a favor del estudiante: tutoría, consejería (psicología), apoyo académico, a estudiantes en condiciones vulnerables.</p> <p>Se dispone de ambientes para la implementación del área de servicio médico, psicopedagógico, social y otros servicios adicionales que brinda la institución.</p>	<p>Cursos de actualización y fortalecimiento de capacidades ofertadas virtualmente.</p>
<p>Desarrollo personal.</p>	<p>Estrés laboral.</p>



	<p>los estudiantes, en las áreas curriculares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un diagnóstico de necesidades formativas para mejorar el desempeño profesional en función al perfil de egreso del estudiante y el perfil del docente formador. • No se dispone de un programa de formación continua de capacidades para los docentes y administrativos. • No se dispone de plan de mejora de necesidades formativas para el fortalecimiento de capacidades del personal administrativo. • No se dispone de estrategias de seguimiento de formación y capacitación docente y administrativa que incluya recursos tecnológicos de la información y comunicación. • No se dispone de autodiagnósticos de la práctica formativa. • No cuenta con el plan de implementación de repositorio institucional de los docentes por el desarrollo de investigaciones. • Carencia de convenios de colaboración en el interinstitucional, en el marco de la normativa vigente, con instituciones 	<p>los estudiantes, en las áreas curriculares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un diagnóstico de necesidades formativas para mejorar el desempeño profesional en función al perfil de egreso del estudiante y el perfil del docente formador. • No se dispone de un programa de formación continua de capacidades para los docentes y administrativos. • No se dispone de plan de mejora de necesidades formativas para el fortalecimiento de capacidades del personal administrativo. • No se dispone de estrategias de seguimiento de formación y capacitación docente y administrativa que incluya recursos tecnológicos de la información y comunicación. • No se dispone de autodiagnósticos de la práctica formativa. • No cuenta con el plan de implementación de repositorio institucional de los docentes por el desarrollo de investigaciones. • Carencia de convenios de colaboración en el interinstitucional, en el marco de la normativa vigente, con instituciones 	<p>los estudiantes, en las áreas curriculares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un diagnóstico de necesidades formativas para mejorar el desempeño profesional en función al perfil de egreso del estudiante y el perfil del docente formador. • No se dispone de un programa de formación continua de capacidades para los docentes y administrativos. • No se dispone de plan de mejora de necesidades formativas para el fortalecimiento de capacidades del personal administrativo. • No se dispone de estrategias de seguimiento de formación y capacitación docente y administrativa que incluya recursos tecnológicos de la información y comunicación. • No se dispone de autodiagnósticos de la práctica formativa. • No cuenta con el plan de implementación de repositorio institucional de los docentes por el desarrollo de investigaciones. • Carencia de convenios de colaboración en el interinstitucional, en el marco de la normativa vigente, con instituciones 	<p>los estudiantes, en las áreas curriculares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un diagnóstico de necesidades formativas para mejorar el desempeño profesional en función al perfil de egreso del estudiante y el perfil del docente formador. • No se dispone de un programa de formación continua de capacidades para los docentes y administrativos. • No se dispone de plan de mejora de necesidades formativas para el fortalecimiento de capacidades del personal administrativo. • No se dispone de estrategias de seguimiento de formación y capacitación docente y administrativa que incluya recursos tecnológicos de la información y comunicación. • No se dispone de autodiagnósticos de la práctica formativa. • No cuenta con el plan de implementación de repositorio institucional de los docentes por el desarrollo de investigaciones. • Carencia de convenios de colaboración en el interinstitucional, en el marco de la normativa vigente, con instituciones
<p>Titular</p>	<p>Existe un responsable de la Unidad de Formación Continua y coordinadores que han desarrollado actividades de capacitación para los docentes del IESPP "Huaraz".</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se desarrollada de eventos de fortalecimiento de capacidades para docentes administrativos en gestión institucional y gestión pedagógica. 	<p>Existencia de instituciones y profesionales en salud, educación y bienestar.</p>	<p>Existencia de instituciones y profesionales en salud, educación y bienestar.</p>	<p>Concurso de investigaciones promovidas por FONDEP, CONCYTEC y otras entidades.</p>
<p>Fortalecimiento de competencias</p>	<p>Fortalecimiento de competencias</p>	<p>Fortalecimiento de competencias</p>	<p>Fortalecimiento de competencias</p>	<p>Fortalecimiento de competencias</p>
<p>Gestión del desarrollo profesional</p>	<p>Gestión del desarrollo profesional</p>	<p>Gestión del desarrollo profesional</p>	<p>Gestión del desarrollo profesional</p>	<p>Gestión del desarrollo profesional</p>



<p>locales para hacer de ellas espacios de investigación y colaboración mutua para su mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se fomenta la investigación como parte fundamental del trabajo de todos los formadores. • Falta implementar políticas de estímulos para el fomento de las investigaciones. • No se cuenta con eventos para el intercambio y discusión sobre las investigaciones e innovaciones realizadas. • No se dispone de estrategias de mejora de las prácticas formativas a partir de la información de los productos de investigación efectuadas. • Líneas de investigación en proceso de implementación en torno a la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio. 		<p>por la publicación de artículos científicos. Proyecto aprobado para la publicación de una revista científica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución cuenta con docentes con grados de maestro y doctor que se encuentran capacitados para elaborar artículos científicos. 		<p>Existencia de instituciones públicas y privadas de formación superior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comercialización de certificaciones.
<p>La Unidad de Formación continua ha atendido pedidos de capacitación a docentes de los Centros de Práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La coordinación de la especialidad de Matemática ha organizado actividades 				<p>Gestión de Programas de formación continua</p>	
<p>Gestión de la formación continua</p>				<p>Gestión de Programas de formación continua</p>	



<p>formativas institucionales locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se dispone de un plan de monitoreo y evaluación del servicio y la retroalimentación a las practicas formativas. • No se cuenta con convenios de colaboración institucional, en el marco de la normativa vigente para la formación continua de los docentes. • No se dispone de protocolos para gestionar la demanda de servicios en formación continua a nivel local, regional y nacional. 		<p>capacitación para docentes en servicio, teniendo excelente acogida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Unidad de Formación Continua ha realizado cursos de fortalecimiento de capacidades dirigidos a docentes y estudiantes. 	<p>Investigación e innovación en la formación continua.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con documentos de gestión que orienten el desarrollo de los programas de formación continua. • No existen programas de formación continua para los docentes en servicio. • Los centros de práctica no han sido favorecidos sistemáticamente con capacitaciones desde el pedagógico. • No se dispone de un diagnóstico de necesidades formativas de las instituciones educativas locales. • No se dispone de un plan de monitoreo y evaluación del servicio y la retroalimentación a las 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de instituciones públicas y privadas de formación superior. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Unidad de Formación continua ha atendido pedidos de capacitación a docentes de los Centro de Práctica. • La coordinación de la especialidad de Matemática ha organizado actividades de capacitación para docentes en servicio, teniendo excelente acogida. • La Unidad de Formación Continua ha realizado cursos de 		<ul style="list-style-type: none"> • Comercializa con certificación S.



	<p>prácticas formativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con convenios de colaboración institucional, en el marco de la normativa vigente para la formación continua de los docentes. • No se dispone de protocolos para gestionar la demanda de servicios en formación continua a nivel local, regional y nacional. 		<p>de fortalecimiento de capacidades dirigidos a docentes y estudiantes.</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con documentos de gestión que orienten el desarrollo de los programas de formación continua. • No existen programas de formación continua para los docentes en servicio. • Los centros de práctica no han sido favorecidos sistemáticamente con capacitaciones desde el pedagógico. • No se dispone de un diagnóstico de necesidades formativas de las instituciones educativas locales. • No se dispone de un plan de monitoreo y evaluación del servicio y la retroalimentación a las 	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de actualización diversos ofertadas virtualmente. • Oferta de demanda educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se diseñan diversas estrategias para la participación de los estudiantes en diversas actividades académicas, deportivas, culturales, sociales y la promoción educativa comunal con los diferentes agentes educativos. • Desde la jefatura de Bienestar y Empleabilidad se cuenta con diagnósticos socio-económicos de los estudiantes. • Se cuenta con convenio interinstitucional para la 		<p>Promoción del bienestar y empleabilidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Estrés laboral. • Saturación de los servicios. • Racionalización del servicio educativo. 					



	<p>asistencia en diferentes servicios de salud a los estudiantes (RED HUAYLAS SUR).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con convenio interinstitucional para la asistencia en diferentes servicios de salud mental a los estudiantes (Universidad CESAR VALLEJO). 	<p>prácticas formativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con convenios de colaboración institucional, en el marco de la normativa vigente para la formación continua de los docentes. • No se dispone de protocolos para gestionar la demanda de servicios en formación continua a nivel local, regional y nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta demanda de postulantes para los diferentes Programas profesionales de estudio. • Funcionamiento del SEFOC con alta demanda de estudiantes de diferentes regiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de instituciones públicas y privadas de FID con prestigio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de tecnología para el procesamiento de datos en las diferentes etapas del proceso de admisión. • Precisar con claridad los lineamientos para el proceso de admisión formulados por el MINEDU.
Admisión.				<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de contrato y nombramiento emanados por el MINEDU. • Programas de registro de 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura de universidades con escuelas de educación.
Seguimiento de egresados.		<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con una oficina en proceso de implementación de Unidad de Bienestar y Empleabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se tiene constituido una comunidad de egresados por programa de estudios. • No se dispone de evidencias de la ubicación en sus centros de trabajo de los egresados, así como del registro permanente de información sobre su inserción y trayectoria laboral. • No se tiene constituida la 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de contrato y nombramiento emanados por el MINEDU. • Programas de registro de 	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad profesional. • Deterioro de la valoración de la



<p>información sobre situación de egresados.</p>	<p>comunicar a los padres de redondeo de profesiones de egresados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se fomenta el fortalecimiento de capacidades profesionales de los egresados según el perfil de egreso y plan curricular para mejorar el impacto de responsabilidad social del IESPP "Huaraz". 	<p>profesión docente.</p>	
<p>información sobre situación de egresados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de sistemas para optimización en la gestión de recursos. • Municipalidades y gobierno regional que cuenta gerencias y/o áreas de educación, cultura y deporte. 	<p>comunicar a los padres de redondeo de profesiones de egresados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se dispone de un presupuesto anual con estimaciones de ejecución de gastos financieros anuales • No se cuenta con un certificado que detalle los gastos financieros por el presupuesto público. • No se dispone de documentos que evidencien la ejecución del presupuesto institucional de los tres últimos años. • No se dispone del Presupuesto prospectivo institucional de los tres próximos años exigidos por las condiciones básicas de calidad y normatividad de los sistemas administrativos del estado. • No se dispone del presupuesto de ingresos y gastos correspondiente a los recursos a recaudarse directamente para los tres próximos años. • Los ingresos propios que tiene la institución no garantizan la sostenibilidad del servicio educativo. • No se dispone de informe 	<p>profesión docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de ética en muchos funcionarios públicos. 	
<p>De soporte</p>	<p>Gestión de los recursos económicos financieros.</p>	<p>información sobre situación de egresados.</p>	
<p>De soporte</p>	<p>Gestión de los recursos económicos financieros.</p>	<p>información sobre situación de egresados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución es beneficiaria del Plan de Fortalecimiento para la mejora de la infraestructura y equipamiento. • Se recibe fondo de mantenimiento, dos veces al año. • La DREA realiza pagos de los servicios básicos de la institución. • La institución cuenta con una gestión económica y financiera continua que permite brindar el servicio educativo institucional. • La institución realiza una previsión económica y financiera que garantiza la continuidad y sostenibilidad del servicio educativos. 	<p>información sobre situación de egresados.</p>



<p>de ejecución presupuesto del</p> <ul style="list-style-type: none"> • La elaboración del presupuesto no se realiza de manera colegiada. • Los presupuestos no responden a lo planificado en el PAT. • Los informes trimestrales emitidos a la DREA no son socializados con el personal atendiendo al principio de transparencia. 				<p>Gestión de logística y abastecimiento</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • No existe eficiencia en la logística administrativa de los recursos materiales, viene y servicios, en condiciones de seguridad, calidad para el funcionamiento adecuado de la institución. • Los equipos y mobiliarios de laboratorios, biblioteca y otros espacios son inadecuados y están deteriorados por el uso y paso del tiempo. • No se dispone de una biblioteca virtual por programa de estudio. • El sistema de internet no tiene la velocidad suficiente para abastecer el servicio requerido. No se cuenta con la Comisión de 	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de sistemas para optimización en la gestión de logística y abastecimiento • Municipalidades y gobierno regional que cuenta gerencias y/o áreas de educación, cultura y deporte. 	<ul style="list-style-type: none"> • En los últimos años se ha mejorado el clima organizacional, deponiendo algunas actitudes intransigentes. • Personal capacitado, con estudios de postgrado, financiado con sus propios recursos. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de ética en muchos funcionarios públicos. 					



<p>educación ambiental gestión de riesgos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un plan de mantenimiento de infraestructura, equipo y mobiliario, y renovación. • Las instalaciones sanitarias y eléctricas se encuentran deterioradas y en mal estado. • No se dispone de aulas ambientadas pedagógicamente. 					<ul style="list-style-type: none"> • Existe presupuesto para plazas docentes y administrativos pero la DREA no autoriza su uso. El trabajo colaborativo aún no se consolida. • Hay personal docente con buen perfil profesional que no aceptan cargos en la institución. • El personal administrativo es insuficiente para el mantenimiento y limpieza de los ambientes. La DREA designa a personal administrativo que no reúne el perfil para su trabajo. • Falta un sistema de
		<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del talento humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • En los últimos años se ha mejorado el clima organizacional, superando algunas actitudes intransigentes. • Personal capacitado, con estudios de postgrado, financiado con sus propios recursos. 	<p>Gestión de las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sub empleo. • Deficiente política educativa.



	<p>Gestión de los recursos tecnológicos</p>	<p>Cuentan con página web, Facebook institucional, Se cuenta con plataforma virtual en cuyo manejo se van a capacitar los docentes para su uso.</p>	<p>• Auge de la inteligencia artificial. • Equipos tecnológicos de última generación y bajo costo.</p>	<p>monitoreo y control del personal docente y administrativo</p>	<p>• Los Haker y virus informáticos. • Permanente actualización de software.</p>
	<p>Atención al usuario</p>	<p>• Se han implementado oficinas que aseguren condiciones de seguridad.</p>	<p>• Modernización del trámite documental a través de programas informáticos.</p>	<p>• No se cuenta con un sistema estandarizado de procesos para el desarrollo de sistemas de información y comunicaciones • NO se dispone de personal especializado estable para la asistencia de soporte técnico para el adecuado funcionamiento de los sistemas de información • No se cuenta con sistemas de trámite documentario automatizado • No se cuenta con un personal estable para el soporte técnico de la web, plataforma, Facebook y otros. • Los mecanismos de transparencia no son satisfactorios • No se cuenta con plataforma virtual activa.</p>	<p>• Piratería de sistemas informáticos.</p>



<p>presentación de solicitudes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta capacitar al personal administrativo para tareas determinadas administrativas. • No se cuenta con el libro de reclamaciones virtual • El ambiente de archivos se encuentra deteriorado • No se evalúa la satisfacción del usuario ni buzón de sugerencias. 					<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un presupuesto para la atención de asesoría legal, para atender asuntos internos relacionados al quehacer institucional. • Colegios de abogados. • Universidades con facultad de Derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de presupuesto.
		<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con docentes que son abogados 	<ul style="list-style-type: none"> • Colegios de abogados. • Universidades con facultad de Derecho. 	<p>Asesoría legal</p>		

2.3. Mapeo de actores:

TIPO DE ACTOR	POSICIÓN DEL ACTOR		
	COLABORADOR	NEUTRAL O INDIFERENTE	OPOSITOR
Gobierno Regional de Ancash.	<ul style="list-style-type: none"> El actor contribuye con el apoyo en la construcción de la infraestructura de la institución y establece la política educativa regional. 		
Dirección Regional de Educación de Ancash (DREA)	<ul style="list-style-type: none"> Establece el techo presupuestal del cuadro de asignación del personal del instituto. Supervisión de la educación superior. Autorización para el proceso de admisión. Norman u supervisan la contratación del personal docente y administrativo del instituto. 		
Unidad de Servicios Educativos Local de Huaraz (UGEL "Huaraz")	<ul style="list-style-type: none"> Convenio suscrito en contribuir a fortalecer las competencias de las capacidades profesionales de los estudiantes de los diferentes programas educativos según el perfil de egreso. 		
Gobierno Local: Municipalidad Provincial de Huaraz.	<ul style="list-style-type: none"> Permite la apertura a la participación del instituto en la determinación del presupuesto participativo. 		
Gobierno Local: Municipalidad Distrital Independencia.	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo en mejorar la infraestructura del comedor estudiantil y la gestión Centro Cuna Más y participación en 		



	el presupuesto participativo.		
Red de Salud Huaylas Sur.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en virtud al convenio suscrito en mejorar la atención de los servicios educativos complementarios básicos de bienestar integral: servicio médico, psicopedagógico, social y otros servicios adicionales. 		
Instituciones educativas de Educación Básica.	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios interinstitucionales suscritos en contribuir al apoyo en las prácticas pre profesionales de los estudiantes, la investigación e innovación con los estudiantes de los diferentes ciclos de los programas de estudio. 		
Universidad Nacional de Huancash "Santiago Antúnez de Mayolo"		<ul style="list-style-type: none"> • No muestra compromiso con la gestión institucional. 	
Universidad Cesar Vallejo	<ul style="list-style-type: none"> • Brinda apoyo en el servicio de Formación Continua. 		
Asociación de Egresados del IESPP "Huaraz"	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora con la gestión. 		
Consejo Regional del Deporte.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en capacitación a docentes y estudiantes y brinda apoyo con la infraestructura física para el desarrollo de los deportes. 		



Organismos Gubernamentales (ONGs)	No	• No muestra compromiso con la gestión institucional.	
Defensoría del Pueblo	del		• Aceptación de reclamos infundados de personal.
SUNAT			• Imposición de impuesto a la renta en forma excesiva.
SUNASS		• Contribuyen con la verificación de la calidad de los servicios que brindan las diferentes entidades.	
Sabios andinos		• Colaboran brindando conocimientos sobre los saberes andinos con los estudiantes de la institución.	

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA CALIDAD DE EFICIENCIA E INTELIGENCIA INSTITUCIONAL (Cuadros y datos que muestran la evolución de dichos y resultados, indicadores de eficiencia interna de los cinco últimos años)

A. Resultados de los aprendizajes de los estudiantes:

- a) Asistencia de estudiantes: Tasa de asistencia regular 2017 - 2021.
Tasa de asistencia regular

Tabla 2

CARRERAS O PROGRAMA	2018		2019		2020		2021		2022	
	Número de matriculados	Asistencia %	Número de matriculados	Asistencia %	Número de matriculados	Asistencia %	Número de matriculados	Asistencia %	Número de matriculados	Asistencia %
EDUCACIÓN INICIAL	427	385 90.16	520	476 91.54	478	456 95.40	515	486 94.37	525	488 92.95
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN	129	105 81.40	174	153 87.93	177	150 84.75	253	228 90.12	266	253 95.11
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA	127	95 74.80	169	141 83.43	183	159 86.89	252	211 83.73	236	206 87.29
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES	20	20 100	20	20 100.00	20	20 100	0	0 0.00	0	0 0.00
IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS	197	154 78.17	236	193 81.78	203	177 87.19	274	228 83.21	253	198 78.26
EDUCACIÓN FÍSICA	247	224 90.69	307	279 90.88	299	265 88.63	330	280 84.85	314	286 91.08
EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE	268	254 94.78	319	307 96.24	293	277 94.54	341	307 90.03	300	288 96.00
TOTAL	1415	1237 87.42	1745	1569 89.91	1653	1504 90.99	1965	1740 88.55	1894	1719 90.76

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de evaluaciones del SIA

Del análisis de la tabla se percibe que la asistencia total de los alumnos fluctúa entre el 87.42% y 90.99% en todas las especialidades en el periodo 2018 al 2022. Del total de estudiantes matriculados; en el año 2018 se infiere que el 12.58% de alumnos no asistió, en el año 2019 la asistencia de los alumnos matriculados aumentó, donde solamente el 176 de estudiantes se ausentaron; en el año 2020 se ha deducido que solo el 9.01% de total de estudiantes se ausentaron de la institución; en el año siguiente, 2021, el 11.45% de matriculados no asistieron; y en el año 2021 se observa la presencialidad del 90.76% del total de alumnos matriculados.

se de mencionar que la diferencia de estudiantes matriculados que no asistieron a los cursos solicitados o abandonaron sus estudios; así mismo se resalta que la asistencia de alumnos matriculados en las diferentes especialidades ha ido incrementando de manera favorable cada año.

b) Proceso académico: Evolución de logro de competencias de los estudiantes.

Tabla 3 Evolución de logro de competencias de los estudiantes.

CARRERAS O PROGRAMAS	2018		2019		2020		2021		2022	
	N° de matriculados	% APROBADOS	N° de matriculados	% APROBADOS	N° de matriculados	% APROBADOS	N° de matriculados	% APROBADOS	N° de matriculados	% APROBADOS
EDUCACIÓN INICIAL	427	385	520	476	478	456	515	486	525	488
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN	129	105	174	153	177	150	253	228	266	253
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA	127	95	169	141	183	159	252	211	236	206
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES	20	20	20	20	20	20	0	0	0	0
IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS	197	154	236	193	203	177	274	228	253	198
EDUCACIÓN FÍSICA	247	224	307	279	299	265	330	280	314	286
EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BIUNGUÉ	268	254	319	307	293	277	341	307	300	288
TOTAL	1415	1237	1745	1569	1663	1504	1965	1740	1894	1719

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de evaluaciones del SIA

En el análisis de la tabla, se evidencia que el total de los alumnos aprobados fluctúa entre el 88.55% y 90.99% y que ha ido creciendo año tras año, a excepción en el año 2021 que descendió en comparación al año 2020.

Es de resaltar los datos de Educación Secundaria, Especialidad Matemática, donde se aprecia que el ascenso de estudiantes aprobados se ha mantenido constante, excepto el 2021 comparado con el 2020; así mismo en los datos de Educación inicial donde el porcentaje de aprobados asciende hasta el 2020, pero después desciende llegando hasta 94.37%, dato muy próximo al del año 2020. En Educación Física, la tendencia es ascendente del número de aprobados, tan igual que las demás carreras profesionales; pero, teniendo en cuenta que, si bien se percibe que llegan al porcentaje del 88.63% en el año 2020 y



4.85% el año 2021 despareciendo y luego asciende en el 2022 a un 91.08%, infiriendo que ~~hay~~ abandonando sus estudios algunos estudiantes en estas especialidades.

c) Subsanación: Porcentaje de estudiantes que subsanan áreas, cursos y módulos.

Tabla 4 Porcentaje de estudiantes que subsanan áreas, cursos y módulos.

CARRERAS O PROGRAMAS	2018		2019		2020		2021		2022	
	N° matriculados	N° Subsanación ciones %	N° matriculados	N° Subsanación ciones %	N° matriculados	N° Subsanación ciones %	N° matriculados	N° Subsanación ciones %	N° matriculados	N° Subsanación ciones %
EDUCACIÓN INICIAL	427	24 5.62	520	17 3.27	502	37 7.37	557	53 9.52	560	46 8.21
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN	129	4 3.10	174	6 3.45	188	13 6.91	269	27 10.04	283	20 7.07
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA	127	15 11.81	169	2 1.18	184	6 3.26	257	12 4.67	247	14 5.67
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES	20	0 0.00	20	0 0.00	20	0 0.00	0	0 0.00	0	0 0.00
IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS	197	13 6.60	236	7 2.97	212	20 9.43	292	23 7.88	271	32 11.81
EDUCACIÓN FÍSICA	247	10 4.05	307	4 1.30	320	29 9.06	354	29 8.19	337	33 9.79
EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE	268	5 1.87	319	1 0.31	300	13 4.33	349	12 3.44	325	29 8.92
TOTAL	1415	71 5.02	1745	37 2.12	1776	118 6.84	2078	156 7.51	2023	174 8.60

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de evaluaciones del SIA

Se observa en la tabla, que el porcentaje del total de estudiantes que subsanan área, curso o módulo, desde el año 2018 hasta el 2022 ha ido en aumento llegando hasta el 8.60% (porcentaje alto y que es de preocupación); teniendo la más baja el 2019 con un 2.12% y sube a 6.84% (año 2020), variación que debe de preocupar y tomar acciones para reducirlo.

Es de resaltar la información en Educación Secundaria, Especialidad: Ciencias sociales, no hay estudiante que tienen que subsanar curso, módulo o área: pero es de preocupación los datos de Matemática, Educación Física y Inglés que nos permite inferir que hay estudiantes que no están asumiendo su rol de estudiante o que presentan dificultades para lograr los criterios de desempeños del perfil del egreso en primera instancia al llevar el curso, módulo o área curricular.

Egresados: Porcentaje de estudiantes que se titulan al cesar de la carrera profesional

Tabla 5. Porcentaje de egresados que han logrado titularse

CARRERAS	2018			2019			2020			2021		
	N° de matriculados promocionales	Total de egresados	%	N° de matriculados promocionales	Total de egresados	%	N° de matriculados promocionales	Total de egresados	%	N° de matriculados promocionales	Total de egresados	%
EDUCACIÓN INICIAL	19	19	94.74	35	35	91.43	46	46	54.35	50	50	26
COMUNICACIÓN	0	0	0	0	0	0	5	5	100	12	12	58.33
MATEMÁTICA	0	0	0	0	0	0	9	9	77.78	11	11	36.36
CC. SS.	0	0	0	0	0	0	10	10	100	0	0	0
INGLÉS	0	0	0	16	16	93.75	10	10	80	10	10	40
EDUCACIÓN FÍSICA	9	9	88.89	18	18	61.11	25	25	68	32	32	34.38
EIIB	19	19	84.21	30	30	90	24	24	75	32	32	21.88

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de evaluaciones del SIA

Se observa en la tabla un alto porcentaje de egresados que no han logrado titularse. Desde el año 2020 hay alumnos que han egresado, pero hasta la actualidad no sustentan sus trabajos de investigación con fines de titulación. Se agudiza la tendencia desde el año 2021 y es de preocupación que el año 2021 hay pocos titulados en las seis carreras profesionales que han egresado como es Educación inicial, comunicación, matemática, inglés, EIIB y educación física.

Indicadores de eficiencia interna:

a.-Evolución de la matrícula de los estudiantes

Tabla 6 Matrícula: Evolución de la cantidad de estudiantes matriculados

CARRERAS O PROGRAMA	2018		2019		2020		2021		2022	
	N° matriculados	%	N° matriculados	%	N° matriculados	%	N° matriculados	%	N° matriculados	%
EDUCACIÓN INICIAL	427	30	520	30	478	29	515	26	525	28
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN	129	9	174	10	177	11	253	13	266	14
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA	127	9	169	10	183	11	252	13	236	12
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES	20	1	20	1	20	1	0	0	0	0
IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS	197	14	236	14	203	12	274	14	253	13
EDUCACIÓN FÍSICA	247	17	307	18	299	18	330	17	314	17
EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE	268	19	319	18	293	18	341	17	300	16
TOTAL	1415	100	1745	100	1653	100	1965	100	1894	100
VARIACIÓN ANUAL	1415	100	1745	19	1653	-6	1965	16	1894	-4
VARIACIÓN ANUAL BASE 2018	1415	100	1745	19	1653	14	1965	28	1894	25

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de evaluaciones del SIA

Se aprecia en la tabla, que la cantidad de matriculados ha crecido desde el año 2018 hasta el año 2019 cuya variación anual llega a 19.0%, pero cae a -6% el año 2020, infringiendo que hay alumnos que han pedido licencia o abandonaron sus estudios. Se complementa este análisis al comparar los datos de la variación anual teniendo como año base el 2018 y es evidente el aumento de número de matriculados, cayendo 5 puntos porcentuales el año 2020.



B.- Porcentaje de estudiantes con licencia o abandonan los estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados.

Tabla 7. Porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados.

PROGRAMA	2018		2019		2020		2021		2022	
	N° matriculados	Licencia / %	N° matriculados	Licencia / %	N° matriculados	Licencia / %	N° matriculados	Licencia / %	N° matriculados	Licencia / %
CARRERAS	427	10 2.3	520	16 3.1	478	12 2.5	515	13 2.5	525	10 1.9
EDUCACIÓN INICIAL	129	4 3.1	174	3 1.7	177	12 6.8	253	10 4.0	266	14 5.3
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN	127	3 2.4	169	6 3.6	183	9 4.9	252	4 1.6	236	25 10.6
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA	20	0 0.0	20	0 0.0	20	0 0.0	0	0 0.0	0	0 0.0
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES	197	9 4.6	236	12 5.1	203	17 8.4	274	17 6.2	253	35 13.8
IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS	247	5 2.0	307	5 1.6	299	14 4.7	330	15 4.5	314	33 10.5
EDUCACIÓN FÍSICA	268	0 0.0	319	1 0.3	293	8 2.7	341	8 2.3	300	23 7.7
EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE	1415	31 2.19	1745	43 2.46	1653	72 4.36	1965	67 3.41	1894	140 7.39

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de evaluaciones del SIA

Del análisis de la tabla se percibe que el porcentaje de alumnos con licencia fluctúa entre el 7.39 % y 2.19% en todas las especialidades en el periodo 2018 al 2022. La variación del porcentaje en los tres primeros años fue en ascenso, pero luego ha decreciendo hasta llegar al 3.41% y sin embargo creció hasta llegar a un 7.39%.

Se puede inferir el número de alumnos que han abandonado sus estudios al restar la cantidad que aparece en el año 2018 en las carreras de educación inicial, comunicación, matemática, ciencias sociales, inglés, educación física y educación IIB y la cantidad que aparece en el año 2022. Los porcentajes son para empezar a sensibilizar y sugerir medidas de mejora, sobre todo en inglés (13.8%); matemática en 10.6%, educación física con 10.5%.



C.-Traslados: Porcentaje de estudiantes que cambian de programa de estudio en un ciclo académico respectivo a los estudiantes matriculados.

Tabla 8 Traslado: Porcentaje de estudiantes que han solicitado traslado interno o externo

PROGRAMA	2018		2019		2020		2021		2022						
	Numero de matriculados	Traslado	%	Numero de matriculados	Traslado	%	Numero de matriculados	Traslado	%	Numero de matriculados	Traslado	%			
EDUCACIÓN INICIAL	427	2	0.5	520	1	0.2	478	0	0.0	515	20	3.9	285	1	0.4
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN	129	9	7.0	174	9	5.2	177	1	0.6	253	14	5.5	139	1	0.7
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA	127	1	0.8	169	2	1.2	183	1	0.5	252	14	5.6	128	1	0.8
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES	20	1	5.0	20	0	0.0	20	0	0.0	0	0	0.0	-	0	0.0
IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS	197	2	1.0	236	2	0.8	203	4	2.0	274	18	6.6	144	0	0.0
EDUCACIÓN FÍSICA	247	0	0.0	307	0	0.0	299	0	0.0	330	14	4.2	160	0	0.0
EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE	268	0	0.0	319	2	0.6	293	0	0.0	341	14	4.1	152	0	0.0
TOTAL	1415	15	1.06	1745	16	0.92	1653	6	0.36	1965	94	4.78	1008	3	0.30

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de evaluaciones del SIA

Al analizar los datos de la tabla, se aprecia tendencia de los traslados internos o externos se incrementó el año 2021 llegando a 4.78%, luego la tendencia ha ido en descenso hasta el 2022. Las carreras profesionales que más traslados tienen, son las de secundaria, resaltando comunicación, matemática, inglés, educación inicial, educación física y educación IIB. Es de inferir que los estudiantes postulan a dichas carreras solo para cubrir vacantes en los procesos de admisión y luego solicitar los traslados internos.

2.6. Conclusiones del diagnóstico (Priorización de los aspectos que serán atendidos por el PEI derivados del análisis FODA.) A partir del análisis FODA realizado en cada uno de los procesos que contempla el nuevo Modelo de Servicio educativo, se procedió a priorizar los aspectos que serán atendidos en cada proceso y que darán origen a los objetivos estratégicos y actividades estratégicas.










COMPONENTE DEL DIAGNOSTICO	CONCLUSIONES
<p>Gestión estratégica:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los instrumentos de gestión están desactualizados y no están acorde con las nuevas guías metodológicas y el nuevo Modelo de Servicio Educativo, en la perspectiva estratégica institucional se requiere regular los planteamientos de los nuevos enfoques pedagógicos y de gestión, con la participación de los líderes y comunidades campesinas del ámbito de influencia. • La institución está en proceso de regulación y alineamiento de los documentos normativos que definen la estructura organizativa, funciones, perfiles de puestos, responsabilidades y procesos para el funcionamiento organizacional, de acuerdo con las orientaciones estratégicas y exigencias de la Ley N° 30512 y la normativa vigente; por lo que debe elaborar e implementar instrumentos de planificación estratégica y operativa que definan y orientan sus acciones y recursos para la prestación del servicio educativo. Estos instrumentos deberán estar articulados entre sí y con otros que utilice la institución. Asimismo, dichos instrumentos deben incorporar en su implementación acciones de monitoreo y seguimiento, y deben ser formulados con la participación de la comunidad educativa.
<p>Gestión de la calidad:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha identificado que la institución educativa se encuentra en proceso de actualización de documentos normativos que definan su estructura organizativa, funciones, perfiles de puestos, responsabilidades y procesos para su funcionamiento, de acuerdo con su orientación estratégica y con las exigencias de la Ley N° 30512 y la normativa vigente. • Se identifica que la institución cuenta con responsables de unidades, áreas, coordinaciones, según la Ley N°30512 y normas complementarias. • Escaso empoderamiento sobre la cultura organizacional en el marco del NMSE y las Condiciones Básicas de Calidad. • La institución se encuentra en proceso de regulación e implementación de instrumentos de planificación estratégica y operativa que definan y orienten las acciones y recursos en la prestación del servicio educativos en el IESPP Hz.
<p>Admisión:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La institución requiere de equipos tecnológicos para el procesamiento de las diferentes evaluaciones en el proceso de admisión, por lo se realiza de una manera mecánica. • Se requiere consensuar la elaboración y aplicación de instrumentos de recolección de datos de los postulantes, para un trabajo más técnico y eficiente. • Se cuenta con un programa de fortalecimiento de capacidades

	<p>para estudiantes egresados de Educación Secundaria; pero no se encuentra articulado con el perfil de ingreso al programa de estudio ofertado.</p>
<p>Formación académica:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La institución requiere de un diagnóstico socio-económico de sus estudiantes de los diferentes programas de estudio, que permitan las precisiones curriculares adecuadas. • Se hace indispensable la diversificación de los DCBN de los diferentes programas educativos, para el proceso de planificación curricular (PIA, sílabos, instrumentos de evaluación). • Cuenta con un Proyecto Curricular Institucional (PCI) en proceso de actualización alineados a las necesidades y particularidades de cada uno de los programas de estudio. • Limitados espacios para consensuar y mejorar los instrumentos de monitoreo y acompañamiento a los docentes, para generar necesidades que deben ser complementadas por la Unidad de Formación Continua. • Los resultados del monitoreo y acompañamiento a los docentes no son tomados en cuenta como un insumo para la planificación curricular. • Carencia de una biblioteca virtual que facilite el trabajo de estudiante, así como las investigaciones formativas. • No se cuenta con repositorio de materiales y recursos educativos variados, pertinentes a los propósitos de cada curso o módulo del Diseño Curricular Básico Nacional por programas de estudios. • Discontinuidad en los docentes responsables del módulo de Práctica e Investigación, lo que dificulta la continuidad del trabajo pedagógico iniciado.
<p>Práctica preprofesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con la organización de la Práctica preprofesional, pero el monitoreo y el acompañamiento es muy limitado por la cantidad de estudiantes y la ubicación geográfica de los centros educativos. • Mejorar los instrumentos para el monitoreo y acompañamiento a los estudiantes de los diferentes programas de estudio. • La institución se encuentra en un proceso de alineamiento de la organización académica del desarrollo de las prácticas preprofesionales de los estudiantes de los diferentes programas de estudio, las mismas que se deben articular con la formación general, específica e investigación e innovación.
<p>Participación institucional:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los estamentos de la institución se encuentran en proceso de organización, así como el Consejo de Estudiantes, Sindicato de Docentes. • Limitada identidad institucional en las actividades cívicas, académicas, culturales y deportivas. • La comunidad educativa participa limitadamente en la elaboración de los instrumentos de gestión, por falta de liderazgo participativo.
<p>Desarrollo personal:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere la implementación de un sistema de estímulos e incentivos para el personal docente, administrativos y estudiantes, que permitan una mejora de su condición de vida personal, familiar y profesional.





	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejoramiento del desarrollo socio emocional post pandemia de los docentes, estudiantes y administrativos en proceso de mejora. • Se encuentra en proceso de implementación los protocolos e instrumentos de manejo del clima emocional, la promoción de la convivencia en el aula. • Protocolos de atención en proceso de implementación referidos al estudiante y la familia para mejorar el desarrollo de sus competencias dentro de formación docente. • Se encuentra en proceso de implementación de acciones a favor del estudiante de condiciones vulnerables: tutoría, consejería (psicología), apoyo académico, procurando la continuidad en sus estudios.
<p>Investigación e Innovación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha identificado que la institución no cuenta con instrumentos de gestión implementados que evidencian el desarrollo de una política de investigación e innovación. La investigación e innovación prevista en dichos instrumentos de gestión no se alinean a plenitud a la normativa interna de la institución, según Ley N°30512 y la normativa vigente. • Se ha explicito que la institución no cuenta con un plan de implementación del repositorio académico digital que albergue los trabajos de investigación e innovación de sus docentes y estudiantes. • La institución cuenta con instrumentos de gestión en proceso de implementación en estudiantes y docentes, que evidencian el desarrollo de una política de investigación e innovación. • La investigación e innovación prevista en dichos instrumentos de gestión se encuentra en proceso de articulación a la normativa interna de la institución, la Ley N°30512 y la normativa vigente. • Los estudiantes requieren trabajar con la investigación formativa en correspondencia con las líneas de investigación priorizadas por la institución.
<p>Fortalecimiento de competencias de los docentes:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El plan de formación continua no responde a las necesidades detectadas en el desempeño del formador, debido a que resultados del monitoreo y seguimiento no se socializa.
<p>Investigación e innovación en el desarrollo profesional:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso interés de los docentes para realizar investigaciones e innovaciones y publicación de artículos científicos, por otro lado, no hay mecanismos ni recursos institucionales para realizar estas acciones.
<p>Gestión de programas de Formación Continua:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de gestión que norman el Programa de Formación Continua en proceso de elaboración. • Programas de Formación Continua para docentes en servicio en proceso de implementación.
<p>Investigación e innovación en la Formación Continua:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de investigación e innovación en la Formación Continua en proceso de implementación.
<p>Promoción del Bienestar y Empleabilidad:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios educacionales complementarios básicos que ofrecen a sus estudiantes y egresados y de la gestión de mecanismos de intermediación laboral, cuenta con

 		<p>personal temporal y no existe continuidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentos de planificación en proceso de implementación que permita evidenciar la organización, orientación y funcionamiento de los servicios educacionales complementarios básicos. • Documentos de gestión que organizan, norman y orientan el desarrollo de mecanismos de intermediación laboral de sus egresados en proceso de implementación. • Se implementan estrategias de tutoría articuladas a las áreas curriculares mas no como un sistema de bienestar integrados por múltiples servicios que se articulan, además no se cuenta con el Comité de Defensa del Estudiante.
 <p>Seguimiento a Egresados:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con base de datos de inserción laboral de los egresados en proceso de implementación. • Gestión de recursos Económicos y Financieros: Los ingresos propios que tiene la institución no garantizan la sostenibilidad del servicio educativo, se requiere elaborar presupuestos manera colegiada que respondan a lo planificado en el PAT; se necesita socializar con la comunidad educativa los informes trimestrales de ejecución presupuestal, emitidos a la DREA, atendiendo al principio de transparencia. 	
  <p>Gestión logística y abastecimiento:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La institución planifica, implementa estrategias de mantenimiento de su infraestructura física, equipamiento y mobiliario, de manera provisional. • La institución no cuenta con sistema eficaz para la gestión académica y de su acervo bibliográfico virtual actualizado • La institución cuenta con una gestión económica y financiera continua que permite brindar un servicio educativo a sus diferentes programas de estudio • Los equipos y mobiliarios de laboratorios, biblioteca y otros espacios son inadecuados y están deteriorados por el uso y paso del tiempo, no se cuenta con un programa de mantenimiento de infraestructura, equipo y mobiliario, y renovación y las instalaciones sanitarias y eléctricas se encuentran deterioradas y en mal estado. • La institución planifica, gestiona e implementar estrategias que aseguran el mantenimiento sostenido de su infraestructura institucional de forma provisional. 	
  <p>Gestión de Personas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El director general de la institución cuenta con un perfil idóneo para el ejercicio del cargo, de acuerdo a lo establecido en el marco normativo vigente. • Los docentes formadores de la institución cumplen con los requisitos y el perfil para el ejercicio de sus funciones, según lo establecido en la Ley N° 30512 y en su normativa interna. • Se ha mejorado el clima organizacional, deponiendo algunas actitudes intransigentes, pero, se requiere mejorar el trabajo colaborativo y la selección apropiada de del personal docente y administrativo según perfiles establecidos. • La mayoría de docentes formadores de la institución cumplen con los requisitos y el perfil para el ejercicio de sus funciones, 	



	<p>según lo establecido en la Ley N°30512 y en su normativa interna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución del IESPP Hz, regula e implementa los procedimientos de evaluación, contratación, promoción, renovación y desempeño de docentes, de acuerdo a las normas vigentes del sector. • La institución cuenta con una gestión económica y financiera continua que permite brindar el servicio educativo. • La institución realiza una previsión económica y financiera que garantiza la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo.
<p>Gestión de recursos tecnológicos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con sistemas de trámite documentario automatizado ni con un personal estable para el soporte técnico de la web, plataforma, Facebook y otros. • La institución cuenta con una plataforma o entorno virtual de aprendizaje Microsoft Teams. • La institución no cuenta con sistemas para la gestión de la información y de su acervo bibliográfico.
<p>Atención al usuario:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El personal administrativo no es capacitado para determinadas tareas, no se evalúa la satisfacción del usuario ni se cuenta con buzón de sugerencias. • No se tiene un diagnóstico del perfil profesional del personal administrativo.
<p>Asesoría legal:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un personal permanente para la atención de asesoría legal y presupuesto para remuneración por la asesoría legal.



III. ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

III. ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO.

3.1. Análisis de la oferta y demanda de los programas de estudio (Análisis del contexto externo)

El análisis de oferta y demanda docente se refiere al proceso de determinar o calcular la diferencia entre la demanda de servicios educativos y la disponibilidad de docentes para los tres niveles de la Educación Básica Regular: Inicial, Primaria y Secundaria, incluyendo la Educación Intercultural Bilingüe (EIB). Este análisis puede ser tanto estático como proyectado, y los resultados actuales corresponden a una proyección quinquenal de la brecha docente desglosada por carrera y región. Existen dos documentos relevantes que abordan esta cuestión a nivel nacional. Alcázar y Balcázar (2001) examinan la demanda de formación inicial docente a nivel nacional mediante una encuesta que revela el perfil de los estudiantes en Institutos de Educación Superior Pedagógicos (IESP) públicos y privados. Choque-Larrauri, Salazar-Cóndor, Quispe-De La Cruz y Contreras-Pulache (2015) investigan la oferta y demanda docente a nivel nacional, así como la brecha de profesores. Sin embargo, estos estudios no proporcionan detalles sobre la demanda de servicios educativos o las brechas de docentes en niveles más específicos. Dado que este estudio se enfoca en el análisis regional, los resultados de los estudios previos no ofrecen una visión detallada de los mercados laborales docentes en esas regiones. Este estudio de oferta y demanda se basa en el trabajo de Max Pérez León Quinoso (2017), utilizando una metodología que verifica la consistencia de diversas fuentes de datos para asegurar resultados fiables y robustos. La oferta docente se calcula a partir de un exhaustivo registro de docentes, mientras que la demanda se proyecta utilizando datos de matrícula proporcionados por el Ministerio de Educación (MINEDU) y considerando parámetros políticos relacionados con el número de alumnos por sección y el tratamiento de escuelas poli docentes.

A. Demanda de servicio educativo por programa de estudio (Características, beneficios y limitaciones del sector educación por programa de estudio) que debe atender a la Educación Básica en el siglo XXI.

La relación entre la Formación Inicial Docente y la Educación Básica es crucial para entender la necesidad de un cambio en el paradigma educativo. La Educación Básica exige a la Formación Inicial Docente responder a escenarios complejos y diversos, con el fin de maximizar el potencial de los estudiantes.

Enfrentando estos desafíos, la Educación Básica debe priorizar la apreciación de la diversidad, la promoción de los derechos humanos y la democracia, así como la creación de sociedades más justas. Estos requerimientos se desarrollan en un contexto de globalización que demanda aprendizaje sobre diferentes culturas y lenguas. Los avances en el conocimiento y en la tecnología han influido significativamente en la pedagogía, enriqueciendo y desafiando sus enfoques tradicionales (Ministerio de Educación, 2014).

Un desafío importante para los docentes de Educación Básica es entender los cambios en las formas de aprendizaje de los estudiantes. En contraste con el enfoque homogéneo de enseñanza del pasado, ahora se reconoce la necesidad de prácticas pedagógicas adaptadas a las características, intereses y necesidades individuales de los alumnos.

Las concepciones modernas del aprendizaje requieren un uso innovador y reflexivo de los espacios educativos y de las interacciones con la comunidad. Los recursos y tecnologías deben ser utilizados para fomentar la indagación, el pensamiento crítico y la creatividad en la resolución de problemas complejos, enfocándose en el desarrollo de competencias en lugar de solo en contenidos.

Además, es fundamental replantear el rol del docente, tradicionalmente visto como la única autoridad en el proceso educativo. En lugar de imponer sus propios valores morales, el docente debe promover la autonomía y el pensamiento crítico de los estudiantes mediante prácticas de enseñanza y evaluación pertinentes y desafiantes (Martuccelli, 2009).

Los docentes también necesitan adoptar nuevas perspectivas sobre su papel en las escuelas y en la comunidad. Esto incluye colaborar con otros

educadores para integrar conocimientos y experiencias pedagógicas, y contribuir a nuevas formas de entender la actividad y el aprendizaje de los estudiantes (Buelga, 2018). Es esencial que las instituciones educativas se construyan sobre culturas y prácticas escolares revisadas y que se promueva una crítica a las prácticas pedagógicas actuales que a menudo excluyen a las familias y a la comunidad (Vega, 2009). La relación entre teoría y práctica pedagógica debe ser abordada de manera integral, integrando disciplinas y conceptos para una acción educativa coherente (Vezub, 2007).

Para abordar de manera efectiva las necesidades y aspiraciones de la Educación Básica y asegurar una formación integral, ética, democrática e intercultural para niños y adolescentes, la Formación Inicial Docente debe responder a las siguientes demandas:

Priorizar a los estudiantes en el proceso educativo y fomentar el desarrollo de identidades en un entorno incierto.

Crear aprendizajes significativos y generar las condiciones necesarias para ello.

Preparar a los estudiantes para desarrollar autonomía y proyectos de vida éticos.

Formar una ciudadanía democrática, intercultural y transformadora desde la escuela.

Promover una cultura escolar en evolución junto con los docentes y sus comunidades (MINEDU, 2019, pp. 12-17).

B. Análisis del estudio de oferta y demanda respecto a la FID por programa de estudio en la región y el país.

- a) Metodología análisis – demanda. La proyección de la demanda utiliza información proporcionada por la Unidad de Estadística - UE del MINEDU. Las proyecciones de la Unidad Ejecutora asumen que el comportamiento de la matrícula es similar a la de años pasados y no incorpora cambios de cobertura.

Especialidad	Demanda Proyectada /N° de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Arte	1846	6178	8024
Ciencia Tecnología y ambiente	3098	10258	13356
Ciencias Sociales	6598	22124	28722
Comunicación	3848	12849	16697
Educación Física	6185	20041	26226
Educación Inicial	30072	79635	109707
Educación Inicial EIB	0	7087	7087
Educación Para el Trabajo	2006	6679	8685
Educación Primaria	39905	116270	156175
Educación Primaria EIB	0	11481	11481
Educación Religiosa	1846	6178	8024
Inglés	2361	7672	10033
Matemática	4020	133445	17365
Total general	101785	319797	421582

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente-DIFOID 2018

Demanda Proyecta 2022

Especialidad	Demanda Proyectada /N° de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Arte	1832	6499	8331
Ciencia Tecnología y ambiente	3067	10769	13836
Ciencias Sociales	6539	23211	29750
Comunicación	3811	13483	17294
Educación Física	6164	20587	26751
Educación Inicial	30027	84645	114672
Educación Inicial EIB	0	7322	7322
Educación Para el Trabajo	1993	7000	8993
Educación Primaria	39949	118750	158699
Educación Primaria EIB	0	11178	11178
Educación Religiosa	1832	6499	8331
Inglés	2326	8043	10369
Matemática	3973	14013	17986
Total general	101513	331999	17986

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente-DIFOID 2018

Demanda Proyectada 2020

Especialidad	Demanda Proyectada (Número de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Arte	1839	6263	8102
Ciencia, tecnología y ambiente	3073	10386	13459
Ciencias Sociales	6554	22399	28953
Comunicación	3820	13016	16836
Educación Física	6161	20172	26333
Educación Inicial	29971	81253	111224
Educación Inicial EIB	0	7161	7161
Educación para el trabajo	1989	6756	8745
Educación Primaria	39866	116878	156744
Educación Primaria EIB	0	11362	11362
Educación Religiosa	1839	6265	8104
Inglés	2336	7767	10103
Matemática	3988	13520	17508
Total general	101436	323198	424634

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente - DIFOID 2018

Demanda Projectada 2021

Especialidad	Demanda Projectada (Número de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Arte	1833	6350	8183
Ciencia, tecnología y ambiente	3066	10538	13604
Ciencias Sociales	6542	22730	29272
Comunicación	3809	13213	17022
Educación Física	6183	20341	26524
Educación Inicial	29888	82923	112811
Educación Inicial EIB	0	7237	7237
Educación para el trabajo	1994	6861	8855
Educación Primaria	40103	117729	157832
Educación Primaria EIB	0	11267	11267
Educación Religiosa	1833	6350	8183
Inglés	2333	7886	10219
Matemática	3985	13708	17693
Total general	101569	327133	428702

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFOID 2018

Demanda Projectada 2022

Especialidad	Demanda Projectada (Número de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Arte	1832	6499	8331
Ciencia, tecnología y ambiente	3067	10769	13836
Ciencias Sociales	6539	23211	29750
Comunicación	3811	13483	17294
Educación Física	6164	20587	26751
Educación Inicial	30027	84645	114672
Educación Inicial EIB	0	7322	7322
Educación para el trabajo	1993	7000	8993
Educación Primaria	39949	118750	158699
Educación Primaria EIB	0	11178	11178
Educación Religiosa	1832	6499	8331
Inglés	2326	8043	10369
Matemática	3973	14013	17986
Total general	101513	331999	433512

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFOID 2018

Demanda Projectada 2023

Especialidad	Demanda Projectada (Número de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Arte	1832	6656	8488
Ciencia, tecnología y ambiente	3064	11053	14117
Ciencias Sociales	6544	23829	30373
Comunicación	3813	13852	17665
Educación Física	6171	20867	27038
Educación Inicial	30000	86441	116441
Educación Inicial EIB	0	7427	7427
Educación para el trabajo	1991	7193	9184
Educación Primaria	39966	119820	159786
Educación Primaria EIB	0	11117	11117
Educación Religiosa	1832	6657	8489
Inglés	2327	8270	10597
Matemática	3972	14391	18363
Total general	101512	337573	439085

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFOID 2018

Demanda Proyectada 2023

Especialidad	Demanda Proyectada /N° de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Arte	1832	6656	8488
Ciencia Tecnología y ambiente	3064	11053	14117
Ciencias Sociales	6544	23829	30373
Comunicación	3813	13852	17665
Educación Física	6171	20867	27038
Educación Inicial	30000	86441	116441
Educación Inicial EIB	0	7427	7427
Educación Para el Trabajo	1991	7193	9184
Educación Primaria	39966	119820	159786
Educación Primaria EIB	0	11117	11117
Educación Religiosa	1832	6657	8489
Inglés	2327	8270	10597
Matemática	3972	14391	18363
Total general	101512	337573	439085

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente-DIFOID 2018

- b) **Metodología análisis - oferta:** La proyección de la oferta docente se basa en datos del año 2018 y se extiende por un periodo de cinco años, comenzando en 2019. Este cálculo se realiza a partir del número de docentes que estaban en activo en 2018, determinando cuántos se espera que se jubilen en los próximos cinco años. Esta estimación se efectúa utilizando datos de Nexus y del Censo Escolar, que permiten agrupar a los docentes por grupos etarios. Para el propósito de este estudio, se asume que la única forma de salida de docentes es la jubilación.
- c) En cuanto a la entrada de nuevos docentes al mercado laboral, se utilizan datos de matrícula de Institutos y Universidades con facultades de educación. Dado que la proyección cubre un periodo de cinco años y disponemos de información de matrícula a nivel de universidades, se emplea un método que permite estimar el número de egresados que ingresarán al mercado laboral utilizando datos agregados.
- d) La oferta proyectada se compone de tres elementos principales: (i) El stock de docentes en 2018 (incluyendo oferta privada y pública), (ii) La cantidad de egresados de Institutos y Universidades en carreras pedagógicas (egresados de Institutos de Educación Superior Pedagógica y de Universidades), y (iii) El número de docentes que se jubilarán (docentes de instituciones privadas y públicas que se jubilarán). Con esta información, se estima el stock de docentes para los próximos cinco años.

Oferta Projectada 2019

Programa de estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Publica	IESP/ESFA	Universidades	IE Privada	IE Publica	
Arte	1846	4613	34	86	5	20	6554
Ciencia Tecnología y ambiente	3949	13023	74	150	9	134	17053
Ciencias Sociales	5678	17936	104	352	10	291	23769
Comunicación	6341	18153	115	196	6	165	24634
Educación Física	3711	11875	513	555	3	42	16609
Educación Inicial	21907	44849	1465	2251	27	188	70257
Educación Inicial EIB	299	1860	364	109	1	1	2630
Educación Para el Trabajo	1656	10493	198	407	1	78	12675
Educación Primaria	37517	129962	251	1359	92	1373	167424
Educación Primaria EIB	237	3181	201	171	1	9	3780
Educación Religiosa	851	2997	24	12	0	12	3872
Inglés	3341	2270	181	271	4	12	9347
Matemática	6671	17432	126	257	21	212	24253
Total general	94004	281944	3650	6176	180	2737	382857

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente-DIFOID 2018

Oferta Projectada 2020

Programa de estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Publica	IESP/ESFA	Universidades	IE Privada	IE Publica	
Arte	1840	4557	69	172	6	38	6594
Ciencia Tecnología y ambiente	3922	12768	151	302	13	274	16856
Ciencias Sociales	5638	17517	206	703	21	561	23482
Comunicación	6305	17916	230	390	15	317	24509
Educación Física	3681	11763	1023	1109	8	88	17480
Educación Inicial	21855	44486	2929	4503	49	422	73302
Educación Inicial EIB	298	1849	725	217	1	2	3086
Educación Para el Trabajo	1648	10349	400	814	4	168	13039
Educación Primaria	37347	127756	500	2723	195	3237	164894
Educación Primaria EIB	236	3158	401	343	1	19	4118
Educación Religiosa	841	2958	48	24	0	27	3844
Inglés	3333	5547	363	540	9	27	9747
Matemática	6633	17115	250	514	36	408	24068
Total general	93577	27295	12354	358	40	385019	

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente-DIFOID 2018

Oferta Projectada 2021

Programa de estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Publica	IESP/ESFA	Universidades	IE Privada	IE Publica	
Arte	1835	4501	103	258	6	54	16628
Ciencia Tecnología y ambiente	3890	12500	226	453	22	419	16628
Ciencias Sociales	5603	17075	306	4056	32	835	23173
Comunicación	6273	17622	344	586	28	502	24295
Educación Física	3663	11648	1536	1664	8	128	18375
Educación Inicial	21809	44081	4397	6755	68	659	76315
Educación Inicial EIB	298	1846	1089	326	1	2	3556
Educación Para el Trabajo	1643	10196	600	1221	4	251	13405
Educación Primaria	37237	125174	751	4083	273	5058	161914
Educación Primaria EIB	236	3134	602	513	1	33	4451
Educación Religiosa	832	2911	71	36	2	43	3805
Inglés	3318	5499	546	811	15	50	10109
Matemática	6572	16801	377	772	58	606	23858
Total general	93209	272988	10948	18534	518	8640	386521

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente-DIFOID 2018

Oferta Proyectada 2022

Programa de estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	IE Privada	IE Pública	
Arte	1821	4447	137	344	11	72	6666
Ciencia Tecnología y ambiente	3840	12215	302	605	30	566	16366
Ciencias Sociales	5541	16611	409	1408	53	1075	22841
Comunicación	6229	17324	459	781	41	678	24074
Educación Física	3634	11521	2046	2219	12	173	19235
Educación Inicial	21699	43515	5862	9005	120	961	79060
Educación Inicial EIB	298	1837	1450	435	1	2	4017
Educación Para el Trabajo	1638	10041	799	1628	4	340	13762
Educación Primaria	36991	122273	1000	5456	419	7023	158268
Educación Primaria EIB	233	3095	800	683	1	41	4769
Educación Religiosa	821	2865	95	48	3	59	3767
Inglés	3296	5445	729	1081	22	77	10452
Matemática	6496	16476	504	1030	78	800	23628
Total general	92537	267725	14592	24713	795	11867	386905

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente-DIFOID 2018

Oferta Proyectada 2023

Programa de estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	IE Privada	IE Pública	
Arte	1816	4372	170	430	11	98	6679
Ciencia Tecnología y ambiente	3803	11940	377	455	41	696	16138
Ciencias Sociales	5494	16092	513	1760	68	1333	22458
Comunicación	6193	16954	574	976	51	890	23756
Educación Física	3612	11362	2558	2774	15	230	20061
Educación Inicial	21623	43032	7225	11257	155	1274	81808
Educación Inicial EIB	297	1825	1815	544	1	5	4475
Educación Para el Trabajo	1628	9838	997	2035	5	434	14059
Educación Primaria	36822	118690	1250	6804	530	9315	153721
Educación Primaria EIB	232	3052	1002	855	1	56	5084
Educación Religiosa	811	2804	119	620	2	80	3709
Inglés	3285	5390	910	1351	25	101	10810
Matemática	3285	16090	629	1288	97	1012	23335
Total general	92053	261441	18239	30889	1005	15524	386093

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente –DIFOID 2018

C. Resultados de Brecha por programa de estudio:

Establecida la metodología para el cálculo de la demanda y la oferta, se entiende la diferencia de la brecha entre ambas. Para efectos de los resultados, la brecha negativa o superavitaria será expresada como nula asignándose el valor 0 (cero).

a) Brecha proyectada por programa de estudios a nivel nacional:

Programa de Estudios	2019	2020	2021	2022	2023
Arte	1738	7353	1761	1818	1882
Comunicación	0	3	11	31	99
Ciencias Sociales	5080	5665	6369	7229	8292
Ciencia, tecnología y ambiente	45	98	154	225	350
Educación Física	9699	9312	8996	8734	8574
Inglés	1647	1597	1607	1664	1806
Educación Inicial	39809	38386	37119	36834	36541
Educación Inicial EIB	4904	4606	4314	4129	3966

Matemática	124	156	207	286	493
Educación Primaria	11352	13456	16125	19144	23027
Educación Primaria EIB	8150	7805	7501	7221	6974
Educación Religiosa	4152	4260	4378	4564	4780
Educación para el Trabajo	221	264	316	370	438

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente-DIFOID 2018.

b) Brechas por programa de estudios a nivel regional: Los resultados miden la brecha de docentes por programa de estudios identificada a nivel regional y por el lapso de cinco años, según la siguiente calificación:

Brecha	Descripción (Necesidad de docentes)
Nulo	Inexistente o superavitaria
Leve	Mayor que 0 o igual a 60
Moderada	Mayor que 60 y menor o igual 120
Alta	Mayor a 120 y menor o igual a 180
Muy Alta	Mayor a 181

Comunicación:

Región	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha
AMAZONAS	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
ANCASH	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
APURIMAC	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
AREQUIPA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
AYACUCHO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
CAJAMARCA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
CALLAO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	14	Leve	37	Leve
CUSCO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
HUANCAVELICA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
HUANUCO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
ICA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
JUNIN	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LA LIBERTAD	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LAMBAYEQUE	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LIMA METROPOLITANA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LIMA PROVINCIAS		Nula		Nula		Nula		Nula		Nula
LORETO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
MADRE DE DIOS	0	Nula	3	Leve	11	Leve	17	Leve	30	Leve
MOQUEGUA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
PASCO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
PIURA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
PUNO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
SAN MARTÍN	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
TACNA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
TUMBES	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
UCAYALI	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula

e. Educación Física

Región	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha
AMAZONAS	298	Muy alta	291	Muy alta	285	Muy alta	281	Muy alta	274	Muy alta
ANCASH	343	Muy alta	337	Muy alta	341	Muy alta	344	Muy alta	343	Muy alta
APURIMAC	84	Moderada	75	Moderada	68	Moderada	59	Leve	56	Leve
AREQUIPA	135	Alta	117	Moderada	111	Moderada	104	Moderada	101	Moderada
AYACUCHO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
CAJAMARCA	541	Muy alta	407	Muy alta	284	Muy alta	156	Alta	34	Leve
CALLAO	375	Muy alta	363	Muy alta	360	Muy alta	348	Muy alta	341	Muy alta
CUSCO	259	Muy alta	181	Muy alta	99	Moderada	20	Leve	0	Nula
HUANCAVELICA	55	Leve	16	Leve	0	Nula	0	Nula	0	Nula
HUÁNUCO	326	Muy alta	317	Muy alta	310	Muy alta	307	Muy alta	311	Muy alta
ICA	22	Leve	40	Leve	61	Muy alta	83	Moderada	99	Moderada
JUNÍN	371	Muy alta	375	Muy alta	371	Muy alta	379	Muy alta	384	Muy alta
LA LIBERTAD	766	Muy alta	769	Muy alta	785	Muy alta	793	Muy alta	809	Muy alta
LAMBAYEQUE	452	Muy alta	474	Muy alta	497	Muy alta	526	Muy alta	542	Muy alta
LIMA METROPOLITANA	2481	Muy alta	2342	Muy alta	2193	Muy alta	2056	Muy alta	1932	Muy alta
LIMA PROVINCIAS	191	Muy alta	164	Alta	139	Alta	119	Moderada	106	Moderada
LORETO	788	Muy alta	797	Muy alta	809	Muy alta	827	Muy alta	852	Muy alta
MADRE DE DIOS	77	Moderada	75	Moderada	71	Moderada	74	Moderada	71	Moderada
MOQUEGUA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	1	Leve
PASCO	92	Moderada	94	Moderada	95	Moderada	102	Moderada	106	Moderada
PIURA	1084	Muy alta	1078	Muy alta	1076	Muy alta	1069	Muy alta	1067	Muy alta
PUNO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
SAN MARTÍN	467	Muy alta	482	Muy alta	504	Muy alta	524	Muy alta	557	Muy alta
TACNA	61	Muy alta	67	Moderada	69	Moderada	71	Moderada	73	Moderada
TUMBES	93	Moderada	97	Moderada	102	Moderada	108	Moderada	114	Moderada
UCAYALI	338	Muy alta	354	Muy alta	366	Muy alta	384	Muy alta	401	Muy alta

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFOID 2018

f. Educación Inicial

Región	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha
AMAZONAS	634	Muy alta	583	Muy alta	535	Muy alta	496	Muy alta	450	Muy alta
ANCASH	852	Muy alta	874	Muy alta	885	Muy alta	930	Muy alta	957	Muy alta
APURIMAC	0	Nula	0	Nula	0	Nula	8	Leve	52	Leve
AREQUIPA	934	Muy alta	844	Muy alta	728	Muy alta	632	Muy alta	524	Muy alta
AYACUCHO	332	Muy alta	234	Muy alta	136	Alta	51	Leve	0	Nula
CAJAMARCA	2915	Muy alta	2730	Muy alta	2528	Muy alta	2356	Muy alta	2207	Muy alta
CALLAO	1823	Muy alta	1882	Muy alta	1951	Muy alta	2040	Muy alta	2113	Muy alta
CUSCO	1411	Muy alta	1150	Muy alta	892	Muy alta	641	Muy alta	388	Muy alta
HUANCAVELICA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
HUÁNUCO	911	Muy alta	956	Muy alta	1019	Muy alta	1086	Muy alta	1153	Muy alta
ICA	1094	Muy alta	1091	Muy alta	1083	Muy alta	1089	Muy alta	1116	Muy alta
JUNÍN	1461	Muy alta	1617	Muy alta	1784	Muy alta	1982	Muy alta	2182	Muy alta
LA LIBERTAD	2716	Muy alta	2634	Muy alta	2580	Muy alta	2527	Muy alta	2506	Muy alta
LAMBAYEQUE	2036	Muy alta	2064	Muy alta	2120	Muy alta	2219	Muy alta	2310	Muy alta
LIMA METROPOLITANA	10027	Muy alta	9673	Muy alta	9354	Muy alta	9211	Muy alta	8977	Muy alta
LIMA PROVINCIAS	1239	Muy alta	1190	Muy alta	1153	Muy alta	1122	Muy alta	1086	Muy alta
LORETO	1841	Muy alta	1736	Muy alta	1638	Muy alta	1567	Muy alta	1489	Muy alta
MADRE DE DIOS	437	Muy alta	468	Muy alta	512	Muy alta	553	Muy alta	589	Muy alta
MOQUEGUA	174	Alta	187	Muy alta	203	Muy alta	218	Muy alta	235	Muy alta
PASCO	423	Muy alta	342	Muy alta	263	Muy alta	188	Muy alta	132	Alta
PIURA	3766	Muy alta	3785	Muy alta	3812	Muy alta	3878	Muy alta	3928	Muy alta
PUNO	927	Muy alta	429	Muy alta	0	Nula	0	Nula	0	Nula
SAN MARTÍN	1985	Muy alta	2053	Muy alta	2113	Muy alta	2186	Muy alta	2250	Muy alta
TACNA	314	Muy alta	222	Muy alta	135	Alta	66	Moderada	0	Nula
TUMBES	409	Muy alta	394	Muy alta	377	Muy alta	366	Muy alta	365	Muy alta
UCAYALI	1148	Muy alta	1238	Muy alta	1318	Muy alta	1422	Muy alta	1532	Muy alta

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFOID 2018

g. Educación Inicial EIB

Región	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha
AMAZONAS	627	Muy alta	609	Muy alta	591	Muy alta	575	Muy alta	560	Muy alta
ANCASH	670	Muy alta	667	Muy alta	668	Muy alta	666	Muy alta	670	Muy alta
APURIMAC	530	Muy alta	541	Muy alta	553	Muy alta	561	Muy alta	575	Muy alta
AREQUIPA	2	Leve	5	Leve	6	Leve	7	Leve	11	Leve
AYACUCHO	204	Muy alta	93	Moderada	0	Nula	0	Nula	0	Nula
CAJAMARCA	81	Moderada	79	Moderada	76	Moderada	73	Moderada	68	Moderada
CALLAO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
CUSCO	523	Muy alta	413	Muy alta	298	Muy alta	190	Muy alta	77	Moderada
HUANCAVELICA	386	Muy alta	377	Muy alta	367	Muy alta	357	Muy alta	352	Muy alta
HUANUCO	421	Muy alta	431	Muy alta	434	Muy alta	444	Muy alta	453	Muy alta
ICA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
JUNÍN	322	Muy alta	337	Muy alta	353	Muy alta	370	Muy alta	390	Muy alta
LA LIBERTAD	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LAMBAYEQUE	129	Alta	134	Alta	141	Alta	146	Alta	153	Alta
LIMA METROPOLITANA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LIMA PROVINCIAS	2	Leve	2	Leve	1	Leve	1	Leve	2	Leve
LORETO	684	Muy alta	649	Muy alta	613	Muy alta	580	Muy alta	545	Muy alta
MADRE DE DIOS	5	Leve	6	Leve	8	Leve	10	Leve	11	Leve
MOQUEGUA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
PASCO	33	Leve	27	Leve	18	Leve	11	Leve	2	Leve
PIURA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
PUNO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
SAN MARTÍN	43	Leve	45	Leve	45	Leve	45	Leve	47	Leve
TACNA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
TUMBES	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
UCAYALI	242	Muy alta	191	Muy alta	142	Alta	93	Moderada	50	Leve

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFOID 2018

i. Inglés

Región	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha
AMAZONAS	8	Leve	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
ANCASH	115	Moderada	107	Moderada	109	Moderada	109	Moderada	110	Moderada
APURIMAC	82	Moderada	79	Moderada	78	Moderada	76	Moderada	76	Moderada
AREQUIPA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
AYACUCHO	75	Moderada	48	Leve	24	Leve	1	Leve	0	Nula
CAJAMARCA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
CALLAO	38	Leve	45	Leve	57	Leve	65	Moderada	78	Moderada
CUSCO	167	Alta	131	Alta	94	Moderada	67	Moderada	42	Leve
HUANCAVELICA	96	Moderada	89	Moderada	81	Moderada	74	Moderada	69	Moderada
HUANUCO	164	Alta	164	Alta	170	Alta	175	Alta	187	Muy alta
ICA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
JUNÍN	145	Alta	143	Alta	141	Alta	146	Alta	143	Alta
LA LIBERTAD	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LAMBAYEQUE	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	5	Leve
LIMA METROPOLITANA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LIMA PROVINCIAS	16	Leve	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LORETO	125	Alta	133	Alta	141	Alta	150	Alta	164	Alta
MADRE DE DIOS	43	Leve	46	Leve	51	Leve	54	Leve	59	Leve
MOQUEGUA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
PASCO	17	Leve	19	Leve	21	Leve	21	Leve	24	Leve
PIURA	349	Muy alta	361	Muy alta	366	Muy alta	375	Muy alta	385	Muy alta
PUNO	0	Nula	0	Nula	13	Leve	54	Leve	133	Alta
SAN MARTÍN	64	Moderada	78	Moderada	93	Moderada	108	Moderada	123	Alta
TACNA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
TUMBES	28	Leve	29	Leve	31	Leve	34	Leve	39	Leve
UCAYALI	115	Moderada	125	Alta	137	Alta	155	Alta	169	Alta

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFOID 2018

m. Matemática

Región	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha	Docentes requeridos	Brecha
AMAZONAS	0	Nula	0	Nula	0	Nula	-44	Nula	0	Nula
ANCASH	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
APURIMAC	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
AREQUIPA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
AYACUCHO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
CAJAMARCA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
CALLAO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	27	Leve	66	Moderada
CUSCO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
HUANCAVELICA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
HUÁNUCO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
ICA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
JUNÍN	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LA LIBERTAD	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LAMBAYEQUE	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LIMA METROPOLITANA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LIMA PROVINCIAS	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
LORETO	100	Moderada	110	Moderada	121	Alta	138	Alta	161	Alta
MADRE DE DIOS	24	Leve	31	Leve	36	Leve	43	Leve	51	Leve
MOQUEGUA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
PASCO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
PIURA	0	Nula	0	Nula	9	Leve	41	Leve	66	Moderada
PUNO	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
SAN MARTÍN	0	Nula	15	Leve	41	Leve	73	Moderada	114	Moderada
TACNA	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
TUMBES	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula
UCAVALI	0	Nula	0	Nula	0	Nula	7	Leve	35	Leve

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFO/D 2018

Docentes requeridos para el cierre de brechas al 2023 por programa de estudios a nivel regional

Región	Año	Ciencia, Tecnología y Ambiente	Ciencias Sociales	Comunicación	Educación Física	Educación Inicial	Educación Inicial EIB	Educación para el trabajo	Educación Primaria	Educación Primaria EIB	Educación Religiosa	Inglés	Matemática
AMAZONAS	22	14	265	0	274	450	560	0	0	1011	135	0	0
ANCASH	35	0	231	0	343	957	670	0	0	1062	143	110	0
APURIMAC	33	0	144	0	56	52	575	0	0	596	82	76	0
AREQUIPA	4	0	243	0	101	524	11	0	133	111	121	0	0
AYACUCHO	57	0	124	0	0	0	0	0	0	175	157	0	0
CAJAMARCA	174	0	290	0	34	2207	68	0	0	204	315	0	0
CALLAO	108	78	344	37	341	2113	0	0	1826	0	107	78	66
CUSCO	22	0	467	0	0	388	77	0	0	544	233	42	0
HUANCAVELICA	13	0	0	0	0	0	352	0	0	342	97	69	0
HUÁNUCO	119	23	319	0	311	1153	453	44	0	665	177	187	0
ICA	0	0	232	0	99	1116	0	0	1032	0	112	0	0
JUNÍN	63	0	318	0	384	2182	390	0	0	531	201	143	0
LA LIBERTAD	163	0	474	0	809	2506	0	0	241	0	307	0	0
LAMBAYEQUE	129	0	408	0	542	2310	153	50	1387	188	110	5	0
LIMA METROP.	230	0	1259	0	1932	8977	0	0	8623	0	949	0	0
LIMA PROV.	113	0	0	0	106	1086	2	0	543	44	81	0	0
LORETO	87	0	480	0	852	1489	545	0	1871	1073	322	164	161
MADRE DE DIOS	24	35	139	30	71	589	11	12	544	48	43	59	51
MOQUEGUA	0	0	25	0	1	235	0	0	0	5	25	0	0
PASCO	32	0	81	0	106	132	2	0	0	0	38	24	0
PIURA	197	168	872	32	1067	3928	0	213	2581	0	310	385	66
PUNO	0	0	631	0	0	0	0	0	0	0	297	133	0
SAN MARTÍN	191	5	489	0	557	2250	47	0	1171	162	389	123	114
TACNA	11	0	44	0	73	0	0	0	336	9	41	0	0
TUMBES	39	0	77	0	114	365	0	0	300	0	41	39	0
UCAVALI	16	27	336	0	401	1532	50	79	2039	204	147	169	35
Total general	1884	350	8292	99	8574	36541	3966	438	23027	6974	4780	1806	491

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente – DIFO/D 2018

D. Conclusiones:

Los programas de Educación Inicial y Educación Primaria muestran las mayores brechas de docentes a nivel nacional, con un 38% y un 24% respectivamente en la proyección para el año 2023.

Los programas de Comunicación, Ciencia, Tecnología y Ambiente, y Educación para el Trabajo exhiben las menores brechas de docentes a nivel nacional, representando solo el 1% en conjunto en la proyección para el año 2023.

El análisis abarca tanto el ámbito nacional como regional, pero el estudio de Educación Intercultural Bilingüe no detalla las lenguas originarias en función del ámbito geográfico.

E. Recomendaciones:

Difundir los resultados del Estudio de Oferta y Demanda a las direcciones y oficinas del MINEDU y a los gobiernos regionales para que sirvan como base en la toma de decisiones relacionadas con la aprobación de metas, optimización, racionalización y priorización de acciones, entre otras.

Ampliar el análisis del presente documento considerando la relevancia y necesidad de los programas de estudio en función del ámbito geográfico donde se ofrecen.

Desarrollar acciones coordinadas para abordar y reducir las brechas identificadas.

Actualizar periódicamente los resultados del estudio, teniendo en cuenta las intervenciones del sector y otras acciones que puedan afectar los resultados.





IV. VISION, MISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES



LA VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES (filosofía institucional)

En esta sección, se exploran los componentes fundamentales que definen la filosofía institucional de la organización. La visión, misión, principios y valores institucionales son elementos esenciales que guían la identidad, dirección y funcionamiento de la institución, estableciendo el marco para sus estrategias y prácticas.

4.1. Visión institucional:

Ser al 2028, una Escuela licenciada en formación inicial docente competente, con pensamiento crítico, innovador y perspectiva intercultural, que asume su rol con responsabilidad social.

4.2. Misión institucional:

Somos una institución que brinda servicio de formación inicial docente, con un currículo innovador, flexible, pertinente y humanista transformador, humanista conformadores competentes, que optimizan entornos virtuales y diversos escenarios, con estudiantes gestores de su aprendizaje, reflexivos, críticos, investigadores e innovadores.

3. Valores institucionales:

Valores fundamentales institucionales en la formación inicial de docentes del siglo XXI.

VALORES	SIGNIFICADO/ACCIONES	ACTITUDES
RESPONSABILIDAD	Compromiso ético y profesional de los educadores para cumplir con sus deberes y obligaciones hacia los estudiantes, la institución educativa y la sociedad en general, asumiendo las consecuencias de sus acciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Perseverancia • Cumplimiento
HONESTIDAD	Práctica de la transparencia, sinceridad y veracidad en todas las interacciones dentro del ámbito educativo, basada en la integridad moral y la ética profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Veracidad • Lealtad • Decencia • Transparencia
TOLERANCIA	Respeto y aceptación de la diversidad de opiniones, culturas, creencias y formas de vida presentes en el entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura • Empatía • Flexibilidad • Amabilidad

	educativo, promoviendo la convivencia pacífica y el entendimiento mutuo.	
RESPECTO	Reconocimiento y valoración de la dignidad, derechos y diferencias individuales de todos los miembros de la comunidad educativa, cultivando un ambiente de dignidad y aprecio por la humanidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprecio • Reconocimiento • Valoración • Cordialidad
RECIPROCIDAD	Práctica de la colaboración, el apoyo mutuo y el intercambio equitativo de conocimientos y experiencias entre docentes y estudiantes, promoviendo relaciones constructivas y de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración • Amistad • Solidaridad • Generosidad
LIBERTAD	Reconocimiento y garantía de los derechos individuales y colectivos de los estudiantes y docentes para expresar sus ideas, opiniones y creencias, fomentando la autonomía y la creatividad en el proceso educativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Decisión • Autonomía • Autocontrol
JUSTICIA	Promoción de la equidad, la imparcialidad y el acceso igualitario a la educación y sus oportunidades para todos los estudiantes, con el objetivo de garantizar un trato justo y la igualdad de condiciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Corrección

4.4. Principios de la educación superior:

Principios de la educación superior (Ley 30512, Art. 7)

CALIDAD EDUCATIVA: entendida como la capacidad para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los veneniciarios de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural. Capacidad de la educación superior de adecuarse a las demandas del entorno.

PERTINENCIA: establece la relación entre oferta en la formación docente y las demandas y necesidades del ámbito local, regional y nacional.

FLEXIBILIDAD: facilita el tránsito entre la etapa formativa y el mundo laboral, así como la capacidad institucional para responder a los cambios del entorno social.

INCLUSIÓN SOCIAL: permite que todas las personas ejerzan sus derechos, sin discriminación, que tengan las posibilidades de aprovechar sus habilidades, potencien sus identidades, aprovechen las oportunidades y accedan a servicios públicos de calidad.

TRANSPARENCIA: La institución cuenta con sistemas informáticos de comunicación e información de fácil acceso a los usuarios, con implementación de mecanismo de control de rendición de cuentas; cumpliendo estrictamente con la ley de transparencia.

EQUIDAD: busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

MERITO: busca el reconocimiento de logros a través de mecanismos transparentes que favorezcan el desarrollo personal y profesional.

INTERCULTURALIDAD: Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

4.5.-Principios institucionales

Principios institucionales

ÉTICA: El fundamento ético de la profesión docente implica no solo tener un alto nivel de competencia profesional, sino también mantener un comportamiento moral ejemplar. Esto implica una búsqueda constante de medios y estrategias que fomenten el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo y valorando la diversidad de enfoques y necesidades dentro del aula. Además, la ética docente requiere el descubrimiento y la aplicación de valores y normas compartidas en un entorno pluralista. Esto implica adaptarse y trabajar dentro del marco institucional y las propuestas pedagógicas establecidas, reconociendo y respetando las diferencias individuales y culturales. La ética en la formación inicial docente no solo trata de cumplir con normas y regulaciones, sino de cultivar un compromiso profundo con el respeto, la integridad y la promoción del aprendizaje en un entorno diverso y dinámico. Es un pilar fundamental que guía el ejercicio responsable de la profesión docente y contribuye al desarrollo integral de la comunidad educativa.

AUTO EVALUACIÓN: Proceso continuo, constructivo, dinámico y contextualizado mediante el cual nuestra institución educativa se organiza y reflexiona sistemáticamente sobre sus fines, procesos, estrategia, prácticas y resultados, contrastándolas con un referente de calidad que le ayude a tomar decisiones para gestionar cambios y mejorar a partir de evidencias.

MEJORA CONTINUA: Actividad recurrente para mejorar resultados medibles. El proceso de establecer objetivos y de encontrar oportunidades para la mejora. Es un proceso continuo mediante el uso de los hallazgos dados durante la autoevaluación, los que generalmente conducen a acciones correctivas o preventivas.

HUMANISTA: el enfoque humanista en la formación docente no solo se centra en transmitir conocimientos, sino en cultivar ciudadanos críticos, comprometidos y éticamente responsables, capaces de contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa, soberana y democrática. Es a través de este compromiso con los valores humanistas que los educadores pueden inspirar y empoderar a las generaciones futuras para enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo con sabiduría y humanidad. Se les insta a promover un ambiente de diálogo abierto y respetuoso, donde se fomente el pensamiento crítico y se cuestione el status quo en pos de un progreso genuino.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Es una opción que va más allá del mero cumplimiento de las obligaciones legales, y que cada vez más las instituciones están incorporando a sus estrategias profesionales como factor de diferenciación, de supervivencia y desarrollo con los clientes con los que interactúa. Desde el enfoque de su capital intelectual, hace entender la importancia que tienen los conocimientos existentes y las que se generan dentro y fuera de la organización y que, en línea con los objetivos estratégicos de la misma, contribuyen a generar valor a nivel

interno y externo.

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN: Fomento de una cultura de la investigación e innovación que aseguren procesos de mejora continua de la práctica pedagógica y una gestión de las condiciones básicas de calidad.

EQUIDAD Y DIVERSIDAD: La institución se compromete a promover la equidad y la inclusión en todos los aspectos de la formación docente, reconociendo y valorando la diversidad cultural, lingüística, socioeconómica y de género de los estudiantes y comunidades a las que servirán los futuros docentes

FLEXIBILIDAD EN LAS PRACTICAS Y EN EL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA APRENDER: organiza su enseñanza-aprendizaje desde la diversidad social, cultural de estilos de aprendizaje de los estudiantes, brindando a todos las oportunidades de aprender. Un docente, antes de enseñar, debe tener la disposición de aprender; aprender de los demás y de su propia práctica, con el fin de que pueda acumular el "saber" y desarrollar el "saber hacer", resolviendo situaciones complejas.

LIDERAZGO ESTRATÉGICO: Constituye el núcleo de la profesionalidad docente con un saber pedagógico, construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Requiere de la ética del educar; es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa.

PENSAMIENTO HOLÍSTICO Y SISTÉMICO: La institución garantiza contar con un panorama integral de la realidad educativa de la formación inicial docente, analizando factores pedagógicos, epistemológicos-tecnológicos, psicológicos, axiológicos, socioculturales y políticos que impactan en el logro educativo. El pensamiento sistémico observa, analiza y reflexiona el todo y sus partes, así como las conexiones entre éstas; va más allá de identificar una situación causa efecto.

APRENDIZAJE CONTINUO Y DESARROLLO PROFESIONAL: La institución promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional tanto para estudiantes como para docentes, fomentando la reflexión crítica, la actualización constante de conocimientos y habilidades, y la participación en oportunidades de desarrollo profesional.

EXCELENCIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL: Se busca la excelencia en la preparación académica y profesional de los estudiantes, brindándoles una sólida base teórica, habilidades prácticas y experiencias en el campo que les permitan ser educadores eficaces y reflexivos en entornos educativos diversos.

V. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

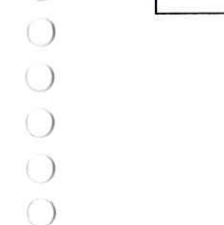
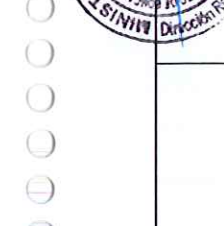


V.

LOS OBJETIVOS Y LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS

5.1. **Objetivos de la institución y Acciones estratégicas de la institución**
 Se han formulado objetivos y líneas estratégicas en los procesos del Nuevo Modelo de Servicio Educativo en correspondencia con las fortalezas, debilidades, demandas y oportunidades.

Tipo de proceso	Macro proceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Línea estratégica	Acciones estratégicas
Estratégicos.	Gestión de la dirección.	Gestionar necesidades formativas.	1. Implementar los procesos de gestión la autoevaluación y la mejora continua en el marco de la cultura organizacional del NMS y CBC	Gestión institucional participativa alineada al NMSE.	<ul style="list-style-type: none"> Articulación de los instrumentos de gestión estratégica con todas las herramientas que utilicen las unidades, áreas y coordinaciones de la institución. Promueve la colaboración entre docentes y estudiantes. Fomenta la participación activa de los estudiantes Desarrolla proyectos educativos participativos. Crea espacios de deliberación y debate
		Gestionar condiciones favorables.		Gestión alineada al NMSE y las condiciones básicas de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de los instrumentos de gestión acorde con las nuevas guías metodológicas, el nuevo Modelo de Servicio Educativo y las CBC. Implementación de documentos normativos que definan la estructura organizativa, funciones, perfiles de puestos, responsabilidades y procesos para su funcionamiento, de acuerdo con la orientación estratégica y con las exigencias de la Ley N° 30512 y la normativa vigente.
		Gestionar el cambio.		Gestión de la autoevaluación y mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> Regulación, alineamiento y mejora continua de los documentos normativos que definen la estructura organizativa, funcional, perfiles de puestos, responsabilidades y procesos para el funcionamiento organizacional, de acuerdo con las orientaciones estratégicas y exigencias de la Ley N° 30512 y la normativa vigente actual.



<p>Gestión de la calidad.</p>	<p>Planificar.</p>	<p>2. Desarrollar estrategias de planificación, Monitoreo, evaluación y retroalimentación en el marco del cumplimiento de NMSE y las CBC.</p>	<p>Establece un sistema de autoevaluación institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recolecta y analiza datos cuantitativos y cualitativos de las evaluaciones. • Diseña planes de acción para la mejora continua.
<p>Planificación estratégica institucional.</p>	<p>Mejora continua de los procesos institucionales</p>	<p>Elaboración e implementación de instrumentos de planificación estratégica y operativa que definan y orienten las acciones y recursos para la prestación del servicio educativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementa procesos de seguimiento y monitoreo 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de acciones de monitoreo y seguimiento de los instrumentos de gestión formulados con la participación de la comunidad educativa. • Promueve una cultura de mejora continua • Implementación de una cultura organizacional dentro de un marco de evaluación permanente e informe de resultados, de las acciones realizadas en cada uno de los procesos institucionales con fines de mejora continúa.
<p>Seguimiento y evaluación de la gestión institucional.</p>	<p>Monitorear y evaluar</p>	<p>Implementación de sistemas de gestión de calidad en los instrumentos de gestión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de tecnología para la recopilación y análisis de datos. • Monitoreo de tendencias y cambios en el entorno educativo de FID. • Capacitación y desarrollo profesional del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de mecanismos de socialización de la información institucional y de interés para la comunidad educativa.
<p>Retroalimentar.</p>	<p>Cumplimiento de las condiciones básicas de</p>	<p>Implementación de mecanismos de socialización de la información institucional y de interés para la comunidad educativa.</p>	<p>Implementación de mecanismos de socialización de la información institucional y de interés para la comunidad educativa.</p>



<p>Indicadores de condiciones básicas de calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de la auto evaluación permanente e informe de resultados, de las acciones operativas ejecutadas de cada uno de los procesos institucionales con fines de mejora continua. • Desarrollo profesional continuo. • Evaluación formativa y feedback. • Fortalecimiento de la cultura organizacional por cada una de las responsables de las unidades, áreas, coordinaciones.
-------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tipo de proceso	Mega proceso	Proceso	Objetivo	Linea estratégica	Acciones estratégicas
Misional	Gestión de la formación Inicial	Formación académica	3.-Gestionar estrategias efectivas para implementar procesos de aprendizaje de alta calidad, centrándose en la evaluación formativa de competencias, generando un clima favorable al aprendizaje y la convivencia democrática, así como garantizando el uso adecuado de	Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes de la Institución.	<p>Aprendizajes de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan estratégico detallado que incluya metas, objetivos y plazos específicos para la implementación de procesos de aprendizaje de alta calidad. • Ofrecer capacitación continua al personal docente para que estén actualizados en las mejores prácticas pedagógicas, la integración efectiva de la tecnología educativa y las estrategias para crear un entorno propicio para el aprendizaje. • Involucrar a la familia y a la comunidad en el proceso educativo, fomentando la colaboración y el



<p>apoyo en las actividades escolares y promoviendo una relación positiva entre la escuela, los estudiantes y sus familias.</p> <ul style="list-style-type: none"> Adaptar las estrategias y enfoques según las necesidades cambiantes de los estudiantes, el entorno educativo y las tendencias tecnológicas. 		<p>apoyo en las actividades escolares y promoviendo una relación positiva entre la escuela, los estudiantes y sus familias.</p> <ul style="list-style-type: none"> Adaptar las estrategias y enfoques según las necesidades cambiantes de los estudiantes, el entorno educativo y las tendencias tecnológicas.
<p>Evaluación formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseñar y promover evaluaciones formativas que permitan medir el progreso de los estudiantes de manera continua, identificando áreas de mejora y ajustando la enseñanza en consecuencia. Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas, identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario. 		<p>Evaluación formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseñar y promover evaluaciones formativas que permitan medir el progreso de los estudiantes de manera continua, identificando áreas de mejora y ajustando la enseñanza en consecuencia. Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas, identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario.
<p>Clima favorable a los aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar programas y actividades que fomenten un ambiente académico positivo y respetuoso, promoviendo la participación activa de los estudiantes y fomentando la convivencia democrática. 	<p>Gestión curricular en la modalidad presencial.</p>	<p>Clima favorable a los aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar programas y actividades que fomenten un ambiente académico positivo y respetuoso, promoviendo la participación activa de los estudiantes y fomentando la convivencia democrática.
<p>Recursos y materiales a partir del EVA</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar o seleccionar materiales educativos interactivos que sean accesibles a través del entorno virtual 	<p>Materiales académicos y recursos educativos</p>	<p>Recursos y materiales a partir del EVA</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar o seleccionar materiales educativos interactivos que sean accesibles a través del entorno virtual



	<p>Práctica profesional</p>	<p>4.-Mejorar la gestión y el monitoreo de la práctica profesional en contextos situados, el asesoramiento permanente al estudiante y la retroalimentación oportuna a la formación académica.</p>	<p>Monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.</p>	<p>de aprendizaje, de manera que apoyen y enriquezcan los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el acceso y uso efectivo del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) para proporcionar a estudiantes y docentes una plataforma donde puedan acceder a recursos educativos, colaborar en línea y participar en actividades de aprendizaje.
				<p>Gestión de la práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un protocolo claro y detallado para las prácticas profesionales que establezca expectativas, objetivos y criterios de evaluación. • Ofrecer capacitación regular a los supervisores de prácticas para asegurar que estén alineados con las competencias educativas y capaces de proporcionar orientación efectiva a los estudiantes • Implementar sistemas de incentivos y reconocimientos para estudiantes que destaquen en sus prácticas, fomentando la motivación y el compromiso.
				<p>PIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y desarrollo de proyectos de aprendizaje que integren diferentes áreas curriculares y enfoques pedagógicos.



<p>Fomentar la participación de los estudiantes en proyectos de aprendizaje-servicio que combinen la enseñanza con el servicio a la comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la participación de estudiantes en eventos y redes profesionales relacionadas con su campo, brindándoles oportunidades adicionales para aprender y establecer conexiones en las I.E. • Promover las reuniones colegiadas quincenales con equipos docentes por programa de estudio. • Diseñar y reajustar proyectos integradores anuales por programa de estudio 	<p>Monitoreo de la practica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar una plataforma o sistema de gestión que permita el monitoreo de la practica e investigación en tiempo real de la participación y el desempeño de los estudiantes en sus prácticas preprofesionales <p>Asesoramiento de la practica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir metas y objetivos específicos para cada estudiante en sus prácticas, alineados con los requisitos del programa de estudio y las expectativas del campo profesional. • Designar asesores académicos para brindar asesoramiento individualizado a los estudiantes, ayudándoles a



Experiencia, reflexión sobre áreas de mejora y establecer metas profesionales.

- Fomentar la colaboración entre la institución educativa, las empresas o instituciones donde se realizan las prácticas y otros actores relevantes para enriquecer la experiencia y fortalecer la conexión teoría-práctica.

Retroalimentación

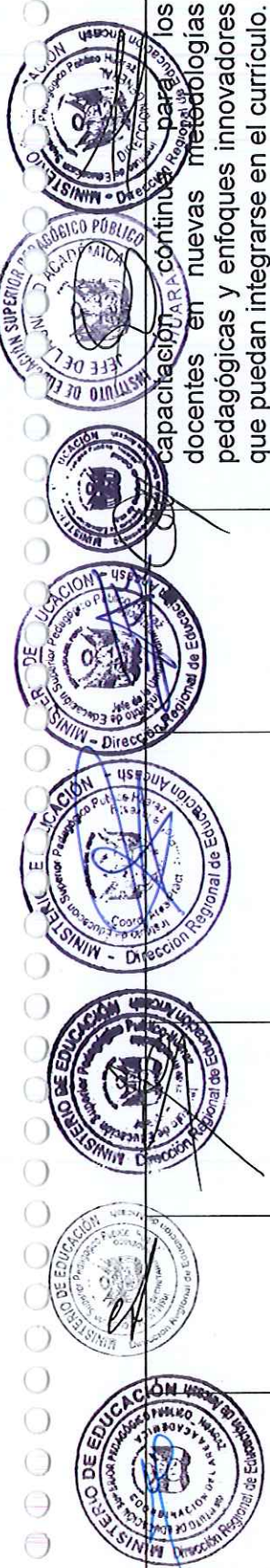
- Realizar encuestas periódicas de satisfacción tanto a estudiantes como a supervisores para recopilar retroalimentación sobre la calidad de las prácticas y el nivel de apoyo proporcionado.
- Programar sesiones regulares de retroalimentación entre supervisores, estudiantes y personal académico para discutir el progreso, identificar desafíos y planificar estrategias de mejora.
- Utilizar herramientas tecnológicas, como plataformas en línea o aplicaciones, para proporcionar retroalimentación instantánea y facilitar la comunicación continua entre estudiantes y supervisores.
- Establecer un proceso de revisión continua del programa de prácticas, tomando en cuenta la retroalimentación recopilada, para realizar ajustes y mejoras según sea



















	<p>Participación estudiantil en los procesos formativos.</p>	<p>Espacios de interacción en actividades co-rriculares (Plan de actividades institucional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un calendario regular académico que permita adaptarse al calendario educativo local regional y de los programas de estudio. • Asegurar que el currículo promueva la inclusión, abordando las necesidades de diversidad cultural, lingüística y de aprendizaje. • Formar equipos dedicados al desarrollo curricular que incluyan a expertos en la materia, docentes, y profesionales de la educación para colaborar en el diseño y mejora constante del plan de estudios. • Establecer reuniones regulares para discutir y evaluar el desarrollo curricular, permitiendo la participación activa de docentes, directivos y expertos externos. • Promover experiencias prácticas significativas, como prácticas de enseñanza, pasantías y proyectos colaborativos, que preparen a los estudiantes para los desafíos reales del aula. • Integrar tecnologías educativas innovadoras que apoyen y enriquezcan el currículo, promoviendo la adquisición de
<p>5.-Desarrollar espacios de interacción continua y evaluación sistemática del desarrollo curricular con el propósito de mejorar la calidad de la formación inicial docente.</p>		
<p>Participación institucional</p>		



<p>habilidades profesionales relevantes para la enseñanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un calendario regular de revisión del currículo que permita adaptarse a las cambiantes necesidades educativas y las demandas del entorno laboral. 	<p>Evaluación sistemática del desarrollo curricular (Encuestas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar comités específicos encargados de evaluar de manera sistemática la efectividad del currículo, identificando áreas de mejora y proponiendo ajustes pertinentes. • Establecer un sistema de retroalimentación continua por parte de los docentes sobre la efectividad de los logros de aprendizaje, métodos de enseñanza y recursos curriculares utilizados. • Implementar encuestas periódicas para recopilar la retroalimentación de los estudiantes sobre la calidad del currículo, la relevancia de las competencias y la preparación para la práctica docente. • Establecer mecanismos de evaluación continua que permitan monitorear el progreso del desarrollo curricular y realizar ajustes según sea necesario. • Proporcionar formación y
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>los docentes en nuevas metodologías pedagógicas y enfoques innovadores que puedan integrarse en el currículo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir indicadores de desempeño específicos para evaluar el logro de los objetivos del currículo y la efectividad en la preparación de los futuros docentes. 	<p>capacitación continua para los docentes en nuevas metodologías pedagógicas y enfoques innovadores que puedan integrarse en el currículo.</p>	<p>Tutoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Promuevan la inclusión de todos los estudiantes, considerando diferentes estilos de aprendizaje, necesidades especiales y diversidad cultural. Diseñar programas específicos para el desarrollo personal de los estudiantes, que aborden habilidades socioemocionales, inteligencia emocional y gestión del tiempo. Establecer programas de mentoría donde estudiantes más avanzados guíen a sus compañeros en aspectos académicos y personales. Ofrecer sesiones de asesoramiento individualizado para estudiantes, proporcionando un espacio seguro para discutir metas personales y académicas, así como para recibir orientación. Implementar programas de tutorías académicas para brindar apoyo adicional a los estudiantes en áreas específicas de dificultad. 	<p>Desarrollo de estrategias de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes.</p>	<p>6.-Fortalecer el desarrollo personal y académico de los estudiantes, así como la orientación a los docentes formadores en el manejo de la relación intersubjetiva con los estudiantes.</p>	<p>Desarrollo personal</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------

     	<p>Procesos: inducción, adaptación y permanencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrar actividades y cursos que fomenten el desarrollo de habilidades sociales y la construcción de relaciones positivas entre los estudiantes. • Proporcionar formación a los docentes formadores en estrategias efectivas para el manejo de la relación intersubjetiva, incluyendo la escucha activa, la empatía y la resolución de conflictos. • Facilitar sesiones de coaching para docentes formadores, brindando apoyo continuo en el perfeccionamiento de sus habilidades para interactuar y guiar a los estudiantes. • Realizar un seguimiento del desempeño de los graduados en su etapa inicial como docentes para evaluar la eficacia del currículo en la preparación para el ejercicio profesional. 	<p>Gestión de emociones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la creación de ambientes inclusivos en el aula, donde se respete la diversidad y se promueva un sentido de pertenencia para todos los estudiantes. • Implementar mecanismos de evaluación formativa para obtener
 		
 		
 		
 		
 		



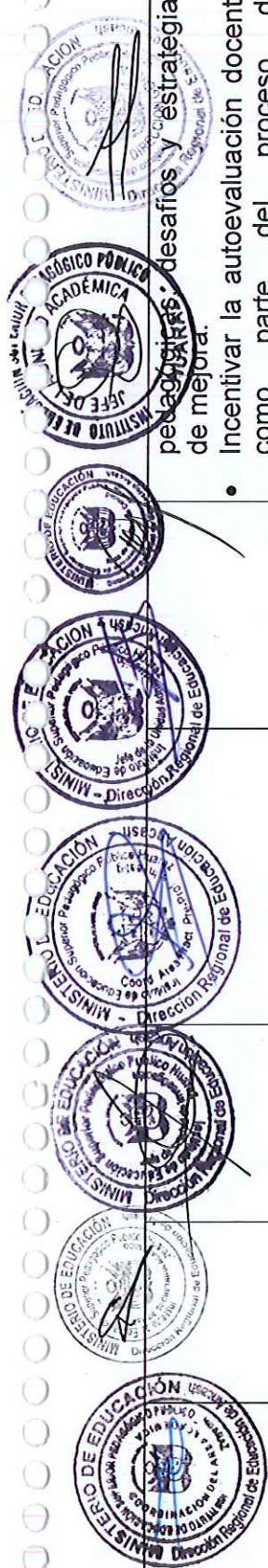
<p>estudiantes relación con los docentes, utilizando esta información para realizar mejoras.</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer programas de desarrollo profesional para docentes formadores que aborden específicamente las habilidades necesarias para construir relaciones positivas y efectivas con los estudiantes. • Promover la comunicación abierta y bidireccional entre docentes formadores y estudiantes, creando un ambiente propicio para expresar inquietudes y recibir orientación. • Realizar campañas de sensibilización y capacitación sobre el bienestar estudiantil, destacando la importancia de la relación docente-estudiante en el desarrollo académico y personal. • Establecer espacios regulares de diálogo entre docentes formadores y estudiantes para discutir temas académicos y personales, promoviendo la confianza y la comprensión mutua. • Implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar el desarrollo personal y académico de los estudiantes, identificando áreas de mejora y proporcionando intervenciones cuando sea necesario. 			
<p>Habilidades investigativas</p>	<p>de</p>	<p>Desarrollar las</p>	<p>7.-Desarrollar las</p>



<p>e innovación</p>	<p>proyectos de investigación educativa y la difusión de investigaciones destacadas a lo largo del proceso formativo del estudiante.</p>	<p>de de las habilidades investigativas de los estudiantes.</p>
<p>• Promover la realización de proyectos de investigación educativa donde los estudiantes trabajen en equipos para investigar y abordar problemas o desafíos educativos específicos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Crear recursos educativos innovadores, como aplicaciones móviles, juegos educativos, videos educativos o materiales didácticos interactivos, que puedan ser utilizados en el aula para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.	<p>Publicación y repositorio</p> <ul style="list-style-type: none">• Ofrecer cursos específicos de metodología de investigación desde etapas iniciales hasta avanzadas, para desarrollar las habilidades necesarias.• Establecer programas de mentoría que vinculen a estudiantes con investigadores experimentados, proporcionando orientación personalizada en proyectos de investigación.• Fomentar proyectos de investigación colaborativos que involucren a estudiantes, profesores y posiblemente a la comunidad, ofreciendo experiencias de aprendizaje más ricas.• Garantizar el acceso a bibliotecas, bases de datos y otras fuentes de	



	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de la competencia	8.-Mejorar los mecanismos de monitoreo y acompañamiento docente, reflexivo, como proceso formativo y de retroalimentación.	Desarrollo de programas orientados a la mejora de las competencias profesionales de los formadores	<p>Información para que los estudiantes puedan llevar a cabo investigaciones de calidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer capacitación en el uso de herramientas y tecnologías relevantes para la investigación, como software estadístico, plataformas de encuestas en línea, etc. • Utilizar plataformas digitales, redes sociales y otros medios tecnológicos para difundir las investigaciones destacadas y llegar a un público más amplio. • Jornadas de inducción, asistencia técnica, actualización y/o especializaciones orientadas a la mejora de las competencias profesionales de los formadores en función a demandas detectadas. • Desarrollar protocolos claros y detallados para el acompañamiento docente, estableciendo objetivos, criterios de evaluación y metodologías específicas. • Ofrecer formación a los supervisores y formadores para que adquieran habilidades en el acompañamiento docente con un enfoque crítico reflexivo. • Establecer sesiones regulares de acompañamiento docente donde se fomente la reflexión sobre prácticas
--	------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>pedagogías, desafíos y estrategias de mejora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la autoevaluación docente como parte del proceso de acompañamiento, permitiendo que los profesores reflexionen sobre su propio desempeño. • Implementar instrumentos de evaluación específicos que faciliten la reflexión crítica del docente sobre su práctica, alentando el análisis profundo de sus métodos y resultados • Establecer comunidades de práctica donde los docentes puedan compartir experiencias, desafíos y aprendizajes, promoviendo el intercambio constructivo. • Promover la observación entre pares como parte del acompañamiento, facilitando un intercambio de ideas y experiencias entre los educadores. • Utilizar tecnologías educativas, como plataformas en línea o herramientas de video, para facilitar el proceso de acompañamiento y permitir la revisión de prácticas pedagógicas 	<p>Mecanismo de estímulos y reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con cada docente para establecer metas de desarrollo profesional específicas, alineadas con las necesidades individuales y



<p>los objetivos de la investigación.</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar feedback constructivo y personalizado durante las sesiones de acompañamiento, resaltando tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora. • Incentivar la realización de pequeñas investigaciones pedagógicas por parte de los docentes, integrando la investigación como parte del proceso reflexivo. • Implementar procesos de evaluación mutua donde tanto el docente como el supervisor se evalúen y proporcionen retroalimentación, promoviendo un enfoque colaborativo. • Programar periodos específicos a lo largo del año académico dedicados a la reflexión y análisis de la práctica docente, promoviendo la continuidad del proceso. • Crear materiales y recursos de apoyo que los docentes puedan utilizar para fortalecer áreas específicas de su práctica, personalizando la formación. • Reconocer y celebrar los logros alcanzados por los docentes a lo largo del proceso de acompañamiento, generando un ambiente positivo y motivador. 			
<p>Mecanismo de estímulo y reconocimiento</p>	<p>Desarrollo de</p>	<p>9.-Fortalecer investigación,</p>	<p>Investigación e innovación</p>



<p>del desarrollo profesional</p>	<p>de indagación sistemática sobre la práctica formativa, así como a su divulgación; y, la innovación a través de la sistematización de las buenas prácticas.</p>	<p>de los docentes en formadores innovaciones</p>	<p>que los estudiantes publiquen sus investigaciones en revistas académicas o en plataformas digitales, proporcionando visibilidad a sus contribuciones.</p>
<p>Gestión de la formación continua</p>	<p>Gestión de programas de formación continua</p>	<p>Formación continua de docentes en servicio.</p>	<p>Publicación y repositorio</p> <ul style="list-style-type: none"> Facilitar la participación de estudiantes en conferencias y ferias de investigación, permitiéndoles presentar y compartir sus trabajos con la comunidad académica.
<p>Gestión de programas de formación continua</p>	<p>10.-Implementar programas para la formación continua de los docentes en servicio según sus necesidades formativas</p>	<p>Diagnóstico de necesidades formativas locales</p>	<p>Difusión de buenas prácticas</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover un ambiente educativo que fomente la curiosidad y la creatividad, estimulando el interés por la investigación Organizar seminarios y talleres regulares sobre temas de investigación, brindando a los estudiantes la oportunidad de aprender de expertos en el campo.
<p>Gestión de programas de formación continua</p>	<p>Implementar procesos de evaluación formativa para los proyectos de investigación, proporcionando retroalimentación constructiva para mejorar la calidad del trabajo.</p>	<p>Evaluar el impacto real de las investigaciones estudiantiles en la mejora de la práctica educativa o en la resolución de problemas relevantes</p>	<p>Diagnóstico de necesidades formativas locales</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar procesos de evaluación formativa para los proyectos de investigación, proporcionando retroalimentación constructiva para mejorar la calidad del trabajo. Evaluar el impacto real de las investigaciones estudiantiles en la mejora de la práctica educativa o en la resolución de problemas relevantes

en la **competencia** de

- Realizar un diagnóstico integral de las necesidades formativas de los docentes, utilizando encuestas, entrevistas y evaluaciones para identificar áreas de mejora.
- Desarrollar programas de formación continua personalizados, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y adaptando los contenidos y metodologías a las características individuales de los docentes.
- Ofrecer opciones flexibles de formación, como cursos presenciales, en línea, talleres, seminarios, webinars, para permitir a los docentes seleccionar la modalidad que mejor se adapte a sus horarios y preferencias.
- Incorporar tecnologías educativas en los programas de formación continua, aprovechando plataformas en línea, recursos digitales y herramientas interactivas para mejorar la accesibilidad y la efectividad del aprendizaje.
- Establecer colaboraciones con instituciones educativas, expertas en la materia y profesionales del campo para enriquecer los programas de formación con perspectivas diversas y conocimientos especializados.
- Implementar sistemas de seguimiento



<p>y evaluación del progreso de los docentes durante y después de la formación, con el objetivo de medir el impacto de los programas en la práctica pedagógica.</p> <ul style="list-style-type: none">• Utilizar métodos participativos y activos en la formación, como estudios de caso, simulaciones, análisis de situaciones reales, para fomentar la participación activa y el aprendizaje experiencial.	<p>Elaboración de programas de formación continua</p> <ul style="list-style-type: none">• Facilitar la creación de redes académicas que conecten a estudiantes con investigadores, instituciones y profesionales del área de interés.• Establecer programas de reconocimiento y premiación para destacar y celebrar los logros excepcionales en investigación por parte de los estudiantes.• Facilitar la creación de comunidades de aprendizaje entre los docentes, proporcionando espacios para el intercambio de experiencias, el trabajo colaborativo y la retroalimentación mutua.• Integrar componentes de desarrollo de competencias socioemocionales en los programas de formación, reconociendo la importancia del

Mejorar la calidad de la enseñanza

- Implementar procesos de evaluación formativa continua que permitan ajustar los programas de formación según la retroalimentación de los participantes y las cambiantes necesidades educativas.
- Diseñar programas específicos de formación para abordar temáticas emergentes y desafíos contemporáneos en la educación, como tecnologías emergentes, diversidad cultural, inclusión, entre otros.
- Incentivar la aplicación de enfoques de investigación acción en la formación continua, permitiendo a los docentes investigar y aplicar nuevos conocimientos directamente en sus contextos educativos.
- Promover la participación activa de los docentes en la identificación de sus propias necesidades formativas y en la concreción de los programas de formación.
- Establecer sistemas de reconocimiento y certificación para los docentes que completen con éxito los programas de formación continua, motivando la participación y el compromiso.
- Realizar evaluaciones de impacto a



largo plazo para medir cómo la formación continua ha influido en la práctica docente, el rendimiento estudiantil y el ambiente escolar.

<p>Investigación e innovación en la formación continua</p>	<p>11.-Implementar estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio</p>	<p>Desarrollo de investigaciones e innovación que mejoren La práctica pedagógica de los docentes en servicio</p>	<p>Difusión de buenas practicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y promover programas específicos de investigación aplicada que involucren a docentes en servicio en la investigación de sus propias prácticas innovadoras. • Crear mecanismos eficientes para identificar y seleccionar docentes en servicio que estén implementando prácticas innovadoras en sus aulas. • Establecer colaboraciones con instituciones de investigación y centros educativos para respaldar y enriquecer los esfuerzos de investigación de prácticas innovadoras. • Proporcionar herramientas y recursos para facilitar la recopilación de datos relacionados con las prácticas innovadoras, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos según sea necesario. • Brindar formación en investigación a docentes en servicio para fortalecer sus habilidades en la identificación, diseño y ejecución de proyectos de investigación. • Impulsar enfoques de investigación acción participativa, involucrando
------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



activamente a los docentes en el diseño, implementación y evaluación de sus propias prácticas innovadora

- Promover el uso de tecnologías educativas en la investigación, facilitando la grabación de prácticas, la recopilación de datos digitales y la presentación de resultados.
- Reconocer y difundir las prácticas innovadoras exitosas a través de eventos, publicaciones, premios y otros mecanismos, inspirando a otros docentes.
- Crear programas de mentoring donde docentes experimentados guíen a sus colegas en la investigación de prácticas innovadoras, compartiendo sus conocimientos y experiencias.
- Brindar apoyo para la publicación de resultados de investigación en revistas académicas, contribuyendo a la difusión del conocimiento y el reconocimiento de los docentes investigadores.

Publicación y repositorio

- Formar comités de investigación que incluyan docentes, investigadores y expertos en la materia, para supervisar y guiar los proyectos de investigación de prácticas innovadoras.
- Fomentar la creación de redes de colaboración entre docentes que



practican la innovación, permitiéndoles el intercambio de experiencias y la co-investigación.

- Establecer plataformas en línea o comunidades virtuales donde los docentes puedan compartir y discutir sus prácticas innovadoras, facilitando el intercambio de conocimientos.
- Garantizar el acceso a recursos de investigación, bibliotecas, bases de datos y apoyo técnico para los docentes que participan en la investigación de prácticas innovadoras.
- Implementar encuestas de satisfacción y mecanismos de retroalimentación para evaluar la efectividad de los programas de investigación y ajustarlos según las necesidades identificadas.

- Diseño e implementación de documentos de planificación que evidencien la organización y orienten el funcionamiento de los servicios educacionales complementarios básicos.
- Implementación de lineamientos de política de bienestar y empleabilidad para complementar los servicios educacionales básicos para sus estudiantes y egresados.
- Implementación de protocolos para la atención de los diferentes servicios

Sistema de bienestar, acompañamiento o apoyo socioemocional a personal y estudiantes.

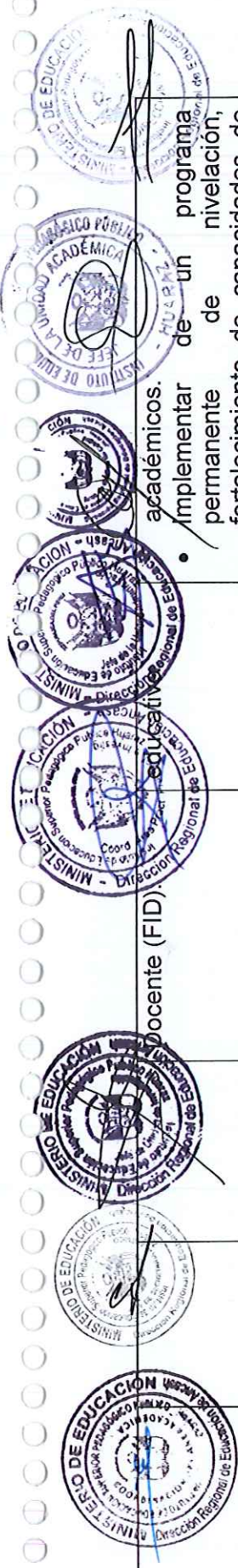
12.-Mejorar el Sistema del Bienestar para estudiantes, docentes y administrativos implementando estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad.

Promoción del bienestar y la empleabilidad



educación complementarios básicos.

<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de servicios complementarios en la institución. • Diseño e implementación de planes y normas que orientan el desarrollo de mecanismos de intermediación laboral de los egresados. • Diseño, implementación y desarrollo de estrategias de tutoría articuladas a las áreas en un sistema de bienestar integrado con múltiples servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación de un plan de orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimiento. • Implementación de un plan acompañamiento personal y soporte socioemocional y empleabilidad. • Implementación de un Comité de Defensoría del Estudiante. • Constitución de representantes de la asociación de egresados. • Implementación de un registro de atención de egresados sobre inserción y trayectoria laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Integral de Postulantes • Adquisición de recursos tecnológicos para la atención del proceso. • Implementación de un plan de feria vocacional y marketing en eventos
	<p>Acompañamiento o orientación de competencias para empleabilidad de estudiantes</p>	<p>Atracción de estudiantes talentosos según los requerimientos del sistema</p>
<p>13.-Mejorar las estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad de los estudiantes.</p>		<p>14.-Incrementar el porcentaje de ingreso de estudiantes talentosos a las carreras de Formación Inicial</p>
		<p>Admisión</p>



		Seguimiento de egresados	15.-Implementar el Sistema de seguimiento para la evaluación del logro de competencias del perfil de egreso.	Gestión idónea de recursos económicos y financieros	<p>académicos.</p> <p>• Implementar de un programa permanente de nivelación, fortalecimiento de capacidades de egresados de secundaria.</p>
					<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de informes económicos y financieros de los tres últimos años. • Implementación de un plan de previsión económica y financiera que garantiza la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo de sus diferentes programas de estudio. • Generación de un plan de autosostenibilidad que garantice la generación de ingresos propios.



Tipo de proceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Línea estratégica	Acciones estratégicas
De soporte	Gestión de los recursos económicos financieros	16.-Incrementar los recursos económicos financieros que garanticen la sostenibilidad de la gestión de logística, abastecimiento e infraestructura, asegurando transparencia en su manejo.	Gestión idónea de recursos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de informes económicos y financieros de los tres últimos años. • Implementación de un plan de previsión económica y financiera que garantice la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo de sus diferentes programas de estudio. • Generación de un plan de autosostenibilidad que garantice la generación de ingresos propios.
	Gestión de logística y abastecimiento		Mantenimiento de la infraestructura y servicios educativos al MSE.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un plan de abastecimiento logístico relacionadas con las necesidades institucionales. • Organización de documentos de inscripción de propiedad, que acrediten la disponibilidad de áreas habitables. • Implementación de informes que acrediten que la infraestructura cumple con condiciones de seguridad y de uso, que es apta para atender la demanda de los programas de estudio. • Plan de mantenimiento y renovación de los equipos y mobiliarios de laboratorios, biblioteca y otros espacios, infraestructura, equipo y mobiliario, y renovación y las instalaciones sanitarias y eléctricas • Memoria descriptiva y especificaciones técnicas de los ambientes de



aprendizaje y ambientes para servicios complementarios en condiciones de seguridad y habitabilidad, según los programas de estudios que ofrece.

<p>Gestión de las personas</p>	<p>17.-Mejorar los mecanismos para la selección y evaluación del personal docente-administrativo implementando políticas de gestión del talento humano del IESPP Hz.</p>	<p>Mecanismos óptimos para la selección y evaluación del personal docente-administrativo. Gestión del talento humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aplicación del Plan para la selección y contratación de personal docente y/o administrativos. • Implementar un plan de monitoreo y acompañamiento del desempeño profesional docente y/o administrativo • Implementación de un plan de gestión del talento humano
<p>Gestión de los recursos tecnológicos</p>	<p>18.-Mejorar la gestión de recursos tecnológicos para la optimización de los procesos institucionales.</p>	<p>Gestión de recursos tecnológicos que Satisfacen las necesidades de los usuarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de protocolos de gestión de los recursos tecnológicos • Implementación del plan del área de soporte tecnológico. • Implementación de un programa informático para el trámite documentario administrativo. • Implementación del portal web de transparencia.
<p>Atención al usuario</p>	<p>19.-Implementar estrategias para la atención satisfactoria y oportuna a los usuarios a través de una asesoría especializada.</p>	<p>Atención eficiente al usuario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar el libro de reclamaciones de la institución • Socialización del manejo del SIA para acceder a información de procesos académicos. • Implementación de una biblioteca virtual actualizada con bibliografía especializada enlazado a la plataforma



Microsoft Teams y el portal web.
 Talleres de sensibilización para a la atención con calidad y calidez.

- implementación de una consultoría de asesoría legal

Asesoría legal disponible para la comunidad Institucional.

Asesoría legal



VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES





6 Líneas estratégicas y metas multianuales

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°1

1	Objetivo estratégico	Implementar los procesos de gestión, autoevaluación y mejora continua en el marco de la cultura organizacional del Nuevo Modelo de Servicios Educativos (NMSE) y las Condiciones Básicas de Calidad (CBC).
2	Línea Estratégica	Fortalecer la cultura de mejora continua a través de la participación activa de todos los actores institucionales en la implementación y seguimiento de los procesos alineados con el NMSE y las CBC. Gestión de la autoevaluación y mejora continúa.
3	Nombre del Indicador	Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos y variación anual en los procedimientos para la mejora continúa.
4	Justificación	Este indicador proporciona una visión integral sobre la evolución de los procesos de gestión institucional, así como el grado de participación de los actores clave y aliados estratégicos en la implementación de mejoras continuas. Monitorear este indicador permite identificar avances en la alineación de la gestión institucional con los estándares del NMSE y las CBC, promoviendo una cultura organizacional de mejora constante.
5	Responsable del indicador	Dirección General /Comité de evaluación /Comité de gestión de calidad
6	Limitaciones del indicador	La medición de la madurez de los procesos puede ser subjetiva y depender de la interpretación de los criterios utilizados. Además, la disponibilidad de datos y la capacidad de los actores para proporcionar información confiable pueden afectar la precisión del indicador
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Variación Anual B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos
8	Parámetro de medición	Porcentaje de avance en la implementación de los procesos, Nivel de cumplimiento de los estándares del NMSE y las CBC, Grado de documentación de los procesos, Frecuencia de las revisiones y actualizaciones de los procesos, Participación de los actores en la mejora de los procesos.
9	Fuente y bases de datos	Documentos de planificación estratégica, Manuales de procedimientos, Actas de reuniones. Resultados de encuestas de satisfacción, Informe de gestión anual, actas de reunión.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Metas multianuales							
	Valor de línea de base	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	10%	100%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	100%	60%	25%	20%	17%	14%



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N° 2
Objetivo estratégico

Desarrollar estrategias de planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación en el marco del cumplimiento del Nuevo Modelo de Servicios Educativos (NMSE) y las Condiciones Básicas de Calidad (CBC).

- 2 Línea Estratégica
Fortalecer la cultura de planificación, seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y la mejora continua de los procesos institucionales. (Planificación estratégica institucional, Mejora continua de los procesos institucionales, Seguimiento y evaluación de la gestión institucional, Cumplimiento de las condiciones básicas de calidad)
- 3 Nombre del Indicador
Índice de madurez del sistema de gestión de la calidad
- 4 Justificación
El índice de madurez nos permitirá evaluar el grado de desarrollo e integración de las actividades de planificación, seguimiento y evaluación en la gestión institucional. Al medir la madurez del sistema, podremos identificar las fortalezas y debilidades, así como establecer metas más ambiciosas para el futuro
- 5 Responsable del indicador
Dirección general/Coordinación del área de calidad/Comité de gestión de calidad
- 6 Limitaciones del indicador
La medición de la madurez del sistema puede ser compleja y requerir de una metodología rigurosa. Además, la disponibilidad de datos y la capacidad de los actores para proporcionar información confiable pueden afectar la precisión del indicador.

7 Métodos de calculo
Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde: A: Variación Anual. B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos.

8 Parámetro de medición
Grado de cumplimiento de los estándares del NMSE y las CBC; Existencia de un plan estratégico y planes de mejora, Frecuencia y calidad de los informes de seguimiento y evaluación; Uso de datos para la toma de decisiones, Participación de los actores en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación; Porcentaje de avance e implementación de los procesos

9 Fuente y bases de datos
Plan estratégico institucional; Informes de gestión anual; Actas de reuniones de los directivos; comités de gestión de la calidad; Resultados de encuestas de satisfacción; Evidencias de las acciones de mejora implementadas.
Informe de gestión anual; actas de reunión; Medios de Verificación (MV) y Criterios de Cumplimiento (CC)

10 Sentido esperado del indicador
Ascendente y sostenido en el tiempo.

Valor de línea de base		Metas multianuales					
AÑO	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°3

1 **Objetivo estratégico**
 Gestionar estrategias efectivas para implementar procesos de aprendizaje de alta calidad, enfocados en la evaluación formativa de competencias, fomentando un clima favorable al aprendizaje y la convivencia democrática, y garantizando el uso adecuado de materiales y recursos educativos, con especial atención al entorno virtual de aprendizaje (EVA).

- 2 **Línea Estratégica**
- Enseñanza centrada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.
 - Gestión curricular efectiva en la modalidad presencial.
 - Utilización de materiales académicos y recursos educativos pertinentes, ajustados a las necesidades de los estudiantes.

3 **Nombre del Indicador** Variación anual en el número de acciones de mejora institucional.

4 **Justificación** Este indicador permite medir el progreso anual en el desarrollo de competencias críticas de los estudiantes, evaluando el porcentaje de aquellos que alcanzan los estándares de logro en pensamiento crítico. Al monitorear este indicador, la institución puede adaptar y mejorar sus procesos pedagógicos, asegurando una enseñanza centrada en el aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes.

5 **Responsable del indicador** Unidad Académica, Secretaría Académica, Coordinación Académica, Coordinación de Práctica e Investigación.

6 **Limitaciones del indicador** No se ha identificado limitaciones

7 **Métodos de calculo** Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N] \times 100$
 Donde:
 A: Variación Anual
 B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos

8 **Parámetro de medición** Porcentaje de avance e implementación de los procesos

9 **Fuente y bases de datos** Resultados del drive, registros, actas, estadística de secretaría académica

10 **Sentido esperado del indicador** Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Metas multianuales							
	Valor de línea de base	Valor actual	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°4

1 **Objetivo Estratégico** Mejorar la gestión y el monitoreo de la práctica preprofesional en contextos situados, asesoramiento permanente al estudiante y la retroalimentación oportuna a la formación académica.

2 **Línea Estratégica** Monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.

3 **Nombre del Indicador** Evolución anual de los mecanismos de monitoreo Y acompañamiento

4 **Justificación** Este indicador evalúa la evolución en la implementación y eficacia de los mecanismos de monitoreo y acompañamiento de la práctica preprofesional. Permite medir cómo estos mecanismos han sido aplicados y mejorados anualmente, proporcionando datos cruciales para optimizar el proceso de formación y asegurar que el asesoramiento y la retroalimentación sean efectivos y oportunos.

5 **Responsable del indicador** Unidad Académica, Secretaria Académica, Coordinación Académica, Coordinación de Práctica e Investigación.

6 **Limitaciones del indicador** No se ha identificado limitaciones

7 **Métodos de calculo** **Fórmula:** $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde:
A: Variación Anual. **B:** Porcentaje de avance e implementación de los procesos

8 **Parámetro de medición** Porcentaje de avance e implementación de los procesos

9 **Fuente y bases de datos** Informe de Unidad, áreas y coordinaciones académicas

10 **Sentido esperado del indicador** Ascendente

AÑO	Metas multianuales									
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Valor línea base	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
de actual	0	0	0	0	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	0	0	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°5

1 **Objetivo estratégico** Desarrollar espacios de interacción continua y evaluación sistemática del desarrollo curricular con el propósito de mejorar la calidad de la formación inicial docente.

2 **Línea Estratégica** Participación estudiantil en los procesos formativos.

3 **Nombre del Indicador** Variación anual de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes

4 **Justificación** Este indicador proporciona una visión detallada de la efectividad de las estrategias implementadas para fomentar la participación activa de los estudiantes en su proceso formativo. Mide el porcentaje de estudiantes que permanecen y culminan sus estudios, lo que refleja el éxito de las iniciativas para mejorar la calidad educativa y asegurar un desarrollo curricular alineado con las necesidades de los estudiantes.

5 **Responsable del indicador** Unidad Académica
Bienestar y empleabilidad
Unidad de Investigación

6 **Limitaciones del indicador** No se ha identificado limitaciones

7 **Métodos de calculo** **Fórmula:** $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde:
A: Variación Anual.**B:** Porcentaje de avance e implementación de los procesos

8 **Parámetro de medición** Participación estudiantil

9 **Fuente y bases de datos** Informe de necesidades formativas, informes de monitoreo y seguimiento al docente

10 **Sentido esperado del indicador** Ascendente, indicando una mejora en la permanencia y culminación de estudios, lo que refleja una mayor eficacia en los procesos de interacción y desarrollo curricular.

AÑO	Valor línea base	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Metas multianuales	
									B	A
VALOR	0	0	10%	20%	40%	50	60	70%		
	0	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%		

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°6

- 1 **Objetivo Estratégico**
Fortalecer el desarrollo académico de los estudiantes, así como proporcionar orientación a los docentes formadores para mejorar la relación intersubjetiva con los estudiantes.
- 2 **Línea Estratégica**
Desarrollo de estrategias de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes.
- 3 **Nombre del Indicador**
Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos de permanencia y culminación de estudios.
- 4 **Justificación**
Este indicador mide el grado de participación de actores clave en la implementación de estrategias diseñadas para mejorar la permanencia y culminación de estudios de estudiantes en condiciones vulnerables. Proporciona información crucial sobre la eficacia de las intervenciones en el desarrollo personal y académico de los estudiantes, y evalúa la adecuación del apoyo proporcionado a docentes para gestionar de manera efectiva la relación con sus estudiantes. Unidad de Bienestar y Empleabilidad, Unidad Académica.
- 5 **Responsable del indicador**
Unidad de Bienestar y Empleabilidad, Unidad Académica.
- 6 **Limitaciones del indicador**
No se ha identificado limitaciones hasta la fecha
- 7 **Métodos de calculo**
Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde: A: Variación Anual: Porcentaje de avance e implementación de los procesos
- 8 **Parámetro de medición**
Porcentaje de actores clave que participan en la implementación de estrategias de permanencia y culminación de estudios.
- 9 **Fuente y bases de datos**
Informes de necesidades formativas, informes de monitoreo y seguimiento al docente.
- 10 **Sentido esperado del indicador**
Ascendente, indicando una mejora en la permanencia y culminación de estudios, lo que refleja una mayor eficacia en los procesos de interacción y desarrollo curricular.

AÑO	Metas multianuales									
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	20%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	60%	25%	20%	17%	14%	

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°7

- 1 **Objetivo estratégico**
Desarrollar habilidades investigativas en los estudiantes, fomentar proyectos de investigación educativa y promover la difusión de investigaciones destacadas durante el proceso formativo.
- 2 **Línea Estratégica**
Fortalecimiento de las habilidades investigativas y de innovación de los estudiantes a lo largo de su formación académica.
- 3 **Nombre del Indicador**
Porcentaje de docentes que mejoran sus competencias profesionales en investigación e innovación.
- 4 **Justificación**
Este indicador evalúa el impacto de los programas y estrategias implementadas para mejorar las habilidades investigativas y de innovación en los estudiantes. Mide el porcentaje de docentes que incrementan sus competencias profesionales, lo cual refleja la efectividad de las iniciativas dirigidas a fortalecer las capacidades investigativas tanto de los docentes como de los estudiantes. Un aumento en este porcentaje indica una mejora en la calidad de la formación investigativa y en la difusión de investigaciones destacadas.

- 5 **Responsable del indicador**
Unidad de Bienestar y Empleabilidad/Unidad Académica./Unidad de investigación.
- 6 **Limitaciones del indicador**
No se ha identificado limitaciones hasta la fecha
- 7 **Métodos de calculo**
Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde: A: Variación anual en el porcentaje de docentes con mejoras en competencias profesionales. B: Porcentaje de docentes que han mejorado sus competencias profesionales en investigación e innovación.
- 8 **Parámetro de medición**
Número de docentes que muestran mejoras en sus competencias profesionales relacionadas con la investigación y la innovación.
- 9 **Fuente y bases de datos**
Informes de necesidades formativas, informes de monitoreo y seguimiento de docentes.
- 10 **Sentido esperado del indicador**
Ascendente, indicando un aumento en la mejora de las competencias profesionales de los docentes en áreas de investigación e innovación.

AÑO	Valor línea base	Metas multianuales					
		2019	2023	2024	2025	2026	2027
VALOR B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°8

1 **Objetivo Estratégico**
Mejorar los mecanismos de monitoreo y acompañamiento crítico-reflexivo de los docentes optimizando estos procesos formativos y de retroalimentación.

2 **Línea Estratégica**
Desarrollo de programas enfocados en la mejora de las competencias profesionales de los formadores, mediante el fortalecimiento de los mecanismos de monitoreo y acompañamiento docente.

3 **Nombre del Indicador**
Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos de mejora docente.

4 **Justificación**
Este indicador proporciona una visión clara sobre la efectividad de los programas diseñados para mejorar las competencias profesionales de los formadores. Mide el porcentaje de actores que participan activamente en la implementación de estos procesos, reflejando la eficacia de las estrategias y su alineación con las demandas detectadas. Un aumento en este porcentaje indica una mejora en la calidad de la formación continua y en el acompañamiento crítico-reflexivo de los docentes, lo cual es fundamental para elevar el estándar educativo.

5 **Responsable del indicador**
Formación Continua/Unidad Académica /Unidad de Investigación,

6 **Limitaciones del indicador**
No se han identificado limitaciones hasta el momento.

7 **Métodos de calculo**
Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde:

A: Variación anual en el porcentaje de actores que participan en la implementación de procesos de mejora.
B: Número de actores que participan en estos procesos.

8 **Parámetro de medición**
Número de estrategias implementadas para el fortalecimiento de competencias docentes y el número de docentes beneficiados.

9 **Fuente y bases de datos**
Informes de monitoreo y seguimiento a docentes.

10 **Sentido esperado del indicador**
Ascendente, indicando un incremento en la participación de actores y en la implementación de procesos destinados a mejorar las competencias profesionales de los docentes.

AÑO	Metas multianuales									
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	20%	40%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	60%	25%	20%	17%	14%	

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°9

- 1 **Objetivo estratégico**
Fortalecer la investigación sistemática sobre la práctica formativa y su divulgación, así como fomentar la innovación mediante la sistematización de buenas prácticas.
- 2 **Línea Estratégica**
Promoción y desarrollo de investigaciones e innovaciones en los docentes formadores, con un enfoque en la sistematización y difusión de buenas prácticas.
- 3 **Nombre del Indicador**
Evolución anual en el número de investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores.
- 4 **Justificación**
Este indicador proporciona una medida clave del progreso en la investigación y la innovación llevadas a cabo por los docentes formadores. Refleja el nivel de actividad en la generación de conocimiento y prácticas innovadoras, evaluando el impacto de las iniciativas en el desarrollo profesional y académico. Un aumento en la evolución anual de investigaciones e innovaciones sugiere un entorno formativo dinámico y en constante mejora, donde se valoran y aplican nuevas estrategias basadas en evidencias.

- 5 **Responsable del indicador**
Unidad de Investigación/ Coordinación de practica e investigación.
- 6 **Limitaciones del indicador**
Hasta la fecha, no se han identificado limitaciones específicas.
- 7 **Métodos de calculo**
Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde: A: Variación Anual en el número de investigaciones e innovaciones realizadas.
B: Número total de investigaciones e innovaciones en cada año.
- 8 **Parámetro de medición**
Número de proyectos de investigación y reportes de innovación generados.
- 9 **Fuente y bases de datos**
Informes de necesidades formativas, registros de investigaciones y reportes de innovación.
- 10 **Sentido esperado del indicador**
Ascendente, indicando un incremento en la cantidad y calidad de investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores, lo que refuerza la capacidad de la institución para adaptarse y mejorar continuamente.

AÑO	Metas multianuales							
	Valor línea base	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	10%	20%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N° 10

1 **Objetivo Estratégico**
 Implementar programas de la formación continua de los docentes en servicio de acuerdo con sus necesidades formativas.

2 **Línea Estratégica**
 Desarrollo y ejecución de programas de formación continua para docentes en servicio, adaptados a sus necesidades formativas específicas.

3 **Nombre del Indicador**
 Evolución anual del número de programas de formación continua implementados.

4 **Justificación**
 Este indicador mide el progreso en la implementación de programas de formación continua para docentes en servicio, reflejando cómo se satisfacen sus necesidades formativas. Al evaluar la evolución anual del número de programas implementados, se puede determinar la eficacia y alcance de las estrategias de desarrollo profesional adoptadas, asegurando que los docentes reciban formación relevante y oportuna que contribuya a su mejora continua. Un aumento en el número de programas implementados sugiere una respuesta efectiva a las necesidades formativas emergentes y un compromiso con la excelencia educativa.

5 **Responsable del indicador**
 Unidad de Formación Continua.

6 **Limitaciones del indicador**
 No se han identificado limitaciones específicas.

7 **Métodos de calculo**
 Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
 Donde:

A: Variación Anual en el número de programas de formación continua implementados.
 B: Número total de programas de formación continua implementados en cada año.

8 **Parámetro de medición**
 Número de programas de formación continua para docentes en servicio.

9 **Fuente y bases de datos**
 Informes de necesidades formativas, registros de programas implementados y evaluaciones de formación continua.

10 **Sentido esperado del indicador**
 Ascendente, indicando un aumento en el número de programas de formación continua, lo que refleja una respuesta adecuada y efectiva a las necesidades formativas de los docentes en servicio.

AÑO	Metas multianuales							
	Valor de línea de base		Valor actual					
	2019	2020	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	0	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N° 1

1 **Objetivo Estratégico** Implementar estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio

2 **Línea Estratégica** Fomentar una cultura de investigación e innovación pedagógica en el profesorado en servicio

3 **Nombre del Indicador** Tasa de crecimiento anual de iniciativas de investigación e innovación pedagógica

4 **Justificación** La implementación de estrategias de investigación e innovación pedagógica permitirá a los docentes en servicio actualizar sus prácticas, mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y responder a las demandas de una educación en constante evolución. Este indicador nos permitirá medir el avance en la consolidación de una comunidad docente investigadora

5 **Responsable del indicador** Unidad de Investigación / Formación continua

6 **Limitaciones del indicador** El indicador puede subestimar el impacto real de las iniciativas si no se consideran factores cualitativos como la profundidad de la investigación o la sostenibilidad de las innovaciones implementadas.

7 **Métodos de calculo** Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
 Donde:

A: Variación Anual en el número de programas de formación continua implementados.
 B: Número total de programas de formación continua implementados en cada año.
 Número de proyectos de investigación pedagógica y de innovación aprobados y ejecutados, número de docentes involucrados en actividades de investigación, número de publicaciones relacionadas con la innovación pedagógica

9 **Fuente y bases de datos** Informes de gestión académica, registros de proyectos de investigación, publicaciones docentes, bases de datos institucionales

10 **Sentido esperado del indicador** Ascendente y sostenido en el tiempo

AÑO	Metas multianuales						
	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°12

1	Objetivo Estratégico	Mejorar el Sistema del Bienestar para estudiantes, docentes y administrativos implementando estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad.
2	Línea Estratégica	Promover el bienestar integral de la comunidad educativa a través de un sistema de apoyo integral que incluya acompañamiento académico, socioemocional y de empleabilidad
3	Nombre del Indicador	Índice de satisfacción global con los servicios de bienestar
4	Justificación	El índice de satisfacción global nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para promover el bienestar de estudiantes, docentes y administrativos. Al medir la percepción de satisfacción de los usuarios, podremos identificar áreas de mejora y ajustar las intervenciones para garantizar un mayor impacto positivo.
5	Responsable del indicador	Bienestar y empleabilidad y comités para dicho fin
6	Limitaciones del indicador	El indicador puede verse afectado por factores externos como el clima organizacional general, eventos no previstos y la percepción individual de cada usuario. Además, la medición de la satisfacción puede estar influenciada por sesgos en la recopilación de datos.
7	Métodos de cálculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Variación anual del porcentaje de usuarios satisfechos. B= Porcentaje de usuarios atendidos satisfactoriamente
8	Parámetro de medición	Número de usuarios encuestados, porcentaje de usuarios que califican los servicios como excelentes o muy buenos, identificación de las áreas de mayor y menor satisfacción
9	Fuente y bases de datos	Encuestas de satisfacción, registros de servicios brindados, informes de seguimiento de casos
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo, con una tendencia hacia la homogeneización de la satisfacción en las diferentes dimensiones.

AÑO	Valor de línea base	Metas multianuales						
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	100%	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°13

1	Objetivo estratégico	Mejorar las estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad de los estudiantes.
2	Línea Estratégica	Fortalecer las competencias laborales y el bienestar socioemocional de los estudiantes a través de programas de orientación y acompañamiento personalizado
3	Nombre del Indicador	Tasa de crecimiento anual de estudiantes que participan en programas de orientación y acompañamiento para la empleabilidad
4	Justificación	La tasa de crecimiento anual nos permitirá evaluar el alcance y la efectividad de los programas de orientación y acompañamiento para la empleabilidad. Al medir el número de estudiantes que participan en estas iniciativas, podremos identificar las áreas de mayor demanda y ajustar las estrategias para garantizar un mayor impacto en la inserción laboral de nuestros egresados.
5	Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad
6	Limitaciones del indicador	El indicador puede subestimar el impacto real de los programas si no se consideran factores cualitativos como la satisfacción de los estudiantes, la mejora de sus competencias laborales y su tasa de inserción laboral a largo plazo.
7	Métodos de calculo	Se calculará el porcentaje de aumento anual en el número de estudiantes que participan en programas de orientación y acompañamiento para la empleabilidad. Esto permitirá evaluar la tendencia y el impacto de las estrategias implementadas. Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N] \times 100$ Donde: A: Variación anual del porcentaje de usuarios satisfechos. B= Porcentaje de usuarios atendidos satisfactoriamente
8	Parámetro de medición	Número de estudiantes inscritos en cada programa, número de horas de orientación individualizada, número de talleres y eventos organizados.
9	Fuente y bases de datos	Registros de inscripción en programas, informes de actividades de orientación, encuestas de satisfacción de los estudiantes.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo, con un énfasis en la calidad de los programas y la satisfacción de los estudiantes.

Valor de línea de base		Metas multianuales					
AÑO	Valor actual	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°14

1	Objetivo estratégico	Incrementar el porcentaje de ingreso de estudiantes talentosos a las carreras de Formación Inicial Docente (FID)
2	Línea Estratégica	Implementar estrategias de atracción y selección de estudiantes con alto potencial para la docencia, alineadas con los perfiles requeridos por el sistema educativo y realidad nacional.
3	Nombre del Indicador	Tasa de crecimiento anual de estudiantes talentosos admitidos en los programas de Formación Inicial Docente
4	Justificación	La tasa de crecimiento anual nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para atraer y seleccionar a estudiantes talentosos. Al medir el número de estudiantes admitidos, podremos identificar las iniciativas más exitosas y ajustar las estrategias para maximizar el impacto.
5	Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica/ Coordinadores de programa de estudio
6	Limitaciones del indicador	El indicador puede verse afectado por factores externos como la demanda de docentes en el mercado laboral, las políticas educativas y las condiciones socioeconómicas. Además, la definición de "estudiante talentoso" puede variar y afectar la comparabilidad de los datos a lo largo del tiempo.
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N] \times 100$ Donde: A: Tasa de crecimiento anual de estudiantes talentosos admitidos. B: Número de estudiantes talentosos admitidos en el año N.
8	Parámetro de medición	Número de estudiantes admitidos que cumplan con los criterios de talento definidos (puntajes en pruebas estandarizadas, participación en actividades extracurriculares, recomendaciones, etc.). Proporción de estudiantes talentosos admitidos en relación con el total de estudiantes admitidos.
9	Fuente y bases de datos	Registros de admisión, Resultados de pruebas de selección, Expedientes académicos de los estudiantes admitidos.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Metas multianuales						
	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Valor de línea base	0	10%	20%	40%	50	60	70%
VALOR B	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%
VALOR A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°15

- 1 **Objetivo estratégico**
Implementar el Sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias del perfil de egreso.
- 2 **Línea Estratégica**
Fortalecer la vinculación con los egresados a través de un sistema de seguimiento que permita evaluar el logro de competencias y promover la formación continua
- 3 **Nombre del Indicador**
Tasa de participación de egresados en actividades de seguimiento y formación continua
- 4 **Justificación**
La tasa de participación nos permitirá evaluar la efectividad del sistema de seguimiento de egresados y su capacidad para generar información relevante para la mejora continua de los programas educativos. Al medir el nivel de participación de los egresados, podremos identificar las áreas de mayor interés y ajustar las estrategias de seguimiento para aumentar su relevancia
- 5 **Responsable del indicador**
Unidad de Bienestar y empleabilidad y comité Secretaría académica
- 6 **Limitaciones del indicador**
La tasa de participación puede verse afectada por factores externos como la inserción laboral de los egresados, su movilidad geográfica y la disponibilidad de recursos para realizar el seguimiento. Además, la calidad de los datos recopilados puede variar dependiendo de la metodología utilizada y la respuesta de los egresados.
- 7 **Métodos de calculo**
Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde:
A: Tasa de crecimiento anual de egresados que participan en actividades de seguimiento.
B: Número de egresados que participan en actividades de seguimiento en el año N.
- 8 **Parámetro de medición**
Número de egresados que responden a encuestas de seguimiento. Número de egresados que participan en eventos de actualización profesional organizados por la institución. Número de egresados que se inscriben en programas de formación continua ofrecidos por la institución.
- 9 **Fuente y bases de datos**
Base de datos de egresados, Resultados de encuestas de seguimiento, Registros de participación en eventos y programas de formación continua.
- 10 **Sentido esperado del indicador**
Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Metas multianuales						
	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Valor línea base	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°16

- 1 **Objetivo estratégico**
Incrementar los recursos económicos financieros que garanticen la sostenibilidad de la gestión de logística, abastecimiento e infraestructura, asegurando transparencia en su manejo.
- 2 **Línea Estratégica**
Optimizar la gestión de los recursos económicos y financieros para asegurar la sostenibilidad de la infraestructura y los servicios educativos, promoviendo la transparencia y la eficiencia
- 3 **Nombre del Indicador**
Tasa de crecimiento anual de los ingresos propios generados
- 4 **Justificación**
La tasa de crecimiento anual de los ingresos propios nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para incrementar los recursos financieros de la institución. Al medir el aumento de los ingresos, podremos identificar las iniciativas más exitosas y ajustar las estrategias para maximizar el impacto.
- 5 **Responsable del indicador**
Unidad de administración.
- 6 **Limitaciones del indicador**
La tasa de crecimiento anual puede verse afectada por factores externos como la situación económica del país, las políticas gubernamentales y la competencia de otras instituciones educativas. Además, la medición de los ingresos propios puede ser compleja debido a la diversidad de fuentes de financiamiento.
- 7 **Métodos de calculo**
Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde:
A: Tasa de crecimiento anual de los ingresos propios.
B: Ingresos propios generados en el año N.
- 8 **Parámetro de medición**
Ingresos por concepto de matrícula, Ingresos por proyectos, Ingresos por servicios adicionales, Donaciones y patrocinios.
- 9 **Fuente y bases de datos**
Estados financieros de la institución.
Informes de gestión financiera.
Registros de proyectos y servicios.
- 10 **Sentido esperado del indicador**
Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Metas multianuales							
	Valor de línea de base	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	10%	20%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	60%	25%	20%	17%	14%



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°17

1	Objetivo estratégico	Mejorar los mecanismos para la selección y evaluación del personal docente-administrativo implementando políticas de gestión del talento humano del IESPP Hz.
2	Línea Estratégica	Fortalecimiento de la gestión del talento humano a través de procesos de selección, evaluación y desarrollo profesional basados en competencias y alineados con la visión institucional
3	Nombre del Indicador	Tasa de crecimiento anual de personal docente y administrativo que participa en programas de desarrollo profesional
4	Justificación	La tasa de crecimiento anual nos permitirá evaluar la efectividad de las políticas de gestión del talento humano y su capacidad para promover el desarrollo profesional del personal. Al medir la participación en programas de desarrollo, podremos identificar las áreas de mayor necesidad y ajustar las estrategias para garantizar un mayor impacto en el desempeño institucional.
5	Responsable del indicador	Unidad de formación continua /Unidad de administración.
6	Limitaciones del indicador	La tasa de crecimiento anual puede verse afectada por factores externos como la disponibilidad de recursos financieros, la demanda de personal cualificado y los cambios en las políticas institucionales. Además, la medición de la participación en programas de desarrollo puede ser compleja debido a la diversidad de programas y formatos.
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N] \times 100$ Donde: A: Tasa de crecimiento anual de personal que participa en programas de desarrollo. B: Número de personal que participa en programas de desarrollo en el año N.
8	Parámetro de medición	Número de docentes y administrativos que participan en programas de capacitación. Número de horas de capacitación por persona. Número de docentes y administrativos que obtienen certificaciones o títulos adicionales.
9	Fuente y bases de datos	Registros de capacitación, Evaluaciones de desempeño, Encuestas de satisfacción del personal.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Metas multianuales							
	Valor línea base	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	100%	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	100%	60%	25%	20%	17%	14%



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°18

- 1 **Objetivo estratégico**
Mejorar la gestión de recursos tecnológicos para la optimización de los procesos institucionales.
- 2 **Línea Estratégica**
Optimizar la gestión de los recursos tecnológicos para mejorar la eficiencia de los procesos institucionales y satisfacer las necesidades de los usuarios.
- 3 **Nombre del Indicador**
Tasa de adopción de nuevas tecnologías por parte de los usuarios
- 4 **Justificación**
La tasa de adopción nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para mejorar la gestión de los recursos tecnológicos. Al medir la adopción de nuevas tecnologías por parte de los usuarios, podremos identificar las áreas de mayor resistencia al cambio y ajustar las estrategias para garantizar una mayor aceptación.
- 5 **Responsable del indicador**
Unidad administrativa/formación continua/
- 6 **Limitaciones del indicador**
La tasa de adopción puede verse afectada por factores externos como la disponibilidad de presupuesto, la complejidad de las nuevas tecnologías y la resistencia al cambio de los usuarios. Además, la medición de la adopción puede ser compleja debido a la diversidad de tecnologías y usuarios.
Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
Donde:
A: Tasa de crecimiento anual de usuarios que adoptan nuevas tecnologías.
B: Número de usuarios que adoptan nuevas tecnologías en el año N.
- 8 **Parámetro de medición**
Número de usuarios que utilizan nuevas aplicaciones o plataformas.
Número de usuarios que participan en capacitaciones sobre nuevas tecnologías.
Nivel de satisfacción de los usuarios con las nuevas tecnologías.
- 9 **Fuente y bases de datos**
Registros de uso de sistemas informáticos, Resultados de encuestas de satisfacción, Informes de capacitación.
- 10 **Sentido esperado del indicador**
Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Metas multianuales						
	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°19

- 1 **Objetivo estratégico** Implementar estrategias para la atención satisfactoria y oportuna a los usuarios a través de una asesoría especializada.
- 2 **Línea Estratégica** Brindar una atención al usuario personalizada y de calidad, a través de servicios de asesoría especializados y canales de comunicación eficientes.
- 3 **Nombre del Indicador** Índice de satisfacción del usuario con los servicios de asesoría
- 4 **Justificación** El índice de satisfacción del usuario nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para mejorar la atención al usuario. Al medir la satisfacción de los usuarios, podremos identificar las áreas de oportunidad y ajustar los servicios de asesoría para satisfacer mejor sus necesidades.
- 5 **Responsable del indicador** Unidad administrativa
- 6 **Limitaciones del indicador** El índice de satisfacción del usuario puede verse afectado por factores externos como las expectativas de los usuarios, la complejidad de los trámites y la capacidad de respuesta de los asesores. Además, la medición de la satisfacción puede ser compleja debido a la diversidad de servicios y usuarios.
 Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$
 Donde:
 A: Tasa de crecimiento anual de la satisfacción del usuario.
 B: Puntaje promedio de satisfacción del usuario en el año N (en una escala del 1 al 5).
- 8 **Parámetro de medición** Resultados de encuestas de satisfacción del usuario.
 Tiempo promedio de respuesta a consultas.
 Porcentaje de consultas resueltas a la primera.
- 9 **Fuente y bases de datos** Base de datos de encuestas de satisfacción.
 Registros de atención al usuario.
- 10 **Sentido esperado del indicador** Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Metas multianuales							
	Valor de línea de base	Valor actual	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR B	0	100%	10%	20%	40%	50	60	70%
A	0	100%	60%	60%	25%	20%	17%	14%



VII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



VII. LA PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
7.1. Propuesta de Modelo de Servicio Educativo

Propuesta de Modelo de Servicio Educativo

CONCEPCIÓN	PRMODELO DE SERVICIO EDUCATIVO						PÚBLICO OBJETIVOS		
	FINES	PRINCIPIOS	Componentes	Sub Componentes	Dimensiones	CBC			
Esquema institucional y organizacional sistémico, que asegura componentes pedagógicos y de gestión institucional en la prestación de servicio al país. Se inspira en los fines de la educación superior, los principios de la educación peruana y en los enfoques que inciden transversalmente en la formación de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> Formar a las personas en los campos de la ciencia, tecnología y la docencia. Contribuir al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento Brindar una oferta formativa de calidad. Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Calidad educativa Pertinencia Flexibilidad Inclusión social Transparencia Equidad Merito Interculturalidad 	<ol style="list-style-type: none"> Componentes pedagógicos Componente Gestión institucional Interactúan entre sí bajo una lógica sistémica 	<p>A- SUBCOMPONENTE ESTRATEGICO</p> <p>B- SUBCOMPONENTE MISIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la dirección Gestión de la calidad Gestión de la formación inicial Gestión del desarrollo profesional Gestión de la formación continua 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión institucional Desarrollo de la investigación e innovación Gestión académica y programas de estudio Infraestructura educativa Recursos para el aprendizaje y mantenimiento Disponibilidad del personal 	<ul style="list-style-type: none"> Formación docente Desarrollo de competencias profesionales del formador Programa de formación continua 	<ul style="list-style-type: none"> PEI PAT MPI PCI RI 	<ul style="list-style-type: none"> Estudios del EESP Formadores directivos de EESP Docentes en ejercicio y otros Profesionales



7.2. Propuesta de Modelo Curricular de Gestión Educativa (MNUEDU)

MODELO CURRICULAR DE GESTIÓN EDUCATIVA		HERRAMIENTAS
FUNDAMENTOS CURRICULARES		PRINCIPIOS DE LA EDUCACION SUPERIOR (Ley 30512 Art.Nº7)
ELEMENTOS CURRICULAR	EPISTEMOLOGICOS	PEDAGOGICOS
<p>CONCEPCIÓN</p> <p>El modelo curricular responde a una concepción sistémica que articula las políticas y objetivos establecidos para el sector educación. Considera las demandas del currículo Nacional de la educación básica, del marco del buen desempeño, así como del Proyecto educativo nacional.</p>	<p>A. Perfil de egreso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio • Competencias • Capacidades • Estándares <p>B. Componentes curriculares</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación general • Formación en la práctica e investigación • Formación específica <p>C. Plan de estudios de los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad educativa • Pertinencia • Flexibilidad • Inclusión social • Transparencia • Equidad • Merito • Interculturalidad
	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento complejo • Interdisciplinaria • Dialogo de saberes 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación basada en competencias • Aprendizaje y enseñanza situada • Enfoque crítico reflexivo • Evaluación formativa • Investigación formativa
	<ul style="list-style-type: none"> • Formación basada en competencias • Aprendizaje y enseñanza situada • Enfoque crítico reflexivo • Evaluación formativa • Investigación formativa 	<ul style="list-style-type: none"> • DCBN FID • PCI INSTITUCIONAL



7.2.1.-Definición del Perfil del egresado de formación Inicial docente del Instituto superior pedagógico Público “Huaraz”

El Perfil de egreso del estudiante de FID es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer la docencia idóneamente.

El Perfil de egreso permite establecer una formación especializada basada en la práctica, investigación e innovación, a fin de garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes para desenvolverse de manera ética, eficiente y eficaz en su práctica docente, respondiendo a las demandas del sistema educativo. El Perfil de egreso de la FID se orienta al desarrollo de las nueve (9) competencias profesionales docentes comprendidas en los cuatro (4) dominios del MBDD.

Adicionalmente a las establecidas en el MBDD, el Perfil de egreso de la FID incluye tres (3) competencias de naturaleza transversal que se han incorporado en el dominio 4. A este dominio se le ha agregado el término *personal*, quedando redactado de la siguiente manera: “Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente”. Las competencias incorporadas son esenciales para brindar una formación integral y están orientadas a la construcción de la profesionalidad e identidad docente. Estas competencias se orientan a:

- a. Gestionar su desarrollo personal
- b. Gestionar los entornos digitales; e,
- c. Investigar aspectos críticos de la práctica docente.

El Perfil de egreso de la FID está conformado por las siguientes categorías curriculares:

- A. **Dominio:** se define como un ámbito o campo del ejercicio docente que da sentido y agrupa un conjunto de competencias y desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.
- B. **Competencia:** se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas y auténticas, movilizandoy combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones que incorporen criterios éticos.

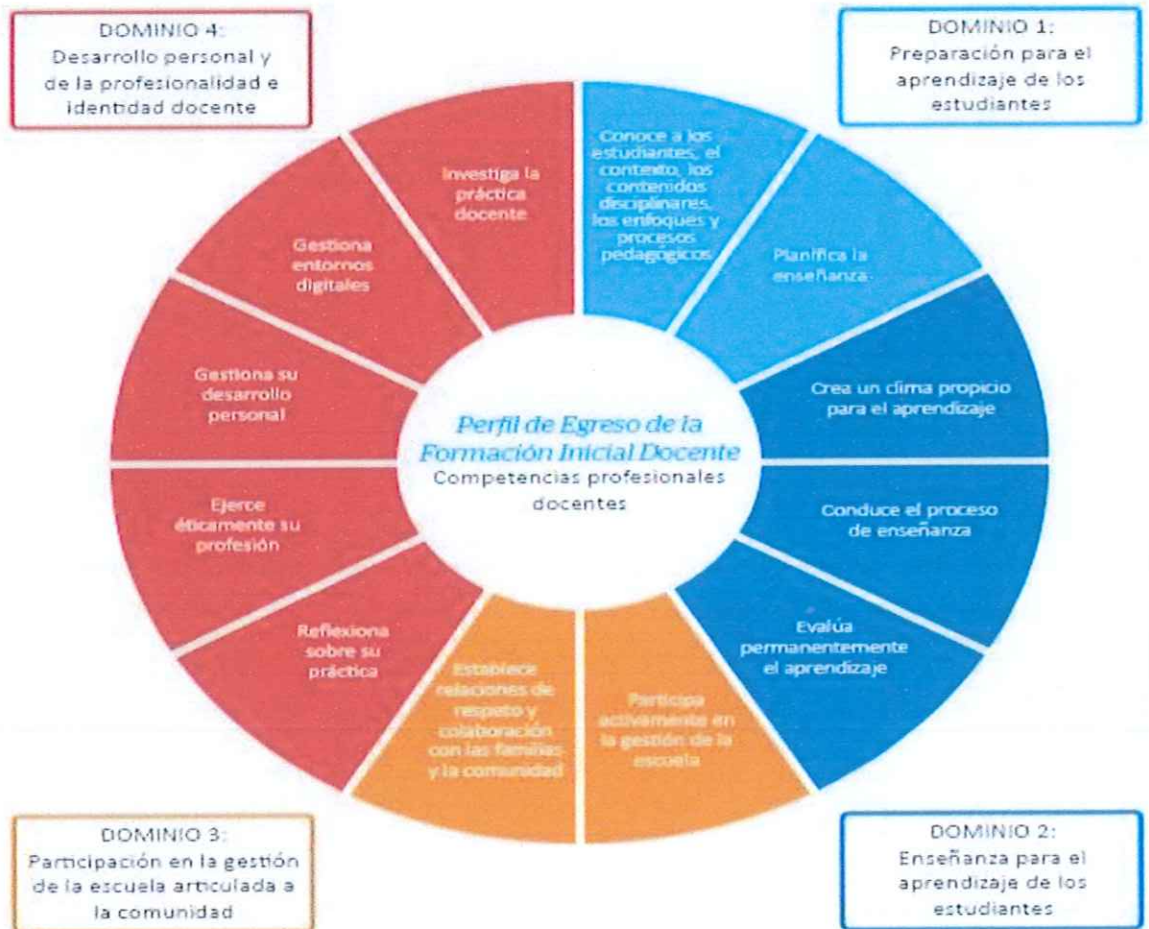
La FID se enfoca en las competencias profesionales docentes, es decir, en aquellas indispensables para el ejercicio de la docencia.



Se denominan profesionales en la medida en que estas competencias subrayan el carácter reflexivo, ético, colegiado, relacional, cultural, político y pedagógico de la docencia. Al hacerlo, enfatizan la naturaleza compleja del quehacer docente.

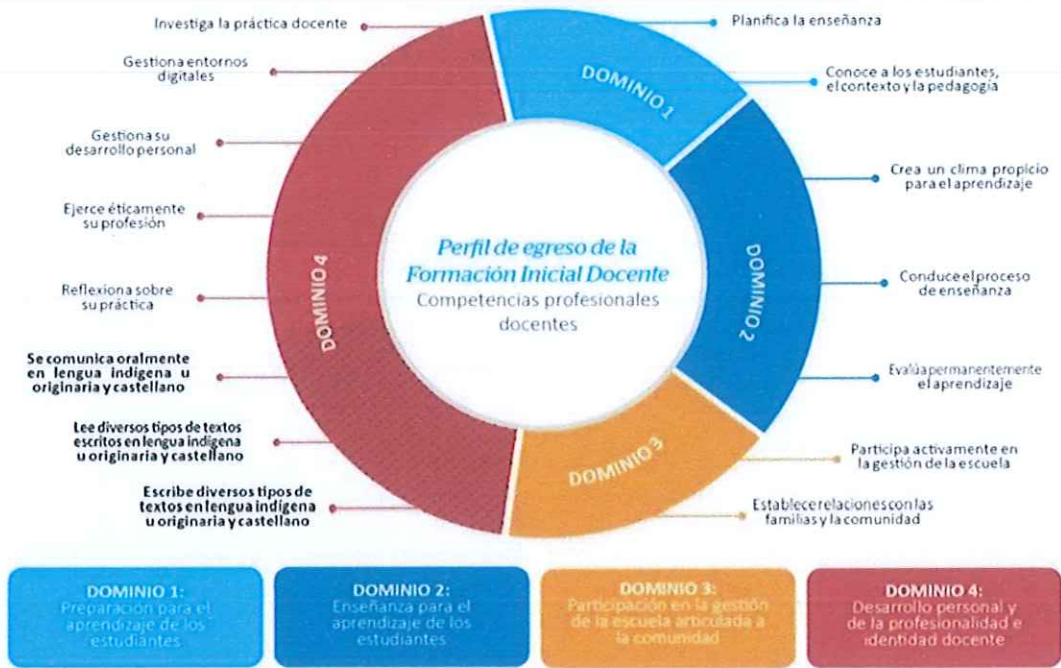
C. **Capacidades:** son recursos que los estudiantes utilizan para afrontar situaciones complejas y auténticas. El desarrollo de competencias supone la movilización articulada de estos recursos, entendidos como conocimientos, habilidades y actitudes.

D. **Estándares:** son descripciones del desarrollo de las competencias profesionales docentes expresados en niveles de creciente complejidad a lo largo de la FID. Estos niveles establecen expectativas de lo que deben conocer y saber hacer los estudiantes para asegurar una formación de calidad. Por ello, plantean criterios comunes que permiten observar y retroalimentar cualitativamente dicho desarrollo.





En relación al Programa de estudio: Educación Inicial Intercultural Bilingüe se considera el Perfil de egreso con 15 competencias:



FUENTE:
DIFOID, 2019

El Perfil de egreso incorpora competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD.

Las competencias del Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente pertenecen al ámbito macro curricular y se articulan con los cursos y módulos del plan de estudios.



7.2.2. Fundamento curricular: Dominios, competencias, y capacidades del Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz"

Tabla 1 Competencias y capacidades del Dominio 1

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
<p>Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p>Comprende las características individuales, evolutivas y socioculturales de sus estudiantes y sus contextos, así como la forma en que se desarrollan los aprendizajes.</p> <p>Comprende los conocimientos disciplinares que fundamentan las competencias del currículo vigente y sabe cómo promover su desarrollo.</p>
<p>Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo, y que responden a las necesidades de aprendizaje y características de los estudiantes, así como a las demandas de su contexto sociocultural.</p> <p>Diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones en forma articulada, y se asegura de que los estudiantes tengan tiempo y oportunidades suficientes para desarrollar los aprendizajes previstos.</p> <p>Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que guardan coherencia con los propósitos de aprendizaje, y que tienen potencial para desafiar y motivar a los estudiantes.</p>

Tabla 2 Competencias y capacidades del Dominio 2

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad.</p> <p>Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula.</p> <p>Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.</p>
<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes</p>	<p>Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes.</p> <p>Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios.</p>



<p>para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes de forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas.</p> <p>Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.</p>
<p>Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales</p>	<p>Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación.</p> <p>Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación acordes a las características de los estudiantes y pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes.</p> <p>Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y, a partir de ellas, toma decisiones sobre la enseñanza.</p> <p>Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes.</p>

Tabla 3 Competencias y capacidades del Dominio 3

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
<p>Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos.</p> <p>Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución.</p> <p>Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.</p>
<p>Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y la comunidad, y establece relaciones de colaboración con esta.</p> <p>Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje.</p>

Tabla 4 Competencias y capacidades del Dominio 4

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
<p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad</p>	<p>Reflexiona individual y colectivamente sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa.</p> <p>Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes.</p>



profesional.

Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento profesional.

Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional.

Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan como parte de la vida escolar.

Competencia 10

Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.

Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal.

Identifica sus valores y motivaciones, y asume posturas éticas respetando principios éticos fundamentales.

Regula sus emociones para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas.

Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.

Competencia 11

Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los

Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad.

Gestiona información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético.

Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes.

Estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.

Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa.

Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.

Competencia 12

Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.

Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general.

Diseña e implementa un proyecto de investigación con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos.

Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación.

Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.

7.2.3.-Fundamento curricular de los Estándares de la formación Inicial docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz"

Los estándares de Formación Inicial Docente proporcionan un marco explícito y compartido para diseñar, supervisar y evaluar la formación y desempeño de los estudiantes. La elaboración de estos estándares sigue un enfoque basado en la progresión de competencias del perfil, que establece una secuencia en el desarrollo de cada competencia a lo largo del plan de estudios. Por lo tanto, es importante considerar los siguientes aspectos:

- La definición de las progresiones de competencia se basa en la formación profesional y se ajusta a las tendencias actuales en educación superior.
- Las progresiones se diseñan utilizando investigaciones existentes sobre el aprendizaje en el área específica o el desarrollo de competencias (Hess, 2010).
- Estas progresiones se enfocan en comportamientos o ejecuciones observables que reflejan el avance en el desarrollo de competencias y se manifiestan en un crecimiento progresivo.
- La progresión de una competencia implica la construcción de modelos de la realidad que evolucionan a partir de información y experiencia personal, y en términos de desarrollo profesional, esto se traduce en actuaciones en entornos cada vez más complejos.
- Se desarrollan de manera progresiva y continua a lo largo del plan curricular, aunque esto no implica necesariamente un proceso uniforme. El progreso es incremental, pero los tiempos necesarios para alcanzar cada nivel no son proporcionales.
- La progresión responde a las necesidades y dinámicas específicas de cada competencia, y su desarrollo está influenciado por factores como la maduración personal, la integración con otras competencias y los contextos prácticos de intervención.

Los estándares de Formación Inicial Docente constituyen el núcleo del currículo, permitiendo identificar las expectativas para los estudiantes y evaluar cuán cerca o lejos se encuentran de cumplir las expectativas establecidas por el sistema educativo. Estos estándares facilitan la operacionalización de las competencias profesionales docentes en diferentes niveles de desarrollo, ofreciendo una visión coherente y gradual de la formación y evaluación de los estudiantes de FID.

Existen dos niveles de desarrollo de competencias a lo largo de los diez ciclos de formación. El primer nivel, esperado al final del quinto ciclo, se enfoca en la comprensión de fundamentos que permiten la práctica docente, destacando que esta comprensión también debe manifestarse en

la capacidad para actuar en situaciones complejas (Wiggings, 1998; Perkins, 1992), donde se integran conocimientos, habilidades y actitudes.

El segundo nivel define las competencias profesionales que se espera que los estudiantes hayan alcanzado al finalizar la Formación Inicial Docente, sirviendo como referencia para el sistema educativo en términos de lo que se espera de un docente recién egresado al enfrentarse a situaciones profesionales.

Los estándares de Formación Inicial Docente están alineados con los estándares de competencias profesionales docentes, describiendo los niveles de desarrollo requeridos para los profesionales en ejercicio. Para mantener esta alineación, los estándares en el Documento Curricular Base Nacional (DCBN) incluyen un tercer nivel que refleja las expectativas para los docentes en servicio. Este tercer nivel es útil para describir a los estudiantes que superan las expectativas antes de completar su formación inicial y facilita un enfoque coherente en la formación continua de los docentes.

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Nivel Competencia	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Competencia 1</p> <p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p>Comprende el aprendizaje como un fenómeno complejo, en el que intervienen diferentes procesos cognitivos, afectivos y socioculturales y que puede ser interpretado desde diversas teorías, con implicancias distintas para las prácticas pedagógicas. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Comprende los conceptos centrales de distintas disciplinas involucradas en el currículo vigente, y explica cuál es la relación entre el</p>	<p>Comprende los principios que se derivan de diversas teorías sobre el aprendizaje, y sus posibles implicancias para la práctica pedagógica. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Explica cómo el desarrollo humano se relaciona con el aprendizaje y es uno de los factores que determina la diversidad de los estudiantes. Comprende los conocimientos disciplinares con mayor profundidad y extensión de lo que el currículo vigente espera que desarrolle en el nivel en</p>	<p>Comprende los principios que se derivan de diversas teorías sobre el aprendizaje, y sus posibles implicancias para la práctica pedagógica. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Explica cómo el desarrollo humano se relaciona con el aprendizaje y que es uno de los factores que determina la diversidad de los estudiantes. Asimismo, explica que las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, así como</p>



conocimiento disciplinar y el enfoque por competencias. Sustenta dicho enfoque como uno de los fundamentos del currículo vigente, el modo en que este enfoque contribuye al desarrollo progresivo de aprendizajes y cómo responde a las demandas de la sociedad actual. Conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas.

el que enseña, y sustenta la necesidad de establecer relaciones entre tales conocimientos para promover el pensamiento complejo. Sustenta el enfoque por competencias como uno de los fundamentos del currículo vigente y sabe cómo se espera que progresen las competencias a lo largo de la Educación Básica. Asimismo, explica la forma en la que los estudiantes aprenden y en qué consisten sus principales preconcepciones y dificultades en concordancia, conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo de aprendizajes.

las particularidades de aquellos que presentan diversos tipos de necesidades, impactan en dicho aprendizaje. Comprende los conocimientos disciplinares con mayor profundidad y extensión de lo que el currículo vigente espera que desarrolle en el nivel en el que enseña, y sustenta la necesidad de establecer relaciones entre tales conocimientos para promover el pensamiento complejo. En el marco del enfoque por competencias, sabe cómo se espera que estas progresen a lo largo de la Educación Básica, sustentando cómo y por qué tales progresiones contribuyen a atender las diversas necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, explica la forma en la que los estudiantes aprenden y en qué consisten sus principales preconcepciones y dificultades. En concordancia, conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo

			de aprendizajes.
<p>Competencia 2</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso Pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Explica y fundamenta la importancia de una planificación centrada en el aprendizaje, es decir, que parte de las expectativas definidas en el currículo y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes para proponer situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje. Asimismo, sustenta que, a mayor articulación entre las planificaciones anuales, módulos/proyectos y sesiones se contribuye en mayor medida al desarrollo progresivo de los aprendizajes. En coherencia con lo anterior, propone situaciones de aprendizaje que responden a los propósitos de aprendizaje</p>	<p>Planifica la enseñanza, Estableciendo propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación alineados a las expectativas de aprendizaje definidas en el currículo vigente y que responden a las principales necesidades de aprendizaje y características del grupo, así como las demandas del contexto sociocultural. A partir de ello, diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones, asegurándose de que estas últimas se encuentren articuladas con la unidad/proyecto correspondiente. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos y explica cómo estos favorecen el logro de dichos aprendizajes. Estas situaciones incorporan asuntos relevantes del contexto e intereses comunes del grupo y exigen actuaciones complejas por parte de los estudiantes. Explica cómo adecuar los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con diversos tipos de necesidades</p>	<p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, para lo cual establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo vigente y que responden a las principales necesidades de aprendizaje y características del grupo, así como las demandas del contexto sociocultural. A partir de ello, diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones que se encuentran articulados entre sí. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos. Estas situaciones incorporan asuntos relevantes del contexto e intereses comunes del grupo y exigen, por parte de los estudiantes, actuaciones complejas. Adecúa los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con diversos tipos de necesidades.</p>

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Nivel Competencia	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Competencia 3</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>Comprende la relevancia de generar un clima afectivo positivo para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que este debe caracterizarse por una convivencia democrática, por el reconocimiento de la diversidad y por la inclusión de todos los estudiantes. Explica cómo un clima con estas características promueve el bienestar y la seguridad de los mismos, y requiere de su parte la creación de un ambiente de confianza, con lazos de</p>	<p>Crea un clima caracterizado por relaciones respetuosas y empáticas con y entre los estudiantes. Comprende que los estudiantes tienen diversas características, personalidades, intereses, etc. y que su tarea como docente es garantizar las condiciones para que los estudiantes se sientan seguros y respetados, así como detener cualquier tipo de discriminación. Promueve el involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, motivándolos para que</p>	<p>Crea un clima caracterizado por relaciones respetuosas y empáticas con y entre los estudiantes, acogiendo sus características y expresiones e interviniendo frente a casos de discriminación que se presentan en el aula. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje, motivándolos para que participen, acogiendo sus opiniones sobre asuntos</p>



	<p>cooperación y solidaridad al interior del grupo, generados desde las propias identidades de sus miembros. Sustenta la necesidad de construir acuerdos con los estudiantes para una buena convivencia y para promover su autonomía, y explica que los conflictos son inherentes a la vida escolar. Al tratar con estudiantes de Educación Básica, se relaciona siempre de forma respetuosa y reconociendo las diferencias, y los motiva a que participen del proceso de aprendizaje.</p>	<p>participen y expresándoles confianza en sus posibilidades de aprender. Construye oportunamente con los estudiantes acuerdos que favorecen la convivencia democrática, o utiliza normas previamente establecidas en el aula. Maneja estrategias para la resolución de conflictos que se producen en el aula.</p>	<p>relacionados con la vida común del aula y expresándoles confianza en sus posibilidades de aprender. En coherencia con esto, dirige el proceso de definición de normas de convivencia orientadas a favorecer el bien común y regula la convivencia a partir de estas. Cuando se presentan conflictos en el aula, convoca a las partes implicadas y propone soluciones razonables a los mismos.</p>
<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la resolución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales</p>	<p>Comprende que el desarrollo de los aprendizajes requiere de interacciones pedagógicas que les confieran un papel protagónico a los estudiantes y les permitan construir conocimientos desde sus saberes previos. Explica que la gestión de estas interacciones supone brindar múltiples oportunidades para favorecer la apropiación con sentido de los aprendizajes. En coherencia con ello, conduce actividades de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas para que los estudiantes elaboren ideas, exploren soluciones o confronten puntos de vista. Además, comprende que para realizar lo anterior debe brindar apoyo pedagógico que responda a la diversidad de necesidades y situaciones que emergen en el aula.</p>	<p>Conduce el proceso de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas que ayudan a los estudiantes a conectar los nuevos aprendizajes con sus saberes previos. Asimismo, les brinda oportunidades para elaborar sus propias ideas y soluciones, en las que deben establecer relaciones significativas entre hechos, datos, conceptos, entre otros. Explicita a los estudiantes el sentido de las actividades que realizan en el marco de los propósitos de aprendizaje de una sesión. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades y les ofrece apoyo pedagógico para atender las necesidades más recurrentes en el grupo y que han sido previamente identificadas. Gestiona el tiempo de modo tal que sea dedicado fundamentalmente a actividades de aprendizaje, para lo cual regula permanentemente el desarrollo de dichas actividades.</p>	<p>Conduce el proceso de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas que ayudan a los estudiantes a conectar los nuevos aprendizajes con sus saberes previos. Asimismo, les brinda constantemente oportunidades para elaborar sus propias ideas y soluciones, en las que deben establecer relaciones significativas entre hechos, datos, conceptos, entre otros. Explicita a los estudiantes el sentido de las actividades que realizan en el marco de los propósitos de aprendizaje de una sesión, unidades y/o proyectos. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades, verifica que las hayan entendido y las hayan entendido y les ofrece apoyo pedagógico para atender las necesidades que emergen durante el proceso. Gestiona el tiempo de modo tal que sea dedicado fundamentalmente a actividades de aprendizaje, para lo cual regula permanentemente el desarrollo de dichas actividades.</p>

Competencia 5
 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.

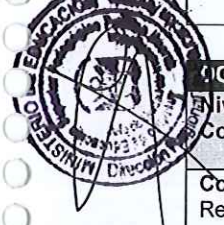
Explica que una de las principales finalidades de la evaluación es retroalimentar y potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En coherencia, fundamenta por qué la enseñanza y la evaluación guardan una estrecha vinculación. Explica y fundamenta en qué medida toda evaluación puede realizarse desde una perspectiva formativa y comprende la centralidad de contar con criterios explícitos para interpretar evidencias de aprendizaje y retroalimentar a los estudiantes, así como la relevancia de construir una práctica de evaluación positiva para los estudiantes, es decir, en la que se sientan seguros, respetados y en la que los errores y dificultades se conciben como oportunidades de aprendizaje para todos. Conoce y aplica estrategias e instrumentos de evaluación para recoger evidencias de aprendizaje en función de los propósitos planteados.

Evalúa los aprendizajes involucrando a los estudiantes en este proceso mediante la comunicación clara de los criterios de evaluación. Utiliza estrategias y tareas de evaluación que incorporan aspectos de la realidad de los estudiantes y son pertinentes para recoger evidencias de aprendizaje. Interpreta estas evidencias, empleando los criterios preestablecidos para identificar los niveles de desarrollo de las competencias y principales dificultades de aprendizaje de los estudiantes. Les brinda retroalimentación clara y descriptiva sobre dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar o fortalecer para alcanzarlas.

Evalúa los aprendizajes involucrando activamente a los estudiantes en este proceso mediante la comunicación de los criterios de evaluación y asegurándose de que comprendan cómo luce un producto o actuación que responde a dichos criterios. Utiliza estrategias y tareas de evaluación que son auténticas y pertinentes para recoger evidencias de aprendizaje. Interpreta evidencias recogidas en situaciones formales de evaluación, empleando los criterios preestablecidos para identificar los niveles de desarrollo de las competencias y las principales dificultades de aprendizaje de los estudiantes. A partir de esta interpretación, toma acciones para modificar su práctica, de manera que responda a las necesidades de aprendizaje más comunes en el grupo. Les brinda retroalimentación clara y descriptiva sobre dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar o fortalecer para alcanzarlas.

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

Nivel Competencia	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción de una mejora continua Proyecto Educativo Institucional y generando este pueda	Comprende que la gestión institucional es una tarea colectiva que se orienta al logro de aprendizajes de calidad. Asimismo, reconoce que para este logro es importante revisar el quehacer institucional e implementar ciertas mejoras o innovaciones, las cuales deben ser propuestas en forma sistemática y con la colaboración de diferentes miembros de la comunidad educativa. A partir de sus experiencias en la	Establece relaciones respetuosas y dialogantes con las personas con quienes interactúa. Comprende la visión compartida de la institución y argumenta la necesidad de revisarla de forma periódica. Demuestra habilidades de trabajo en equipo cuando desarrolla actividades con diversos actores de la institución educativa en donde se desenvuelve y colabora en las actividades e iniciativas institucionales para las que es	Establece relaciones respetuosas y dialogantes con sus colegas y demás trabajadores de la institución o red educativa. Trabaja colaborativamente con otros docentes para analizar las necesidades de aprendizaje de estudiantes a su cargo y brinda aportes para la toma de decisiones en la institución educativa o red con la que está vinculado en el marco de la visión compartida. De ser el caso,



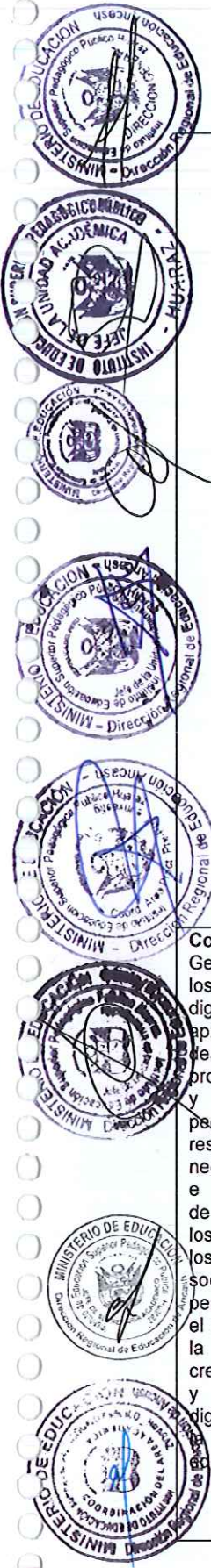
<p>aprendizajes de calidad.</p>	<p>institución y del análisis crítico de las mismas, explica por qué la profesión docente no puede concebirse como una labor aislada y desarrolla una perspectiva sobre el sentido e importancia de la construcción de una visión compartida. En los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve, establece relaciones respetuosas con las personas con las que interactúa.</p>	<p>convocado. Identifica las potencialidades y dificultades de la institución educativa y formula sus propias propuestas de mejora o proyectos de innovación.</p>	<p>colabora en el diseño e implementación de propuestas de mejora y/o proyectos de innovación desarrollados por colegas con mayor experticia.</p>
<p>Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y de cuenta de los resultados.</p>	<p>Comprende que existen diversas formas de interpretar el mundo y que el rol de todo docente es propiciar el diálogo entre estos saberes. En esa línea, explica la importancia de conocer los saberes y recursos culturales de los estudiantes, sus familias y del espacio donde se inserta la institución educativa. Sabe que este conocimiento le brinda herramientas para involucrar a las familias y promover su participación, y que esto es fundamental para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.</p>	<p>Indaga y sistematiza información sobre los saberes y recursos culturales de los estudiantes y sus familias, en el marco del enfoque intercultural y el diálogo de saberes. Asimismo, cuando corresponde, comunica a las familias los aprendizajes que estos tienen que desarrollar, así como sus resultados. Formula propuestas para que las familias se involucren en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.</p>	<p>Incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje, saberes y recursos culturales de los estudiantes, sus familias y del espacio en donde se inserta la institución o red, en el marco del enfoque intercultural y el diálogo de saberes. Comunica en la lengua de las familias los aprendizajes que tienen que desarrollar los estudiantes, así como sus resultados. Las acoge cuando se acercan y escucha con respeto sus opiniones y creencias, evitando imponer su perspectiva cultural. Promueve su colaboración en el desarrollo de los aprendizajes.</p>

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE

Nivel Competencia	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>Comprende que la reflexión, individual y colectiva, es un elemento medular en la profesión docente que le permite mejorar continuamente su práctica y construir una postura sobre las políticas educativas. En coherencia, concibe la reflexión como un proceso sistemático, cíclico y constante, orientado al análisis de las propias acciones para tomar decisiones pedagógicas que respondan a dicho análisis. Reflexiona de manera individual, con sus pares y con el docente formador</p>	<p>Reflexiona metódicamente de manera individual, con sus pares y con los docentes formadores sobre las evidencias que registra en el desarrollo de su práctica profesional, vinculándolas con la teoría. Producto del proceso reflexivo, identifica los aspectos de mejora e implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica. Tiene una opinión informada de los documentos de política educativa y la normativa que regula la educación en el país y la expresa en distintos entornos físicos o virtuales, con lo que</p>	<p>Reflexiona metódicamente y con apoyo de sus pares sobre su práctica pedagógica en el aula, en especial cuando se enfrenta a situaciones que ponen en evidencia dificultades en la misma y que requieren que tome determinadas decisiones. Producto del proceso reflexivo, identifica los aspectos de mejora e implementa los cambios necesarios para garantizar el logro de los aprendizajes. Tiene una opinión informada sobre las principales políticas educativas y la normativa</p>



	sobre las evidencias que registra de las actividades de práctica para identificar sus fortalezas y los aspectos de mejora.	sienta las bases de la dimensión política de su identidad docente.	que regula la educación en el país, que le permite participar de distintos entornos físicos y/o virtuales en los que intercambia opiniones e información. De esta manera, construye y afirma la dimensión política de su identidad docente.
<p>Competencia 9</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social</p>	<p>Comprende que la práctica docente y las interacciones que conlleva presentan siempre una dimensión moral que exige conducirse y tomar decisiones teniendo como criterio fundamental el bienestar de los estudiantes y la protección de sus derechos. Reconoce que para garantizar el derecho de los mismos a la educación debe ser autónomo y responsable en el cumplimiento de sus funciones y entiende que su práctica es compleja y requiere afrontar reflexivamente diversos tipos de dilemas. Cumple con sus responsabilidades como estudiante de docencia y, cuando interactúa con estudiantes de Educación Básica, respeta sus derechos sin restricciones.</p>	<p>Preserva siempre el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes con los que interactúa, actuando frente a situaciones evidentes que atentan contra estos. Explica cómo, en la medida de sus posibilidades, el cumplimiento de estas responsabilidades contribuye a garantizar el derecho de los estudiantes a la educación. Cuando se enfrenta a dilemas morales relacionados con su práctica, considera las perspectivas que se ponen en juego y se apoya en docentes de la institución educativa donde realiza sus prácticas para discutir posibles soluciones.</p>	<p>Ejerce éticamente su profesión, por lo que en su práctica cotidiana preserva siempre el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes, actuando frente a situaciones evidentes que atentan contra estos y cumpliendo con las responsabilidades profesionales que garantizan el derecho de los estudiantes a la educación. Reconoce cuáles son los valores que orientan las decisiones que toma en su práctica y cómo influyen en su juicio profesional. Sobre esta base, cuando se enfrenta a dilemas morales relacionados con su trabajo, considera las perspectivas que se ponen en juego y toma decisiones reflexivamente, apoyándose en docentes con mayor experiencia, de ser necesario.</p>
<p>Competencia 10</p> <p>Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad</p>	<p>Identifica sus fortalezas y limitaciones, reconociendo que las primeras son rasgos importantes de su identidad y que puede apoyarse en ellas para superar sus limitaciones. Asimismo, comprende cuáles son los principales valores y motivaciones que determinan sus acciones y cómo estos se vinculan con su decisión de ser docente. Comprende que todos los individuos son responsables por sus acciones y por las consecuencias de las mismas. Asimismo, comprende que las emociones son parte constitutiva de la experiencia humana, pero que requieren ser</p>	<p>Plantea metas de mejora personal a partir de la identificación de sus fortalezas y limitaciones. Revisa qué tanto ha conseguido alcanzar dichas metas a lo largo de su formación inicial y las ajusta para seguir superándose. Reconoce que los valores y motivaciones que determinan sus acciones tienen una repercusión en los vínculos que establece con sus pares y con los estudiantes de Educación Básica. Asume posturas éticas frente a situaciones de conflicto moral, respondiendo a la necesidad de resguardar los derechos de los demás. Identifica con precisión sus propias emociones, así</p>	<p>Revisa críticamente las metas de mejora personal que se plantea a partir de una práctica permanente de reflexión sobre sus fortalezas y limitaciones. Analiza críticamente sus decisiones profesionales a partir de los valores y motivaciones que determinan sus acciones. Argumenta sus posturas éticas frente a situaciones de conflicto moral, identificando las tensiones entre los principios mínimos que resguardan los derechos de las personas y las aspiraciones particulares de individuos o grupos. Identifica con precisión sus propias emociones, así como las</p>



reguladas para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. En ese sentido, identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás, y reconoce el porqué de las mismas en una variedad de situaciones cotidianas. Reconoce que una interacción respetuosa se basa en la asertividad y la empatía, así como en manifestar sus perspectivas y necesidades sin desestimar las posturas de sus interlocutores. Del mismo modo, explica que los estereotipos y prejuicios están a la base de las relaciones que establecemos con las personas, y explora cómo algunos de ellos se evidencian en sus interacciones cotidianas.

como las de los demás, y reconoce el porqué de las mismas en una variedad de situaciones cotidianas. Asimismo, es capaz de regular la expresión de sus emociones en situaciones de conflicto o estrés que emergen en sus interacciones con estudiantes de Educación Básica y futuros colegas. Comunica con claridad sus puntos de vista y necesidades y muestra apertura hacia personas con perspectivas distintas a la suya en los espacios de formación pre profesional. En consecuencia, identifica aquellos estereotipos y prejuicios sociales que impactan en sus relaciones con las personas de su entorno inmediato

de los demás, y reconoce el porqué de las mismas en una variedad de situaciones cotidianas. Asimismo, es capaz de regular la expresión de sus emociones en función de los diversos contextos en los que se desenvuelve y las metas que persigue. Emplea estrategias de regulación emocional para perseverar en el logro de sus propósitos, en especial aquellos que se vinculan con su quehacer docente. Comunica con claridad sus puntos de vista y necesidades y, al mismo tiempo, muestra apertura hacia personas con perspectivas y procedencias socioculturales distintas a la suya. En consecuencia, identifica aquellos estereotipos y prejuicios sociales que impactan en sus relaciones interpersonales y busca trabajar en ellos para relacionarse cada vez mejor con las personas de su entorno y la comunidad educativa.

Competencia 11
Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa

Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética en su vida privada y para su formación profesional y es consciente de la importancia de administrar su identidad digital y de proteger su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Identifica las oportunidades que ofrecen las tecnologías digitales en términos de acceso a la información y su valor como herramientas para mediar el aprendizaje. Explica y justifica cómo facilitan su propio proceso de aprendizaje y reconoce la importancia de utilizarlas con responsabilidad, ética y sentido crítico. Valora el papel de las tecnologías para la comunicación y la generación de espacios de

Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora medidas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo, discrimina e incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje información proveniente de internet y de diferentes formatos (textos, videos, sonidos, animaciones, etc.). Explica y justifica las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales para el quehacer docente y la importancia de utilizarlas con sentido crítico. Además, las utiliza eficientemente para comunicarse con sus pares y otros miembros de la comunidad educativa. Accede a plataformas donde los docentes intercambian



















Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética tanto en su vida privada como profesional. Incorpora medidas de seguridad en la red y cuida su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo, discrimina, organiza convenientemente e incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje información proveniente de internet y de diferentes formatos (textos, videos, sonidos, animaciones, etc.), combinando pertinentemente las tecnologías digitales de las que dispone. Además, las utiliza eficientemente para comunicarse, colaborar e intercambiar información



	<p>colaboración entre los miembros de su comunidad educativa y para el desarrollo del pensamiento computacional.</p>	<p>contenidos y opiniones. Resuelve problemas digitales, transfiere su competencia digital a nuevas situaciones y valora el papel de las tecnologías en el desarrollo del pensamiento computacional.</p>	<p>con sus pares y otros miembros de la comunidad educativa. Resuelve problemas digitales, transfiere su competencia digital a nuevas situaciones y sabe cómo aplicar el pensamiento computacional para analizar problemas.</p>
<p>Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.</p>	<p>Comprende la relevancia de la investigación educativa en tanto herramienta para la identificación de evidencia y la toma de decisiones con base en esta. Explica en qué consiste el proceso de investigación y reconoce la importancia de desarrollar su actitud investigativa para mejorar su práctica pedagógica y para favorecer el logro de aprendizajes. Identifica situaciones problemáticas en su entorno, susceptibles de investigación, y propone respuestas o explicaciones a las mismas. En función de ello, focaliza un problema y determina los objetivos de la investigación, las actividades a realizar, y los instrumentos y la información requerida (que puede incluir fuentes primarias o secundarias o ambas). Recoge, organiza y analiza la información en función de los objetivos definidos previamente.</p>	<p>Problematiza situaciones de su entorno y plantea un problema de investigación. En razón a ello, elabora un plan donde explica los objetivos, la metodología y los instrumentos que empleará. Sustenta su investigación en un marco teórico construido con base en el análisis de fuentes de información confiable y vigente. Lleva a cabo el proceso de recojo de data y organización de la información en función de los objetivos definidos previamente. Analiza a profundidad la información y la interpreta a la luz del marco teórico construido. Elabora conclusiones que contribuyan a la comprensión de la realidad educativa investigada y brinda alcances para mejorarla. Asimismo, identifica lecciones aprendidas que den pie a futuros estudios e investigaciones. Difunde sus resultados, considerando que lleguen a distintos tipos de público, en primer lugar, a los actores que participaron en la investigación.</p>	<p>Participa de espacios de diálogo en los que, con sus colegas, analiza su entorno, identifica problemáticas y/o potencialidades y prioriza las más relevantes. A partir de esto, plantea un problema de investigación y lo detalla en un plan. Para implementarlo, involucra a sus colegas y utiliza los recursos de la institución o red educativa. Lleva a cabo el proceso de recojo de data y organización de la información en función de los objetivos definidos previamente. Analiza a profundidad la información y la interpreta a la luz del marco teórico construido y en este proceso hace evidente las múltiples perspectivas –de sus colegas y compañeros de trabajo– sobre esa realidad de la cual forma parte. Elabora conclusiones que contribuyan a la comprensión de la realidad educativa investigada y brinda alcances para mejorarla. Asimismo, identifica lecciones aprendidas que den pie a futuros estudios e investigaciones. Difunde sus resultados, considerando que lleguen a distintos tipos de público y, en su lugar de trabajo, promueve el uso de los resultados de la investigación para generar mejoras o innovaciones, propiciando una cultura de investigación entre sus pares.</p>



DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
Competencia	Competencia 13
Nivel	Se comunica oralmente en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar
Nivel 1 de desarrollo de la competencia	Se comunica oralmente en diversas situaciones comunicativas. Infiere hechos a partir de información explícita. Desarrolla sus ideas por lo general manteniéndose en el tema y utiliza vocabulario de uso frecuente ¹ . Se apoya en recursos no verbales y paraverbales de acuerdo a modos de paraverbales de acuerdo a normas y modos de cortesía según el contexto sociocultural para enfatizar lo que dice. En un intercambio, participa y responde en forma pertinente a lo que le dicen. Reflexiona y evalúa los textos escuchados a partir de sus conocimientos y contexto sociocultural.
Nivel 2 de desarrollo de la competencia	Se comunica oralmente en diversas situaciones comunicativas. Infiere hechos a partir de información explícita e implícita. Desarrolla sus ideas en torno a un tema y las relaciona mediante el uso de algunos recursos cohesivos ³ , recursos textuales y vocabulario variado ⁵ . Se apoya en recursos no verbales y paraverbales de acuerdo a normas y modos de cortesía según el contexto sociocultural para enfatizar lo que dice. En un intercambio, participa y responde en forma pertinente a lo que le dicen. Reflexiona y evalúa los textos escuchados a partir de sus conocimientos y contexto sociocultural.
Nivel 3 de desarrollo de la competencia	Se comunica oralmente en diversas situaciones comunicativas. Infiere información relevante y conclusiones e interpreta la intención de sus interlocutores. Organiza y desarrolla sus ideas en torno a un tema y las relaciona mediante el uso de recursos cohesivos, recursos discursivos y vocabulario variado y pertinente ⁶ . Utiliza recursos no verbales y paraverbales de acuerdo a normas y modos de cortesía según el contexto sociocultural para producir efecto en los interlocutores. En un intercambio, adapta lo que dice a las necesidades y puntos de vista de quien lo escucha, a partir de comentarios y preguntas relevantes. Reflexiona sobre textos escuchados y evalúa su fiabilidad de acuerdo a sus conocimientos y contexto sociocultural.
Nivel 4 de desarrollo de la competencia	Se comunica oralmente adecuándose a diversas situaciones comunicativas. Interpreta la intención de sus interlocutores y las relaciones de poder a partir de las inferencias realizadas en discursos. Organiza y desarrolla ideas en torno a un tema y las relaciona mediante el uso de diversos recursos cohesivos, recursos discursivos y vocabulario especializado ⁷ . Utiliza recursos no verbales y paraverbales de acuerdo a normas y modos de cortesía según el contexto sociocultural para enfatizar significados con la intención de producir efecto en los interlocutores. En un intercambio, hace contribuciones relevantes y evalúa las ideas de los otros para producir su argumentación. Reflexiona sobre textos escuchados y evalúa la validez de la información y su efecto en los interlocutores.
Destacado articulación con la Formación Docente en Servicio	- Se comunica oralmente adecuándose a diversas situaciones comunicativas. Interpreta la intención de sus interlocutores y las relaciones de poder a partir de las inferencias realizadas en discursos que contienen sesgos y ambigüedades. Organiza y desarrolla ideas en torno a un tema y las relaciona mediante el uso de diversos recursos cohesivos, recursos discursivos y vocabulario especializado y preciso. Utiliza recursos no verbales y paraverbales de acuerdo a normas y modos de cortesía según el contexto sociocultural para enfatizar o matizar significados con la intención de producir efecto en los interlocutores. En un intercambio, hace contribuciones relevantes, argumenta y evalúa las ideas de los otros para contraargumentar. Reflexiona sobre textos escuchados y evalúa la validez de la información y su efecto en los interlocutores, de acuerdo a sus conocimientos y diversas fuentes de información.
Competencia 14	Lee diversos tipos de textos escritos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.
Nivel 1 de desarrollo de la competencia	Lee diversos textos breves en los que predomina vocabulario de uso frecuente. Identifica y relaciona información ubicada en distintas partes del texto. Opina sobre sucesos e ideas importantes del texto a partir de su experiencia previa.
Nivel 2 de desarrollo de la competencia	Lee diversos textos que presentan estructura simple y vocabulario variado. Obtiene información y realiza inferencias locales a partir de información explícita. Reflexiona sobre sucesos e ideas importantes del texto e identifica los recursos textuales más comunes a partir de su conocimiento y experiencia.
Nivel 3 de desarrollo de la competencia	Lee diversos textos que presentan estructura simple con algunos elementos complejos y vocabulario variado. Obtiene información e integra datos ubicados en distintas partes del texto. Realiza inferencias locales a partir de información explícita e implícita. Reflexiona sobre formas y contenidos del texto, y evalúa la intención de los recursos textuales.

   	<p>Nivel 4 de desarrollo de la competencia</p>	<p>Lee diversos textos con estructuras complejas y vocabulario variado y especializado. Integra información contrapuesta que está en distintas partes del texto. Interpreta el texto considerando información relevante y complementaria para construir su sentido global, valiéndose de otros textos. Reflexiona sobre formas y contenidos del texto y asume una posición sobre las relaciones de poder que este presenta. Evalúa la intención de los recursos textuales y el efecto en el lector.</p>
 	<p>Destacado – Articulación con la Formación Docente en Servicio</p>	<p>Lee diversos textos con estructuras complejas de carácter académico con vocabulario especializado. Integra información contrapuesta que está en distintas partes del texto. Interpreta el texto considerando información relevante y complementaria para construir su sentido global, valiéndose de otros textos y reconociendo distintas posturas y sentidos. Reflexiona sobre formas y contenidos del texto y asume una posición sobre las relaciones de poder que este presenta. Evalúa la validez de la información, el estilo del texto, la intención de las estrategias discursivas y de los recursos textuales.</p>
 	<p>Competencia Nivel</p>	<p>Competencia 15 Escribe diversos tipos de textos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.</p>
 	<p>Nivel 1 de desarrollo de la competencia</p>	<p>Escribe diversos textos sobre temas cotidianos. Adecúa su texto al propósito a partir de su experiencia previa. Relaciona ideas por lo general manteniéndose en el tema y utiliza vocabulario de uso frecuente. Utiliza algunos recursos ortográficos básicos para darle claridad a su texto. Reflexiona sobre las ideas más importantes en el texto que escribe.</p>
 	<p>Nivel 2 de desarrollo de la competencia</p>	<p>Escribe diversos textos sobre temas cotidianos. Adecúa su texto al destinatario y propósito a partir de su experiencia previa y de algunas fuentes de información oral. Desarrolla sus ideas en torno a un tema y las relaciona mediante el uso de algunos recursos cohesivos, recursos textuales y vocabulario variado. Utiliza algunos recursos ortográficos para darle claridad y sentido a su texto. Reflexiona sobre el contenido del texto que escribe y su coherencia</p>
 	<p>Nivel 3 de desarrollo de la competencia</p>	<p>Escribe diversos textos sobre temas variados. Adecúa su texto al destinatario, propósito y el registro a partir de su experiencia previa y de fuentes de información complementarias. Organiza y desarrolla sus ideas en torno a un tema y las relaciona mediante el uso de recursos cohesivos, recursos textuales y vocabulario variado y pertinente. Utiliza recursos ortográficos variados para darle claridad y sentido a su texto. Reflexiona y evalúa el contenido, la coherencia y la cohesión en el texto que escribe.</p>
 	<p>Nivel 4 de desarrollo de la competencia</p>	<p>Escribe diversos textos sobre temas variados. Adecúa su texto al destinatario, propósito y el registro a partir de su experiencia previa y de fuentes de información complementaria y divergente que provienen de diversos contextos socioculturales e históricos. Organiza y desarrolla ideas de acuerdo al género discursivo y las relaciona mediante el uso de diversos recursos cohesivos, recursos textuales y vocabulario especializado. Utiliza con precisión los recursos ortográficos para darle claridad y sentido a su texto. Reflexiona y evalúa el contenido, la coherencia y la cohesión en el texto que escribe, así como el uso del lenguaje para producir efectos en el lector.</p>
 	<p>Destacado – Articulación con la Formación Docente en Servicio</p>	<p>Escribe diversos textos sobre temas variados. Adecúa su texto al destinatario, propósito, registro y estilo a partir de su experiencia previa y de fuentes de información complementaria y divergente que provienen de diversos contextos socioculturales e históricos. Organiza y desarrolla ideas de acuerdo al género discursivo y las relaciona mediante el uso de diversos recursos cohesivos, recursos textuales y vocabulario especializado y preciso. Utiliza los recursos ortográficos con precisión para darle claridad y sentido a su texto. Reflexiona y evalúa el contenido, la coherencia y la cohesión en el texto que escribe, así como el uso del lenguaje para argumentar, posicionar ideas y producir efectos en el lector.</p>

7.2.4.-COMPONENTES CURRICULARES

- A. Formación general: Este componente agrupa una serie de cursos que ofrecen un conjunto de oportunidades para el desarrollo profesional de los estudiantes de FID en el contexto de la reconfiguración de las sociedades, de los procesos de construcción de las identidades socioculturales y de la necesidad de desenvolverse en la sociedad del conocimiento. Para lograrlo, se requiere de una formación integral, humanista e interdisciplinaria, centrada en aprendizajes para la vida y



que fomenta el desarrollo personal, la comunicación intercultural, la comprensión de la diversidad en todas sus manifestaciones y la gestión de la incertidumbre de la contemporaneidad.

- B. Formación en la práctica e investigación: Este componente se constituye en un espacio de integración de las competencias desarrolladas en los componentes de la formación general y la formación específica, en correspondencia con el Perfil de egreso. El componente articula la práctica e investigación en la FID a partir del desarrollo de módulos durante todos los ciclos del plan de estudios.
- C. Formación específica: Este componente agrupa una serie de cursos que ofrecen un conjunto de oportunidades para desarrollar las competencias profesionales docentes, vinculándolos estrechamente a los marcos pedagógicos de la educación básica. A su vez, agrupa cursos de la especialidad orientados a la mirada disciplinar e interdisciplinar partiendo de actuaciones en situaciones complejas que remiten a las que típicamente suelen presentarse en el ejercicio profesional. Este componente permite fortalecer la Formación Inicial Docente en los siguientes aspectos:

7.2.5.-PLAN DE ESTUDIOS DE LOS PROGRAMAS

- Programa de estudio de educación física
- Programa de estudio de la especialidad de comunicación
- Programa de estudio de la especialidad de matemática
- Programa de estudio de la especialidad de inglés
- Programa de estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe
- Programa de estudio de educación física

7.3.1. CONCEPCIÓN DEL MODELO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

El IESPP "Hz" presenta una propuesta pedagógica institucional que funciona como una herramienta específica para la gestión pedagógica. Esta propuesta se fundamenta en un modelo de servicio educativo que incorpora



diversos principios de la formación inicial docente, abarcando fundamentos éticos, curriculares: epistemológicos, pedagógicos y los enfoques pedagógicos. Está compuesta por teorías y enfoques pedagógicos que se corresponden entre sí aplicables a los distintos Programas de Estudio, alineándose con el nuevo Modelo de Servicio Educativo y el Nuevo Diseño Curricular Básico de FID. El objetivo es asegurar la consecución del perfil de egreso deseado.

El *modelo pedagógico* del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz" es: *sociocrítico-reflexivo -intercultural*.

El modelo pedagógico sociocrítico se basa en la idea de que la educación es un medio para promover el cambio social y para transformar la sociedad de manera más justa e igualitaria. Este modelo parte de la premisa de que la educación debe ser más que solo el traspaso de conocimientos y habilidades, sino que debe ser un espacio para desarrollar el pensamiento crítico y para fomentar la participación y la responsabilidad social. Se enfoca en la crítica y la reflexión sobre la realidad social y en la promoción de la participación activa y el compromiso de los estudiantes en la resolución de problemas sociales. Se basa en el concepto de que la educación debe ser una herramienta para la liberación y la transformación social, y no solo para la reproducción de las estructuras y las desigualdades existentes. *Los aspectos clave del modelo pedagógico sociocrítico son:*

- *Análisis de las Estructuras Sociales:* implica un análisis crítico de las estructuras sociales, incluyendo el poder, la dominación, la discriminación y las desigualdades socioeconómicas. Se centra en comprender cómo estas estructuras influyen en la educación y en la vida de los estudiantes.
- *Concientización Social:* Promueve la concientización social y la reflexión crítica sobre temas como la injusticia, la opresión y la exclusión social. Busca que los estudiantes comprendan las causas y las consecuencias de las desigualdades sociales y se comprometan en la búsqueda de la justicia social y la equidad.

- *Diálogo y Participación:* Fomenta el diálogo abierto y la participación activa de los estudiantes en el análisis y la discusión de temas sociales relevantes. Busca crear un espacio de aprendizaje democrático donde se valoren y se respeten las diferentes perspectivas y experiencias.
- *Empoderamiento y Acción Social:* Busca empoderar a los estudiantes para que se conviertan en agentes de cambio social y participen en acciones concretas para transformar su entorno y su comunidad. Esto puede incluir proyectos de servicio comunitario, activismo social o proyectos de investigación y acción participativa.
- *Educación Crítica:* Se enfoca en desarrollar habilidades de pensamiento crítico, análisis y argumentación, así como en fomentar una actitud de cuestionamiento y reflexión sobre la realidad social. Busca que los estudiantes no solo adquieran conocimientos, sino que también desarrollen la capacidad de cuestionar y transformar el mundo que los rodea.
- *Compromiso con la Diversidad:* Reconoce y valora la diversidad cultural, étnica, lingüística y de género, y busca promover el respeto, la inclusión y la equidad en el entorno educativo. Se preocupa por crear un ambiente donde todas las voces sean escuchadas y donde se celebre la riqueza de la diversidad humana.

En resumen, el modelo pedagógico sociocrítico es una aproximación educativa que busca promover la justicia social, la equidad y la participación democrática a través de la educación crítica y la acción social. Su objetivo es formar ciudadanos comprometidos y conscientes de su capacidad para contribuir a la construcción de una sociedad más justa y democrática.

El modelo pedagógico reflexivo es una aproximación educativa que pone énfasis en el proceso de reflexión crítica y la autorreflexión como herramientas fundamentales para el desarrollo profesional del docente y el aprendizaje significativo del estudiante. Este enfoque reconoce la importancia de que los educadores analicen de manera continua sus prácticas, creencias y valores, con el fin de mejorar su desempeño y



promover un ambiente de enseñanza-aprendizaje más efectivo. *Aquí los aspectos clave del modelo pedagógico reflexivo:*

- *Autorreflexión:* Implica que los educadores examinen de manera sistemática sus propias prácticas, experiencias y suposiciones, con el objetivo de comprender mejor su impacto en el proceso educativo y en el desarrollo de los estudiantes.
- *Análisis crítico:* Promueve la capacidad de los docentes para analizar críticamente diferentes aspectos de su labor educativa, incluyendo métodos de enseñanza, interacciones en el aula, evaluación del aprendizaje y relaciones con los estudiantes y la comunidad educativa.
- *Aprendizaje continuo:* Reconoce que la reflexión es un proceso continuo y dinámico, que requiere un compromiso permanente con el desarrollo profesional. Los educadores reflexivos están abiertos a la retroalimentación, buscan oportunidades de aprendizaje y están dispuestos a adaptar y mejorar sus prácticas en función de nuevas experiencias y conocimientos.
- *Diálogo y colaboración:* Fomenta el diálogo y la colaboración entre los docentes, así como con los estudiantes. Estas interacciones proporcionan oportunidades para compartir perspectivas, recibir retroalimentación constructiva y enriquecer el proceso de reflexión.
- *Impacto en el aprendizaje del estudiante:* Reconoce que la reflexión pedagógica tiene un impacto directo en el aprendizaje del estudiante. Al mejorar su práctica docente y su comprensión del proceso educativo, los docentes pueden crear entornos de aprendizaje más estimulantes, significativos y efectivos para sus estudiantes.

En resumen, el modelo pedagógico reflexivo promueve una cultura de reflexión crítica y aprendizaje continuo entre los educadores, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

El modelo pedagógico intercultural es una aproximación educativa que busca promover la inclusión, el respeto a la diversidad cultural y el intercambio de conocimientos entre diferentes grupos étnicos, culturales y



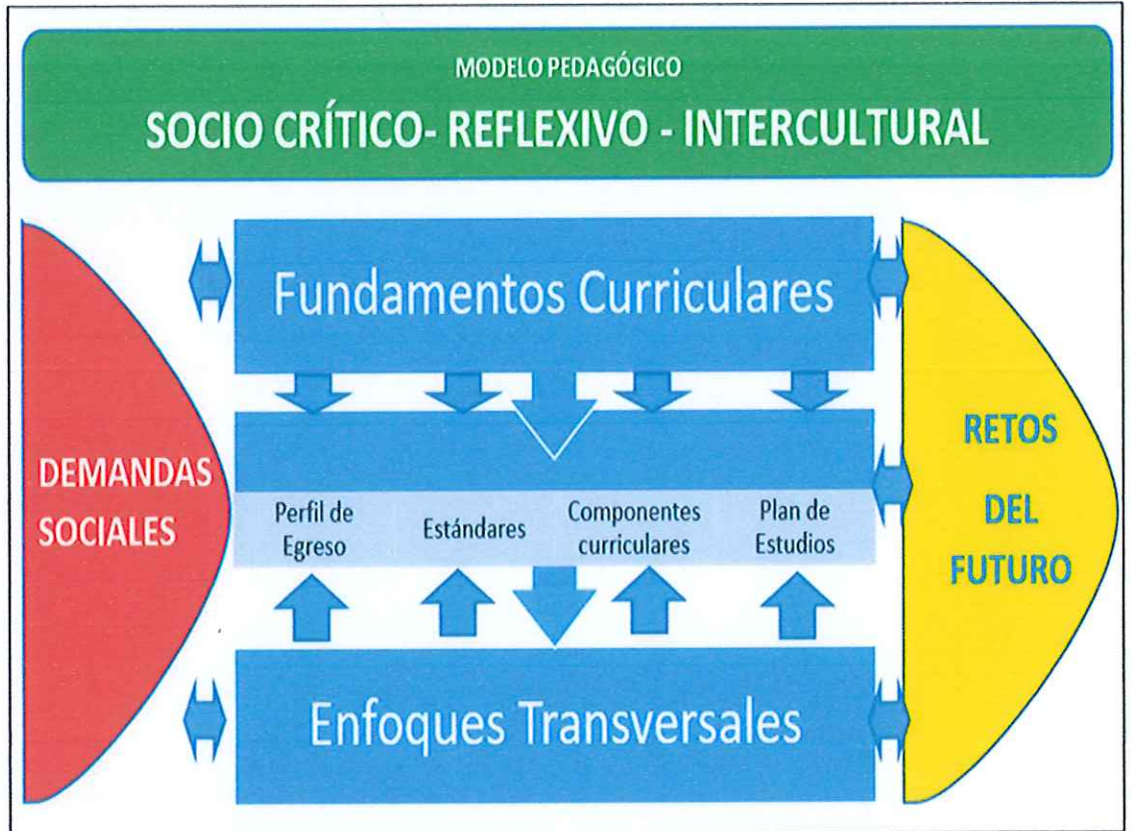
lingüísticos. Este enfoque reconoce y valora la multiplicidad de identidades y perspectivas culturales presentes en una sociedad, y busca integrarlas de manera equitativa en el proceso educativo. *Los aspectos clave del modelo pedagógico intercultural son:*

- *Equidad y diversidad:* El modelo intercultural reconoce la diversidad como un activo enriquecedor y fundamental para el aprendizaje. Busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su origen cultural, tengan acceso a una educación de calidad y se sientan valorados y respetados en el entorno educativo.
- *Diálogo y comunicación:* Promueve el diálogo abierto y la comunicación efectiva entre diferentes culturas y grupos lingüísticos. Esto implica fomentar el intercambio de experiencias, conocimientos y puntos de vista, así como el desarrollo de habilidades de escucha activa y empatía.
- *Valoración de saberes locales:* Reconoce y valora los saberes locales, tradicionales y comunitarios como parte integral del proceso educativo. Esto puede incluir la integración de prácticas culturales, conocimientos ancestrales y formas de vida tradicionales en el currículo y las actividades escolares.
- *Enfoque holístico:* Adopta un enfoque holístico del aprendizaje, que considera no solo el desarrollo académico de los estudiantes, sino también su bienestar emocional, social y cultural. Se preocupa por el desarrollo integral de la persona, promoviendo valores como el respeto, la solidaridad y la justicia social.
- *Participación comunitaria:* Involucra activamente a las comunidades locales y a las familias en el proceso educativo. Reconoce su papel crucial como socios en la educación de los niños y jóvenes, y busca establecer colaboraciones sólidas y relaciones de confianza con ellas.
- *Formación intercultural de docentes:* Reconoce la importancia de una formación docente intercultural, que prepare a los educadores para trabajar de manera efectiva en entornos culturalmente diversos. Esto incluye el desarrollo de habilidades interculturales, la sensibilización



sobre las diferencias culturales y el aprendizaje de estrategias pedagógicas inclusivas.

En resumen, el modelo pedagógico intercultural promueve una educación inclusiva, equitativa y respetuosa de la diversidad cultural, que prepara a los estudiantes para vivir en sociedades cada vez más plurales y globalizadas. A continuación, se presenta un esquema que resume el planteamiento del modelo pedagógico del IESPP "Huaraz".



Fuente: Elaboración propia del equipo.

7.3.2.- Fundamentos filosóficos y teóricos

A. Fundamento ético

La formación docente aborda dos teorías éticas esenciales: la Ética de la Virtud, que se centra en el desarrollo de virtudes personales y profesionales como paciencia, empatía, integridad y justicia; y la Ética Profesional, que se refiere a normas éticas específicas que regulan la





práctica docente, incluyendo códigos éticos, reglas de privacidad y integridad académica. Estas teorías se integran en la formación inicial para fomentar la reflexión crítica y establecer un marco ético sólido para los educadores en formación.

B. Fundamento curricular epistemológico

La formación inicial docente se fundamenta en teorías y principios epistemológicos que reflejan las complejidades y demandas de la sociedad contemporánea. En este sentido, integrar las teorías conectivistas propuesta por George Siemens, intercultural y del pensamiento complejo propuesta por Edgar Morin en la formación inicial docente del siglo XXI proporciona un marco epistemológico sólido y adaptable. Este enfoque no solo prepara a los educadores para enfrentar las complejidades de la sociedad actual, sino que también fomenta una mentalidad abierta, interconectada e inclusiva en la práctica educativa. La formación docente debe ser un proceso dinámico y reflexivo que equipa a los educadores para navegar y enriquecerse en la red de conocimiento global, abrazando la diversidad cultural y comprendiendo la complejidad inherente a la educación. La interdisciplinariedad, es la superación de la fragmentación del conocimiento disciplinar implica un proceso de contribución de diversas disciplinas para llegar a un conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e interrelacional. También el diálogo de saberes, que es un proceso que establece una interrelación de sistemas, de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales construidas y aprendidas teniendo en cuenta el contexto social, cultural y productivo de cada pueblo. Estos saberes y conocimientos producen y reproducen diversas formas de acceder a ellos y de comprender la realidad para interactuar con ella.



C. Fundamento curricular pedagógico

Formación basada en competencias. La formación centrada en los saberes disciplinares dificulta la inserción en el mundo laboral en una realidad cada vez más marcada por el el cambio, la necesidad de gestionar la incertidumbre y de afrontar niveles elevados de "ambigüedad creativa". el Aprendizaje y enseñanza situada. Las nociones de aprendizaje y enseñanza situada subrayan la centralidad del aprendizaje de los estudiantes, la diversidad de escenarios de aprendizaje, así como el rol de mediador estratégico del docente en la construcción, orientación y retroalimentación de aprendizajes contextualizados y de carácter profundo en tales escenarios. Enfoque crítico reflexivo. Contribuye a generar oportunidades que permitan al estudiante de FID fortalecer su capacidad de autocrítica, así como revisar su práctica y confrontarla tanto con la teoría como con las experiencias, y retroalimentarse con las prácticas de los demás estudiantes y del docente formador. Evaluación formativa. Es aquella que se centra en la retroalimentación de los procesos de enseñanza aprendizaje para promover la mejora continua y el progreso en las competencias. Investigación formativa. Se sustenta en el planteamiento de situaciones de aprendizaje que consideren problemas o situaciones desafiantes como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras.

Cuadro de resumen

Fundamento ético	Fundamentos curriculares		Enfoques pedagógicos
	Epistemológicos	Pedagógicos	
<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de las virtudes. • Teoría de la ética profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento o complejo. • Interdisciplinaria. • Diálogo de saberes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación basada en competencias. • Aprendizaje y enseñanza situados. • Enfoque crítico reflexivo. • Evaluación formativa. • Investigación formativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Formación basada en competencias. • Enfoque de Aprendizaje y enseñanza situada. • Enfoque Socio-crítico reflexivo. • Enfoque Socio-cognitivo. • Enfoque conectivista. • Enfoque humanista de la educación. • Enfoque de la responsabilidad social. • Enfoque transversal. • Enfoque Intercultural Bilingüe.

Fuente: Elabora Fue Fuente: Elaboración propia del equipo.

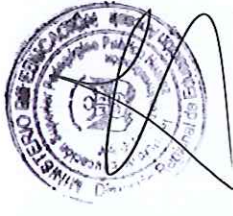
7.3.3. ENFOQUES PEDAGÓGICOS DE LA PROPUESTA

- Enfoque de Formación basada en competencias:** Se focaliza en el progreso de destrezas y conocimientos específicos con aplicabilidad en contextos prácticos y reales. La evaluación se lleva a cabo mediante la manifestación de competencias.
- Enfoque de Aprendizaje y enseñanza situada:** Hace hincapié en el aprendizaje contextual, donde los estudiantes participan en situaciones auténticas y significativas para lograr una comprensión más efectiva.
- Enfoque crítico reflexivo:** Estimula el pensamiento crítico y la reflexión constante acerca de la práctica educativa, buscando una comprensión más profunda de los procesos de aprendizaje.
- Enfoque Evaluación formativa:** Utiliza la evaluación como una herramienta para proporcionar retroalimentación continua durante el



proceso de aprendizaje, con el propósito de mejorar y orientar el desarrollo del estudiante.

- E. **Enfoque de Investigación formativa:** Descansa en la integración de la investigación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando la indagación y la construcción de conocimiento.
- F. **Enfoque Sociocrítico:** Se enfoca en analizar y transformar las estructuras sociales y culturales que influyen en la educación, promoviendo una visión crítica y reflexiva de la sociedad.
- G. **Enfoque de Ética personalista:** Centrado en el desarrollo personal y moral del individuo, busca incorporar valores éticos en la educación para fomentar la responsabilidad y la toma de decisiones éticas.
- H. **Enfoque ético del proceso de E-A (Enseñanza-Aprendizaje):** Aborda la dimensión ética en todos los aspectos del proceso educativo, desde la planificación hasta la evaluación, promoviendo una educación moralmente responsable.
- I. **Enfoque conectivista:** Basado en la idea de que el aprendizaje se produce mediante la conexión e interacción con diversas fuentes de información, personas y entornos, aprovechando la tecnología y las redes.
- J. **Enfoque del Pensamiento complejo:** Hace referencia a la habilidad para comprender la complejidad de fenómenos y situaciones, integrando diferentes perspectivas y dimensiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- K. **Enfoque de Interdisciplinariedad:** Busca la integración de diversas disciplinas en el diseño y desarrollo de programas educativos para abordar de manera integral y holística los temas de estudio. busca la integración de diferentes disciplinas o áreas del conocimiento para abordar de manera más completa y holística temas específicos. En lugar de estudiar un fenómeno desde una única perspectiva, la interdisciplinariedad promueve la colaboración entre diversas disciplinas, permitiendo una comprensión más profunda y rica al combinar distintas metodologías, teorías y enfoques.



- L. Enfoque de Diálogo de saberes: Promueve la interacción y el intercambio de conocimientos entre diversas culturas, tradiciones y formas de saber, reconociendo la diversidad de perspectivas. Se centra en la promoción de la interacción y el intercambio de conocimientos entre diferentes culturas, tradiciones y formas de saber. Busca reconocer la diversidad de perspectivas y conocimientos presentes en una comunidad, fomentando un diálogo respetuoso y enriquecedor entre diferentes formas de entender el mundo. Este enfoque reconoce la igualdad de valor entre los saberes académicos y los conocimientos locales, promoviendo una colaboración más equitativa y enriquecedora.
- M. Enfoque humanista de la educación: Coloca al ser humano en el centro del proceso educativo, valorando su desarrollo integral, emocional, social y cognitivo, y fomentando el respeto y la dignidad.
- N. Enfoque de la responsabilidad social: Busca incorporar en la educación la conciencia y la responsabilidad social, promoviendo la participación activa de los estudiantes en la mejora de la sociedad y el medio ambiente.
- O. Enfoque intercultural: se centra en reconocer, respetar y valorar la diversidad cultural presente en el entorno educativo, local, regional. Busca promover la comprensión entre diferentes culturas, fomentar el respeto por las diferencias, y crear ambientes inclusivos que permitan a los estudiantes desarrollar una conciencia intercultural.
- P. Enfoque transversal: implica la integración de ciertos temas, valores o habilidades a lo largo de todas las áreas curriculares y no limitarse a una materia específica. Este enfoque busca abordar de manera integral aspectos fundamentales para el desarrollo de los estudiantes, como la ética, la ciudadanía, responsabilidad social, la sustentabilidad, la igualdad de género, entre otros, mediante su inclusión en todas las materias y actividades escolares. El propósito es que estos elementos trasciendan las fronteras disciplinarias y se conviertan en componentes fundamentales de la formación integral de los estudiantes.



7.3.4. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE LA PROPUESTA

- A. Aprendizaje basado en problemas implica la presentación a los estudiantes de situaciones complejas que requieren soluciones, fomentando la investigación, el pensamiento crítico y la aplicación práctica del conocimiento. Pioneros en el desarrollo del método de casos y problemas, especialmente en el ámbito de la medicina, son Howard S. Barrows y Malcom S. Tamblyn.
- B. El Flipped Classroom (Aula Invertida) altera la tradicional distribución del tiempo en el aula, trasladando la instrucción directa fuera del aula y llevando las actividades de aprendizaje práctico y la discusión a la clase. Jonathan Bergmann y Aaron Sams son reconocidos por popularizar este enfoque.
- C. Aprendizaje basado en proyectos implica que los estudiantes aborden desafíos auténticos trabajando en proyectos significativos y realistas, integrando conocimientos y habilidades. John Dewey, William Heard Kilpatrick y otros educadores progresistas han influido en este enfoque.
- D. Aprendizaje basado en la investigación (ABI) e innovación involucra a los estudiantes en procesos de investigación, resolución de problemas y generación de nuevas ideas para fomentar la innovación y el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico. Diversos investigadores y educadores contribuyen a este enfoque.
- E. Aprendizaje basado en servicio implica que los estudiantes apliquen conocimientos y habilidades para abordar necesidades comunitarias a través del servicio, conectando el aprendizaje con la acción social. Janet Eyer y Dwight E. Giles han contribuido significativamente a la teoría y práctica del aprendizaje basado en servicio.
- F. Aprendizaje social colaborativo implica que los estudiantes trabajen juntos en tareas y proyectos, promoviendo la colaboración, la comunicación y el aprendizaje mutuo. Lev Vygotsky es un teórico clave en la idea del aprendizaje colaborativo.



G. Aprendizaje cooperativo involucra que los estudiantes trabajen en grupos pequeños para lograr metas compartidas, fomentando la interdependencia positiva y la responsabilidad compartida. David W. Johnson y Roger T. Johnson son conocidos por su trabajo en la teoría y práctica del aprendizaje cooperativo.

H. Gamificación Educativa utiliza elementos de juego en contextos no lúdicos para aumentar la motivación y el compromiso de los estudiantes. Jane McGonigal y Karl Kapp son referentes en la aplicación de la gamificación en la educación.

I. Aprendizaje Móvil (Mobile Learning) se refiere al uso de dispositivos móviles, como smartphones y tabletas, para facilitar el acceso al aprendizaje en cualquier momento y lugar. Muchos investigadores contribuyen al desarrollo del aprendizaje móvil.

J. Aprendizaje basado en la neurociencia se apoya en principios de la neurociencia para diseñar estrategias educativas que aprovechan la estructura y funcionamiento del cerebro. John Medina es conocido por su libro "Brain Rules", que explora la relación entre la neurociencia y la educación.

K. Aprendizaje Activo involucra a los estudiantes en actividades que requieren participación activa, promoviendo el compromiso y la aplicación práctica del conocimiento. Sin embargo, muchos educadores promueven el aprendizaje activo.

L. Aprendizaje híbrido combina el aprendizaje en línea con actividades presenciales, ofreciendo flexibilidad y aprovechando las ventajas de ambos entornos. No hay figuras específicas, ya que el aprendizaje híbrido es una tendencia educativa impulsada por varios investigadores y profesionales.


5. MEDIOS Y RECURSOS DE LA PROPUESTA

La fusión de estas modos dinámicos y herramientas en un contexto activo, híbrido capacita a los educadores para ajustarse a diversas preferencias de



aprendizaje y promover la participación tanto en el espacio físico del aula como en el entorno virtual.

- A. Discusiones en Grupo: Plataformas en línea que posibilitan intercambios en foros, aplicaciones de mensajería y videoconferencias.
- B. Aprendizaje Basado en Problemas: Empleo de casos de estudio, simulaciones y recursos interactivos en línea para la investigación.
- C. Juegos de Roles: Utilización de escenarios interactivos, plataformas de simulación y recursos multimedia para recrear contextos realistas.
- D. Aprendizaje Cooperativo: Uso de plataformas colaborativas, herramientas de videoconferencia y espacios virtuales para compartir documentos y proyectos.
- E. Técnica de Enseñanza Recíproca: Adopción de herramientas que facilitan el intercambio de roles de enseñanza, foros en línea y recursos multimedia para la preparación de material.
- F. Aprendizaje Basado en Proyectos: Implementación de plataformas de gestión de proyectos, herramientas de colaboración en línea y recursos multimedia para presentaciones.
- G. Clases Virtuales: Integración de plataformas de videoconferencia, grabaciones de clases y presentaciones multimedia.
- H. Contenidos en Línea: Utilización de plataformas de gestión de aprendizaje (LMS), videos educativos, simulaciones interactivas y recursos digitales.
- I. Foros y Comunidades en Línea: Participación en plataformas de discusión, foros dentro del LMS y redes sociales educativas.
- J. Evaluaciones en Línea: Aplicación de plataformas de evaluación en línea, cuestionarios digitales y herramientas de retroalimentación automática.
- K. Recursos Multimedia Interactivos: Desarrollo de infografías interactivas, animaciones y contenido multimedia que favorezca la participación estudiantil.

- 
- L. Laboratorios Virtuales: Implementación de simulaciones en línea, laboratorios virtuales y experiencias prácticas mediante software especializado.
 - M. Materiales Descargables: Oferta de documentos PDF, lecturas y presentaciones descargables que complementen las lecciones.
 - N. Sesiones Sincrónicas y Asincrónicas: Realización de videoconferencias en tiempo real, grabaciones de clases para revisión posterior y discusiones asincrónicas en línea.
 - O. La integración de estas estrategias activas y recursos en un entorno híbrido capacita a los educadores para ajustarse a diversos estilos de aprendizaje y fomentar la participación tanto en el aula física como en el entorno virtual.

7.3.6. LA EVALUACIÓN EN LA PROPUESTA

La propuesta se enmarca en la evaluación formativa, que es un proceso continuo y integral diseñado principalmente para proporcionar retroalimentación y orientación durante el aprendizaje. A diferencia de la simple medición del rendimiento final, este enfoque se enfoca en el desarrollo de habilidades, la comprensión profunda de los contenidos y la mejora continua. La información obtenida a través de la evaluación formativa se utiliza para ajustar y perfeccionar el proceso de enseñanza, ofreciendo a los estudiantes oportunidades para adaptar su aprendizaje. Este enfoque considera la evaluación formativa como una herramienta dinámica y colaborativa que juega un papel activo en el proceso educativo, enfatizando el aprendizaje continuo, la retroalimentación constructiva y la participación activa de los estudiantes.

La Evaluación Formativa se caracteriza por:

- Continua: Se lleva a cabo de manera constante a lo largo del proceso educativo.



- Orientada al Proceso: Su objetivo es el desarrollo y la mejora del aprendizaje en curso.
- Formativa y Formatizadora: Ofrece retroalimentación que guía y modela el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Participativa: Involucra a estudiantes y docentes en un diálogo constructivo.
- Adaptativa: Permite ajustes y modificaciones en tiempo real para satisfacer las necesidades de los estudiantes.
- Centrada en las Competencias: Está alineada con las competencias educativas, los estándares de aprendizaje y los perfiles de egreso.

Los principios de la evaluación formativa incluyen:

- Retroalimentación Constructiva: Proporciona información específica y útil para el estudiante, destacando áreas de mejora y logros.
- Involucrar a los Estudiantes: Fomenta la autorreflexión y la participación activa del estudiante en su propio proceso de aprendizaje.
- Adaptabilidad: Permite ajustes en la enseñanza de acuerdo con las necesidades identificadas durante el proceso de evaluación.
- Transparencia: Comunica claramente los criterios de evaluación y los objetivos de aprendizaje.
- Enfoque Formativo y Sumativo Complementario: Integra elementos de evaluación sumativa para ofrecer una visión completa del progreso del estudiante.



7.3. Directrices de la propuesta pedagógica

Tipo de proceso	Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices pedagógicas
Misionales	Gestión de la FID	Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional docente de calidad, con valores y sólida preparación pedagógica. • Desarrollar la diversificación de los DCBN, plasmandolo en el PCI del instituto, tomando en consideración las necesidades y potencialidades de los estudiantes y las necesidades del entorno, en coherencia con el modelo pedagógico. • Desarrollar la Planificación Curricular en forma colegiada, centrada en los aprendizajes y en coherencia con la evaluación formativa, permitiendo la autonomía y el pensamiento crítico reflexivo; considerando las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes, así como los estándares y demandas del entorno socio cultural y el modelo pedagógico del instituto. • El IESPP "Huaraz", cuenta con ambientes de aprendizaje adecuados, recursos tecnológicos, medios y materiales actualizados, especializados y necesarios para el desarrollo de la formación académicas de los estudiantes de los diferentes programas de estudio. • Desarrollar procesos de aprendizaje complejas y diferentes contextos, que permitan la incorporación de situaciones auténticas vinculadas a la formación docente y desarrollo de estrategias situadas, vinculadas al desarrollo de las competencias profesionales, en coherencia con el modelo pedagógico de la institución. • Desarrollar la evaluación formativa y retroalimentación, como un proceso continuo que involucre activamente a los estudiantes fomentando su autonomía progresivamente, reflexionando continuamente sobre el progreso del desarrollo de sus capacidades y competencias a través de los propósitos y criterios



<p>de evaluación establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones de acompañamiento pedagógico y monitoreo para fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes formadores y propiciar la mejora continua de su desempeño y desarrollo profesional. Los materiales didácticos y recursos empleados en el proceso de aprendizaje deben presentarse en diversos formatos y fomentar el uso de diversas herramientas digitales a su alcance. 			
<ul style="list-style-type: none"> Se articula a través de espacios de integración desarrollados en los componentes de formación general y formación específica en relación con las competencias del perfil de egreso del Programa de Estudios; cuyo desarrollo se realizan en situaciones reales y diversos escenarios y centros de práctica de diferentes realidades de acuerdo a los perfiles de egreso de los programas de estudio; es decir, urbanas, rurales, multigrado, unidocente y poli docente. Desarrollar la práctica pre profesional desde los módulos de práctica e investigación, realizando el trabajo colegiado permanente, fomentando el trabajo en equipo y la interdisciplinariedad; desarrollando la investigación formativa y orientándolo al desarrollo de los proyectos integrados anuales (PIA), con el apoyo de la Coordinación Académica, Coordinador del área de Práctica Preprofesional e Investigación y equipo de docentes a cargo del Programa de Estudios. 	<p>Práctica Preprofesional.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Profundizar el conocimiento de los estudiantes desde el desarrollo de la investigación y la práctica preprofesional a través de los Proyectos Integrados Anuales (PIA), desarrollando la habilidad para buscar y contrastar información desde la práctica, analizarla e interpretarla con una proyección hacia su quehacer docente; propiciando la autonomía, pensamiento crítico, la comunicación oral y escrita, capacidad de análisis, la argumentación y solución de problemas. 			



<ul style="list-style-type: none"> • Brindar acompañamiento y retroalimentación permanente a los estudiantes por parte del docente formador durante el desarrollo de la práctica profesional, utilizando como herramientas e instrumentos el portafolio, diario de campo, el autodiagnóstico y la observación entre pares, mediante una planificación específica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar jornadas de trabajo mediante las coordinaciones por programas de estudio, propiciando el desarrollo de Proyectos Integradores Anuales (PIA) que promueven una integración de saberes desarrollados en los diferentes cursos de formación, que surgen de situaciones problemáticas de la práctica docente, que favorecen la reflexión, crítica e innovación que obedecen al diagnóstico y los objetivos estratégicos. • Contribuir al proceso de autovaloración y fortalecimiento de la identidad de los estudiantes de la institución, así como al desarrollo de su autonomía y capacidad resiliente, que les permita estar en mejores condiciones de enfrentar y transformar las situaciones adversas. • Afianzar la competencia docente mediante los círculos y/o equipos de interaprendizaje a nivel de programa de formación y especialidades encaminados a la actualización permanente de las innovaciones pedagógicas y tecnológicas. 		<p>Participación Institucional.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Establecer protocolos diversificados para la prevención de la violencia en cualquiera de sus formas, con equidad de género, respeto a la identidad evitando la discriminación. • Adoptar acciones necesarias para el cese de los hechos de violencia, discriminación reportada para evitar su continuidad y neutralizar cualquier exposición riesgosa para los estudiantes y docentes. • Mantener comunicación constante de los formadores con los docentes tutores y la Jefatura de Bienestar y Empleabilidad para
			<p>Desarrollo Personal.</p>			



<p>tomar las acciones necesarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener la confidencialidad, privacidad y reserva que el caso amerita sobre situaciones personales, no divulgando los alcances o resultados de la investigación a que se realiza. • En situaciones de violencia contra los estudiantes por otras personas ajenas a la institución se registrará en el Libro de Registro de Incidencias de la Jefatura de Bienestar y Empleabilidad. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer las líneas de investigación e innovación de la institución. • Establecer la reglamentación del proceso de investigación formativa según la naturaleza del Programa de Estudios a mediante del uso de guías de investigación contruidos por los docentes formadores en coordinación con las jefaturas correspondientes. • Establecer la reglamentación del proceso de investigación y titulación que oriente la elaboración de los proyectos de investigación, así como la redacción del informe final de la investigación de los estudiantes. • Establecer la reglamentación del proceso de investigación e innovación que oriente el proceso de investigación de estudiantes, docentes y no docentes. • Conformar el Comité de Ética así como también el Código de Ética que regule el comportamiento de los investigadores. • Los mecanismos que evidencian el desarrollo de la investigación como requisitos de egreso serán los proyectos de investigación de acuerdo al enfoque, tipo y nivel; asimismo, los informes finales o tesis establecidos en el Reglamento de Investigación y Titulación. • Crear espacios y/o encuentros de investigación organizado por la 	<p>Investigación e Innovación en la FID.</p>	



<p>institución, que permita la socialización de los productos como: Proyectos Integradores Anuales (PIA), Proyectos de Investigación e Informes Finales de Investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar de manera sistemática el autodiagnóstico de los docentes formadores, visitas en aula, acompañamiento y formación de grupos de interaprendizaje para realizar la retroalimentación como estrategia pedagógica encaminada a la mejora continua de la calidad docente. • Mejorar los espacios de reflexión y círculos de interaprendizaje con el acompañamiento pedagógico del Coordinador Académico, por función; así como también apoyado por la Unidad de Investigación, Coordinación del Área de Práctica Pre profesional e Investigación y Unidad de Formación Continua. • Emplear el monitoreo y acompañamiento docente como un proceso para identificar las fortalezas y debilidades del docente formador, según sea el caso, los cuales será derivadas a la Unidad de Formación Continua para el fortalecimiento de capacidades o para el estímulo en caso de desempeños sobresalientes. • Realizar actividades formativas a docentes formadores mediante talleres presenciales, webinar, intercambio de experiencias en reuniones colegiadas según necesidades identificadas, con participación de ponentes especializados del MINEDU y otras instituciones de formación profesional. • Establecer políticas sobre estímulos o reconocimientos por el buen trabajo pedagógico realizado por los docentes mediante Resolución Directoral de felicitación, pasantías, semibecas para estudios de post grado y el financiamiento para la difusión de las buenas prácticas.
	<p>Fortalecimiento de competencias de docentes formadores.</p>
	<p>Gestión del Desarrollo Profesional.</p>
	<p>Investigación e innovación en</p>
	<p>• Fomentar la investigación formativa según la naturaleza del</p>



<p>Programa de Estudios con el apoyo de guías de investigación construidos por los docentes formadores en coordinación con la Unidad de Investigación y la Coordinación del Área de Práctica Preprofesional e Investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la investigación como transversalidad en la formación inicial docente, por lo que los cursos y módulos de estudios deben priorizar la investigación (manejo de fuentes, triangulación de contenidos, manejo de normas internacionales de redacción) como parte de la construcción de los aprendizajes, utilizando como herramientas: el repositorio institucional, herramientas de clasificación de información, de organización, representación e interpretación de datos e información. • Propiciar el encuentro de investigación organizado por la institución, socializando sus productos como: Proyectos Integradores Anuales (PIA), Proyectos de Investigación e Informes Finales de Investigación, según el año que se encuentran cursando. 	<p>el desarrollo profesional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implementar programas de formación continua, a partir del análisis de necesidades de formación continua identificadas por el instituto. • Desarrollar programas de formación continua que respondan a las necesidades de los docentes en servicio y docentes de FID para fortalecer capacidades y habilidades que correspondan a su labor. • Mejorar el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes propiciando el clima adecuado de trabajo, la salud física y mental, así como actitudes y comportamientos que conlleven a una convivencia democrática. • Promocionar los programas de formación continua ante los gobiernos locales, regionales, ONGs comprometidos con la formación continua de los docentes en servicio. 	<p>Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la investigación utilizando como criterios los enfoques y 	<p>Investigación e innovación en</p>



la Formación Continúa.

líneas de investigación, a través de la creación de grupos de investigación e innovación, conformada por docentes formadores, egresados, estudiantes e investigadores de otras instituciones públicas y privadas comprometidos por la mejora de la educación.

- Generar el reconocimiento de los grupos de investigación se realizará mediante una resolución de la Dirección del IESPP "Huaraz"; cuyos estímulos estarán condicionado al tipo y amplitud de la investigación, pasantías, financiamiento de entidades privadas y/o públicas para el desarrollo de la investigación y financiamiento para la difusión de la investigación.
- Propiciar la divulgación en eventos regionales, nacionales e internacionales; así como en el repositorio institucional y revistas científicas.
- Desarrollar las buenas prácticas investigativas con evidencias del cumplimiento de los principios éticos de la investigación establecida por la institución, la aplicación del código de ética para la investigación y la evaluación por parte del Comité de Ética para la Investigación Científica (CEIC) del IESPP "Huaraz".
- Fomentar la investigación en el desarrollo profesional de los docentes mediante otras modalidades diferentes a la presencial en horarios adecuados de trabajo según grupos de docentes que conforman grupos de investigación con otras instituciones, con convenios y sin convenios, con autorización de la dirección general previo informe de la Unidad de Investigación.

7.5.-Vinculación del Marco conceptual y metodológico del PE con los fundamentos del DCBN

INTENCIONALIDADES Y APUESTAS NACIONALES (DCBN DE FORMACIÓN INICIAL DOCENTE)		INTENCIONALIDADES INSTITUCIONALES EN EL MARCO DE LAS NACIONALES			
PERFIL DE EGRESO DE PID	ENFOQUES TRANSVERSALES	FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS	FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS	ENFOQUES PEDAGÓGICOS QUE LA EESPP HUARAZ ASUME	PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS Y VALORES QUE LA EESPP HUARAZ DECLARA Y EXPLÍCITA
<p>Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.</p> <p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que conduce a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p> <p>Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentará sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p> <p>Competencia 6 Participa activamente, con actitud Democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p> <p>Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de Derechos Enfoque Inclusivo o de atención a la diversidad Enfoque intercultural Enfoque Igualdad de género Enfoque ambiental Enfoque de Orientación al bien común Enfoque de búsqueda de la excelencia 	<ul style="list-style-type: none"> Pensamiento complejo. Interdisciplinaridad Diálogo de saberes 	<ul style="list-style-type: none"> Formación basada en competencias Aprendizaje y enseñanza situada Enfoque crítico reflexivo Evaluación formativa Investigación formativa 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque basado en competencias Enfoque crítico reflexivo Enfoque socio cognitivo Enfoque constructivista Enfoque Humanista Enfoque Conectivista Enfoques transversales: <ul style="list-style-type: none"> Derechos Inclusivo o de atención a la diversidad Intercultural Igualdad de género Ambiental Orientación al bien común Búsqueda de la excelencia. 	<ul style="list-style-type: none"> La educación es humanista. La educación promueve la democracia. La educación promueve el desarrollo sostenible. La educación debe desarrollar capacidades de investigación e innovación. La educación debe desarrollar el pensamiento crítico. La educación promueve gestores del aprendizaje. La educación debe ser equitativa de igual calidad para todos. <p>Principios psicopedagógicos desde los aportes teóricos de las corrientes cognitivas, constructivistas y ecológico contextuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Construcción de los aprendizajes Comunicación y acompañamiento de los aprendizajes Significatividad de los aprendizajes



<p>los recursos en los procesos educativos y de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p> <p>Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por diversidad.</p> <p>Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.</p> <p>Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.</p> <p>Competencia 13 Se comunica oralmente en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.</p> <p>Competencia 14 Lee diversos tipos de textos escritos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.</p> <p>Competencia 15 Escribe diversos tipos de textos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.</p>	<p>de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Valores institucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> * Reciprocidad * Tolerancia * Honestidad * Respeto * Justicia 	<p>de los aprendizajes de los estudiantes.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia.

Observación: Sólo para el Programa de estudios de Educación Trilingüe se considera las competencias 13, 14 y 15 del Perfil de Egreso.



VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

VII. LA PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

8.1. DEFINICIÓN DE FUNDAMENTOS DE LOS ENFOQUES PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL. (ENFOQUES Y POLÍTICAS NACIONALES)

8.1.1. Políticas nacionales y enfoques de gestión institucional: (énfasis a la modernización del estado)

Políticas nacionales	Enfoques de gestión
¿Cuáles son las políticas nacionales que justifican o validan la gestión pública que desarrolla el IESPP Hz?	¿Qué principios rectores determinan la gestión institucional de la FID?
Decreto supremo N°004-2013-PC Política Nacional de modernización de la gestión pública.	Enfoque de gestión por procesos Enfoque orientado a resultados
Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera pública de sus docentes. Decreto supremo N°010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley No 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus docentes. Resolución Ministerial N°570-2018-Minedu de fecha 18 de octubre 2018. Resolución ministerial N° 441-2019-MINEDU, que aprueba los "Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica pública y privadas".	Modelo de Servicios educativos para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque por competencias • Enfoque crítico reflexivo • Enfoque de derechos • Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad • Enfoque intercultural • Enfoque de igualdad de género • Enfoque ambiental • Enfoque de orientación al bien común • Enfoque de la búsqueda de la excelencia.
Resolución viceministerial N°097-2022-MINEDU LIMA ,04 DE AGOSTO DEL 2022	"Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento del as escuelas de Educación Superior Pedagógica".
Resolución del consejo directivo N°000110-2022-SINEACE/CDHH	Enfoque de autoevaluación Enfoque de la mejora continua



8.1.2. Descripción de las políticas y enfoque nacionales para la gestión institucional:

La propuesta de gestión institucional se fundamenta en dos pilares esenciales: la Modernización de la Gestión Pública y la Gestión por Resultados, así como en los procesos de calidad institucionales.

A. Modernización de la Gestión Pública y Gestión por Resultados

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública para 2021 establece directrices para mejorar la eficiencia y coherencia del sector público en Perú, enfocándose en una gestión orientada a resultados que beneficie a los ciudadanos y al desarrollo nacional. Este enfoque describe un Estado Moderno como eficiente, descentralizado, inclusivo y transparente.

- a) Gestión por Resultados: Implementada mediante el Decreto Supremo N°004-2013/PCM, esta política se basa en cinco pilares: políticas públicas, presupuesto por resultados, gestión por procesos, servicio civil meritocrático y sistemas de información. Promueve que los servicios estatales definan objetivos claros, optimicen recursos, mejoren procesos y establezcan indicadores para evaluar resultados.
- b) Gestión por Procesos: Este enfoque transforma insumos en salidas mejoradas, utilizando herramientas que ayudan a las organizaciones a alcanzar sus objetivos. La Norma Técnica N.º 001-2018-SGP guía la



implementación de la gestión por procesos, facilitando la transición hacia la mejora continua.

- c) **Planeamiento Estratégico:** Requiere que las instituciones identifiquen sus públicos objetivos y necesidades, y alineen sus servicios con los mandatos legales y compromisos gubernamentales, para definir procesos y objetivos de manera eficiente.
- d) **Desarrollo de Competencias para el Siglo XXI:** Se busca diseñar un currículo centrado en competencias clave como el pensamiento crítico, la creatividad y la alfabetización digital, usando metodologías activas que fomenten el trabajo en equipo y la resolución de problemas.
- e) **Monitoreo y Evaluación Continua:** Es esencial establecer sistemas para seguir el progreso de los estudiantes y la efectividad institucional, realizando evaluaciones periódicas con datos cuantitativos y cualitativos para mejorar la gestión y tomar decisiones informadas.

B.-Procesos de calidad educativa institucional

La implementación del **Sistema de Gestión de Calidad** en la EESP Huaraz se basa en normas internacionales como la ISO 9001, EFQM e ISO. Los 11 principios clave para la gestión institucional son:

- a) **Enfoque en el Estudiante y los Grupos de Interés:** Priorizar las necesidades y expectativas de los estudiantes y alinear los objetivos institucionales con estas expectativas.
- b) **Liderazgo:** Crear un entorno donde el personal esté comprometido con los objetivos de la organización,





ofreciendo una dirección clara y considerando las necesidades de todos los grupos interesados.

- c) Participación del Personal: Involucrar y empoderar a todo el personal, asegurando su competencia y compromiso para alcanzar los objetivos institucionales.
- d) Enfoque Basado en Procesos: Gestionar los procesos interrelacionados de manera sistemática para mejorar la efectividad y eficiencia organizacional.
- e) Mejora Continua: Implementar un proceso constante de mejora en productos, procesos y sistemas, con la participación de todos los miembros de la organización.
- f) Decisiones Basadas en Evidencia: Tomar decisiones fundamentadas en el análisis de datos actuales y accesibles.
- g) Relaciones Mutuamente Beneficiosas: Establecer relaciones de beneficio mutuo con instituciones y aliados estratégicos para generar valor compartido.
- h) Gerencia Relacional: Fidelizar a estudiantes, docentes y personal para asegurar el éxito sostenido.
- i) Accesibilidad y Equidad: Adoptar un enfoque inclusivo que considere las necesidades individuales y antecedentes de cada persona.
- j) Conducta Ética: Mantener un entorno profesional justo, evitando conflictos de interés y actuando en beneficio de la sociedad.
- k) Seguridad y Protección de Datos: Garantizar un ambiente seguro y confiable para la protección y manejo confidencial de datos.



C.-Relación del modelo de servicio educativo y el sistema de gestión de calidad SGC

El Modelo de Servicio Educativo (MSE), conforme al artículo 80 del reglamento de la Ley N.º 30512, está compuesto por elementos pedagógicos y de gestión institucional organizados en subcomponentes estratégicos, misionales y de soporte.

El subcomponente estratégico define y dirige las estrategias y objetivos en la EESP Huaraz, guiando a los demás subcomponentes y configurando la visión institucional. El subcomponente misional se ocupa de la formación docente, tanto inicial como continua, y está interrelacionado con los subcomponentes estratégico y de soporte.

El subcomponente de soporte asegura el funcionamiento óptimo de los otros componentes, proporcionando recursos de manera eficiente y gestionando el personal y los recursos económicos. Juntos, estos subcomponentes ayudan a cumplir las Condiciones Básicas de Calidad. La interacción entre ellos se representa en un esquema que ilustra su lógica sistémica.

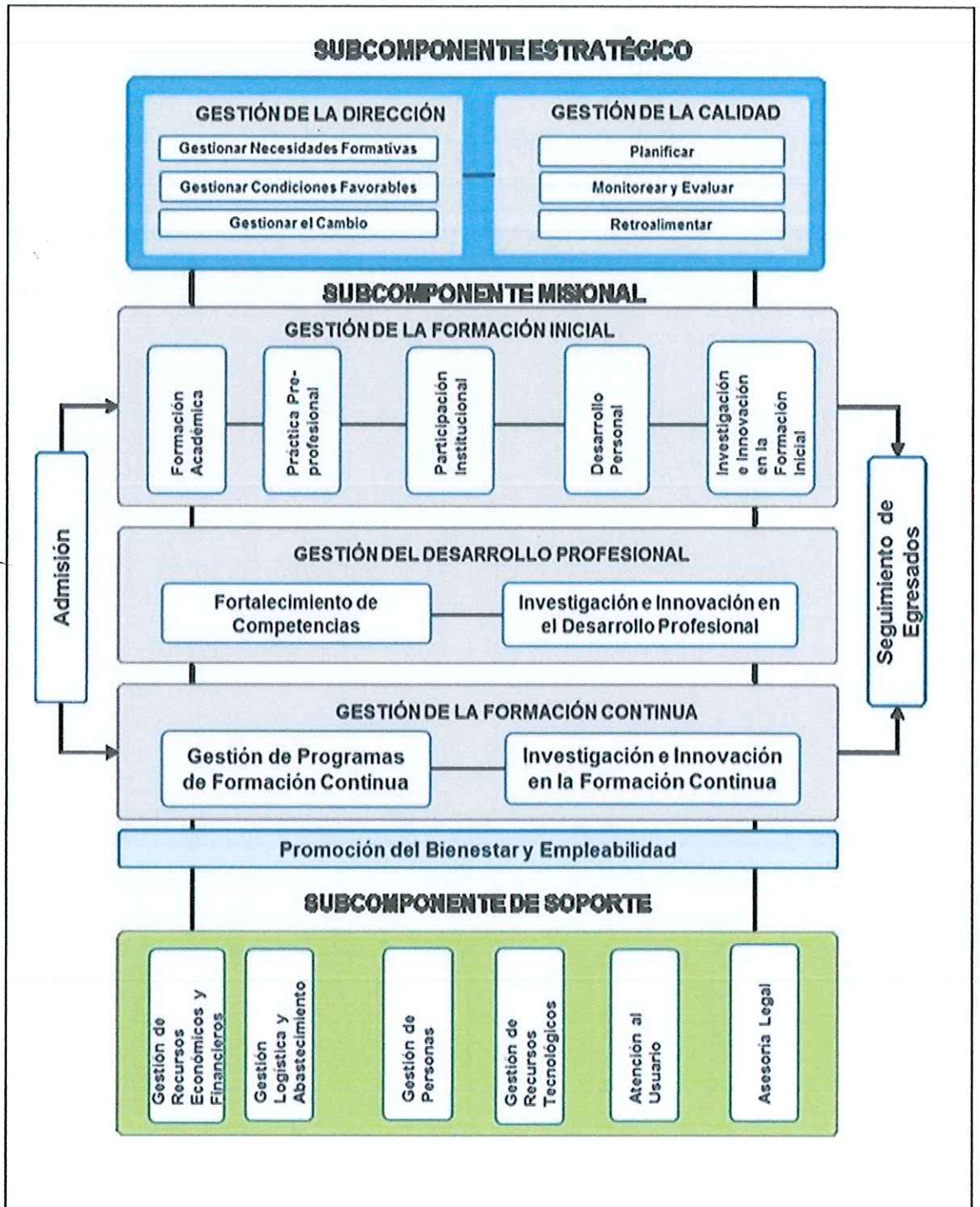
Esquema Básico de Mapa de Proceso



Fuente: Secretaría de Gestión pública Presidencia Consejo de ministros. 2014



Esquema de Funcionamiento del Modelo de Servicio Educativo de EESP





Servicios Educativos Ofrecidos: Se deben tener en cuenta los servicios de Formación Inicial Docente, Educación para Docentes Formadores y Educación para Docentes en Ejercicio.

Nivel de Demanda de Servicios Educativos: Este nivel se determina a partir de las proyecciones del número de estudiantes por tipo de programa de estudio, cursos y programas de formación continua, lo que define el tamaño de la EESPP Huaraz.

Nivel de Cobertura de Servicios Educativos: La cobertura está condicionada por la cantidad y tipo de programas de estudio ofrecidos. Para los docentes formadores y en ejercicio, se aplican cursos y programas de formación continua.

Estrategia y Prioridades Institucionales: Se debe considerar lo establecido en los objetivos, líneas estratégicas y metas multianuales, así como en la propuesta de gestión institucional y pedagógica de la EESP. Esto ayuda a evaluar la necesidad de delegar tareas específicas.

Procesos a Ejecutar: Se deben considerar los procesos necesarios según el MSE, desagregándolos lo suficiente para comprender su funcionamiento y obtener información detallada para dividir el trabajo.

Volumen de Trabajo: Incluye la carga administrativa o el volumen de operación permanente necesario, que abarca la cantidad y tipos de productos y servicios a generar, así como el tiempo de operación requerido. Por ejemplo, si la elaboración y evaluación de proyectos de investigación requiere un alto volumen de operación de manera continua, se podría considerar la creación de una unidad especializada para esta tarea.

D. Capacidad Operativa: La Capacidad Operativa se calcula utilizando los siguientes elementos:



La organización de una unidad o área educativa requiere una estructura adecuada de personal y recursos. Se establece que el número mínimo de profesionales debe ser de tres, incluyendo al Jefe o Coordinador y al menos dos docentes. Además, se debe contar con diversos espacios como aulas, laboratorios, biblioteca, sala de cómputo y zona de recreación, así como equipamiento como pizarras y proyectores. El mobiliario debe incluir un número adecuado de carpetas y se debe asegurar un servicio bibliotecario eficiente.

El nivel de especialización del trabajo implica la necesidad de personal con conocimientos y competencias específicas. Esto puede llevar a la creación de unidades o equipos especializados, como en el caso de la integración de TICs en el aprendizaje, donde se requiere personal capacitado en administración de plataformas virtuales.

La necesidad de supervisión o control también es crucial. Por ejemplo, para asegurar la calidad en la atención a los usuarios y en la emisión de documentos académicos, es necesario supervisar al personal y controlar el tiempo de emisión. De igual manera, para verificar la calidad de la enseñanza, se debe supervisar el desempeño docente y la satisfacción estudiantil, lo que puede requerir una mayor especificación en las funciones de las unidades académicas y áreas de coordinación de calidad.

En una unidad o área educativa, el personal mínimo requerido incluye al menos tres profesionales: un Jefe o Coordinador y dos docentes. El número de aulas debe ser suficiente para las necesidades del programa, y los ambientes complementarios como laboratorios, biblioteca, sala de cómputo y zona de recreación deben estar



claramente definidos. Además, se debe contar con el equipamiento necesario, como pizarras y proyectores, y mobiliario adecuado, como carpetas.

El nivel de especialización del trabajo implica que las funciones y procesos deben contar con personal con competencias específicas. Por ejemplo, la incorporación de TICs o educación a distancia requiere un equipo especializado en plataformas virtuales.

La necesidad de supervisión o control se enfoca en garantizar la calidad de servicios y tareas. Por ejemplo, si es crucial la atención eficiente en la tramitación de documentos académicos, se debe supervisar al personal y controlar los tiempos de emisión. Similarmente, para asegurar la calidad educativa, es necesario supervisar el desempeño docente y la satisfacción estudiantil, lo que puede requerir funciones adicionales o equipos específicos.

E.-Estructura Organizativa:

La estructura organizativa institucional organiza competencias y funciones en unidades específicas y define jerarquías y mecanismos de coordinación para alcanzar los objetivos. El Reglamento Institucional presenta esta estructura a través de un organigrama.

Normas para definir la estructura organizativa:
 Asignación de Competencias y Funciones: Las competencias y funciones se asignan a unidades específicas que serán responsables de su ejecución.

Determinación de Funciones: Las funciones de cada unidad derivan de las funciones generales de la institución, detallándose según los niveles jerárquicos. Las descripciones deben ser claras y completas.



Separación de Funciones: Las funciones clave deben diferenciarse de las administrativas internas, evitando la inclusión de funciones administrativas en los órganos de línea.

Coherencia entre Competencias y Rendición de Cuentas: Las competencias deben asignarse claramente para evaluar el desempeño con criterios objetivos.

Evitar Duplicidad: No debe haber duplicación de funciones entre unidades ni dentro de la misma institución, salvo en áreas geográficas diferentes.

F.- Tipos de Órganos:

El IESPP Huaraz tiene los siguientes tipos de órganos:

Órganos de la Alta Dirección: Dirigen la institución y supervisan sus actividades. Incluyen la Dirección General, aunque los asesores de esta dirección no son considerados órganos o unidades orgánicas.

Órganos de Administración Interna: Asesoran y apoyan a la institución en sus funciones sustantivas. Se dividen en órganos de asesoramiento y apoyo, clasificados según las estrategias adoptadas. Estas funciones, derivadas de los Sistemas Administrativos, no requieren la creación de nuevas unidades orgánicas, y se les denomina "áreas" o "equipos" si se establecen como unidades orgánicas.

Órganos de Línea: Encargados de funciones sustantivas, como proporcionar bienes y servicios. Las normas de los Sistemas Funcionales no obligan a crear nuevos órganos o unidades orgánicas para estas funciones.

Órganos Desconcentrados: Desarrollan funciones de los órganos de línea en territorios específicos, atendiendo necesidades locales no cubiertas por la sede central. Actúan



en representación de la institución y requieren una organización desconcentrada.

Otros Órganos:

Órganos Resolutivos: Resuelven en última instancia reclamos o controversias, como la Dirección General establecida por la Ley N° 30512.

Órganos Consultivos: Asesoran sobre asuntos solicitados por la Dirección General. Están conformados por equipos colegiados expertos y no tienen unidades orgánicas propias. Incluyen a las Comisiones Consultivas.

G.-Gobierno y la organización

El IESPP Huaraz está organizado conforme a las normas vigentes y consta de las siguientes unidades:

Dirección General: Máxima autoridad institucional, encargada de la conducción académica y administrativa.

Consejo Asesor: Asesora al Director General en asuntos formativos e institucionales.

Jefatura de Unidad Académica: Planifica, supervisa y evalúa las actividades académicas, además de supervisar y acompañar la labor docente.

Áreas Académicas: Encargadas de las actividades de los programas de estudio. Incluyen las Jefaturas o Responsables de Áreas Académicas y la coordinación de Práctica.

Unidad de Investigación: Promueve, planifica, desarrolla, supervisa y evalúa actividades de investigación. Se conforma según las necesidades institucionales.

Área de Administración: Gestiona y administra los recursos necesarios para la gestión institucional, bajo la Dirección General.

Coordinación de Práctica e Investigación: Coordina las actividades de práctica e investigación.



Área de Coordinación de Calidad: Asegura la calidad del servicio académico y administrativo, dependiente de la Dirección General.

Secretaría Académica: Organiza y administra los servicios de registro académico y administrativo, bajo la Dirección General.

Unidad de Formación Continua: Planifica, organiza, ejecuta, supervisa y evalúa los programas de formación continua, especialización y profesionalización docente, dependiente de la Dirección General.

Unidad de Bienestar y Empleabilidad: Ofrece orientación profesional, tutoría, consejería, y gestiona la bolsa de trabajo y prácticas. También forma un comité de defensa del estudiante para abordar temas como acoso y discriminación. Depende de la Dirección General.

3.2. DEFINICIÓN DE ESTILO DE GOBIERNO DE LA INSTITUCIÓN.

(Dimensiones de la gestión de la dirección, dimensiones de la gestión de la calidad, gestión de la formación inicial, desarrollo profesional, Formación continua, promoción del bienestar y la empleabilidad y del subcomponente de soporte)

A. Estilo de gobierno institucional:

El IESPP Huaraz asume un estilo de gobierno que garantice calidad y eficiencia en un entorno educativo en evolución constante. La propuesta de estilo de gobierno esta alineada con las condiciones básicas de calidad, el Nuevo Modelo de Servicios Educativos y las necesidades emergentes del siglo XXI. El objetivo es construir una institución educativa flexible y dinámica que cumpla con los estándares actuales. La propuesta de estilo de gestión se basa en:

- a) Liderazgo transformacional y Dirección Estratégica: Establecer una visión y misión claras y comunicarlas efectivamente. Promover un liderazgo participativo, social, resonante, resiliente



que involucre a todos los miembros de la institución mediante comités y equipos de trabajo.

- b) Gestión de la Calidad: Aplicar un enfoque de mejora continua con el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) y utilizar indicadores clave de rendimiento, Key Performance Indicator en inglés (KPI). Implementar encuestas y mecanismos de retroalimentación para ajustar y mejorar los procesos basándose en las necesidades de los interesados.
- c) Gestión de la Formación Inicial: Desarrollar un currículo actualizado y relevante para el mercado laboral. Ofrecer formación continua para docentes, manteniéndolos al día con las tendencias pedagógicas y tecnológicas.
- d) Desarrollo Profesional y Formación Continua: Implementar programas de formación continua para el personal docente, administrativo, ofreciendo opciones flexibles como cursos en línea y talleres para facilitar el desarrollo profesional.
- e) Bienestar y Empleabilidad: Establecer un centro de orientación profesional para apoyar a los estudiantes en la búsqueda de empleo y emprendimiento. Promover el bienestar físico y emocional mediante servicios de apoyo psicológico y actividades recreativas a estudiantes y docentes
- f) Estructura Organizativa y Gestión Operativa: Definir una estructura organizativa clara con roles y responsabilidades bien definidos. Optimizar los procesos clave para mejorar la eficiencia en la entrega de servicios educativos.
- g) Transparencia y Rendición de Cuentas: Implementar prácticas de transparencia, incluyendo la publicación de informes y la comunicación abierta. Establecer sistemas de rendición de cuentas y realizar auditorías internas y externas para asegurar la integridad y la calidad.



¿De qué manera la institución está orientada y dirigida?

La gestión de la institución está orientada y dirigida asumiendo un carácter sistémico, que conlleva a cumplir, acreditar el cumplimiento de todas las Condiciones Básicas de Calidad:

- Gestión institucional
- Desarrollo de investigación e innovación
- Gestión académica y programas de estudio.
- Infraestructura educativa, recursos para el aprendizaje y mantenimiento.
- Disponibilidad del personal directivo, jerárquico y docente idóneo y suficiente.
- Previsión económica y financiera.
- Servicios educacionales complementarios básicos y mecanismo de intermediación laboral.

A través de la observancia de todos los indicadores, componentes, medios de verificación y criterios de cumplimiento del as CBC

Cuál es el estilo de liderazgo o dirección que realiza el equipo directivo o equipo jerárquico?

El estilo de Liderazgo transformacional en la conducción de la dirección y los equipos directivo: se orienta a promover una cultura organizacional flexible, en vez de las rígidas que por lo general tienen las organizaciones, lo que les proporciona la ventaja de rapidez de actuación frente a los cambios del entorno.

Un liderazgo que permita transformar al individuo, haciendo énfasis en la personalidad, pensamientos, valores y creencias; que son aspectos intangibles que condicionan el comportamiento de las personas y su interacción en la institución de formación profesión. El liderazgo transformacional se logra cuando es posible cambiar la forma de pensar, sentir y actuar de las personas, de esta manera se produce un cambio sustancial en la educación, por esto la institución superior, profesores y directivos tienen el compromiso de adquirir estas habilidades para el desarrollo de la sociedad.

B. Políticas, enfoques y modelo de gestión institucional

Las CBC establecen un marco normativo que orienta las políticas de gestión del IESPP Huaraz. Al cumplir con estas condiciones, la institución puede garantizar la calidad de la educación que ofrece y contribuir al desarrollo de sus estudiantes y de la

sociedad en general. De los componentes de cada CBC, podemos inferir las siguientes políticas de gestión que subyacen y son de cumplimiento obligatorio:

Políticas:

a) CBC I: Gestión Institucional

- Política de planificación estratégica: La institución debe contar con un proceso de planificación estratégica que oriente todas sus acciones.
- Política de gestión de calidad: Se debe implementar un sistema de gestión de calidad que asegure la mejora continua de los procesos.
- Política de transparencia: La información institucional debe ser accesible y transparente para toda la comunidad educativa.
- Política de seguridad y vigilancia: Se deben establecer protocolos de seguridad para proteger a las personas y los bienes de la institución.

Estrategia: Implementar estructuras de gobernanza que aseguren la participación activa de docentes, estudiantes y personal administrativo, apoyadas por sistemas de gestión de calidad certificados.

Realizar un diagnóstico situacional anual, basado en un análisis FODA, que permita ajustar las estrategias y acciones de acuerdo a las necesidades emergentes y cambios en el entorno educativo.

b) CBC II: Líneas de Investigación

- Política de investigación: La institución debe fomentar la investigación aplicada y la innovación.



- Política de vinculación con el entorno: Se deben establecer alianzas con instituciones y empresas para promover la investigación.

- Política de publicación: Los resultados de investigación deben ser difundidos a través de publicaciones científicas.

Estrategia: Establecer líneas de investigación vinculadas a las necesidades locales y regionales, apoyadas por financiamiento interno y externo, y fomentando la participación de estudiantes y docentes en proyectos de investigación aplicada.

c) CBC III: Gestión Académica

- Política curricular: Los programas de estudio deben ser pertinentes y actualizados.

- Política de evaluación: Se deben implementar sistemas de evaluación que permitan medir el aprendizaje de los estudiantes.

- Política de mejora continua: Los programas de estudio deben ser objeto de revisión y mejora periódica.

Estrategia: Realizar revisiones periódicas y actualizaciones curriculares basadas en estudios de pertinencia y retroalimentación de egresados, empleadores y otros actores relevantes.

Estrategia: Implementar un sistema integral de evaluación docente y estudiantil que permita identificar áreas de mejora y ofrecer programas de formación continua para los docentes.

Estrategia: Invertir en la adquisición de bibliografía actualizada, equipos tecnológicos y recursos didácticos, así como en la creación de espacios de aprendizaje colaborativo.



d) CBC IV: Infraestructura

- Política de infraestructura: La institución debe contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo de las actividades académicas.
- Política de mantenimiento: Se deben establecer procedimientos de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones.
- Política de accesibilidad: La infraestructura debe ser accesible para todos los miembros de la comunidad educativa.

Estrategia: Implementar un plan de mantenimiento preventivo y correctivo, así como gestionar la modernización y ampliación de las instalaciones en función de las necesidades institucionales.

Estrategia: Desarrollar plataformas virtuales de aprendizaje y entornos colaborativos en línea, así como ofrecer capacitación continua en el uso de TIC a docentes y estudiantes.

e) CBC V: Personal

- Política de recursos humanos: Se debe contar con un personal docente y administrativo competente y motivado.
- Política de desarrollo profesional: Se deben ofrecer oportunidades de formación continua al personal.
- Política de evaluación del desempeño: Se deben establecer mecanismos para evaluar el desempeño del personal.

Estrategia: Diseñar y ejecutar programas de formación continua, desarrollo profesional y evaluación de desempeño para docentes y administrativos, asegurando su alineación con las CBC.

f) CBC VI: Previsión Económica



- Política financiera: La institución debe contar con un sistema de gestión financiera eficiente.
- Política de sostenibilidad: Se deben buscar fuentes de financiamiento sostenibles.

Estrategia: Elaborar y ejecutar un plan financiero basado en la optimización de recursos, la diversificación de fuentes de financiamiento y la generación de ingresos propios.

g) CBC VII: Servicios Complementarios

- Política de bienestar estudiantil: Se deben ofrecer servicios complementarios que promuevan el desarrollo integral de los estudiantes.
- Política de vinculación con el mercado laboral: Se deben establecer mecanismos para facilitar la inserción laboral de los egresados.

Estrategia: Desarrollar programas de orientación y asesoramiento laboral, prácticas preprofesionales y servicios de bienestar estudiantil que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes.

Enfoques de la gestión institucional en el IESPP Huaraz:

Al adoptar estos enfoques de la propuesta, el IESPP Huaraz podrá consolidarse como una institución educativa de excelencia y contribuir al desarrollo de la región.

a) Enfoque de Gestión por Procesos:

Caracterización: Se centra en la identificación, análisis y mejora continua de los procesos internos de la institución. Evidencia en las CBC: La propuesta enfatiza en la gestión de procesos como la matrícula, evaluación, investigación, etc., y busca optimizar estos procesos para garantizar la calidad.

b) Enfoque Basado en Resultados:

Caracterización: Se orienta hacia el logro de objetivos y resultados concretos, medibles y evaluables. Evidencia en las



CBC: La propuesta establece indicadores de calidad y busca medir el desempeño de la institución en función de estos indicadores.

c) Enfoque Centrado en el Estudiante:

Caracterización: Prioriza las necesidades y expectativas de los estudiantes, buscando ofrecer una educación de calidad y pertinente. Evidencia en las CBC: La propuesta hace énfasis en la pertinencia de los programas de estudio, la calidad de la enseñanza y la satisfacción estudiantil.

d) Enfoque de Gestión por Competencias:

Caracterización: Se enfoca en el desarrollo de competencias específicas en los estudiantes y el personal. Evidencia en las CBC: La propuesta exige que los docentes cuenten con las competencias necesarias para desarrollar sus funciones y que los programas de estudio estén diseñados para desarrollar competencias en los estudiantes.

e) Enfoque Sistémico:

Caracterización: Considera a la institución como un sistema integrado donde todas las partes están interrelacionadas. Evidencia en las CBC: La propuesta busca garantizar la coherencia entre los diferentes componentes de la institución, como la gestión académica, la investigación y la infraestructura.

f) Enfoque de Mejora Continua:

Caracterización: Promueve la búsqueda constante de mejoras en todos los aspectos de la institución. Evidencia en las CBC: La propuesta exige la evaluación periódica de los procesos y la implementación de acciones correctivas.

g) Enfoque de auto evaluación: es una herramienta fundamental para medir el progreso y el impacto de cualquier iniciativa.



h) Enfoque de Sostenibilidad: Se asegura la viabilidad a largo plazo de la institución mediante una gestión ética, financiera responsable y la optimización de recursos.

i) Enfoque Legal y Normativo:

Caracterización: Se basa en el cumplimiento de las leyes y normas vigentes. Evidencia en las CBC: Todas las condiciones hacen referencia a las normas legales que regulan la educación superior.

Modelo de Servicio de gestión institucional: El nuevo modelo de servicios educativos propuesto para el IESPP Huaraz se basa en la integración de estos enfoques estratégicos, con un enfoque holístico y centrado en el estudiante. Este modelo busca no solo cumplir con las Condiciones Básicas de Calidad, sino también posicionar al IESPP Huaraz como una institución líder en la formación docente a nivel regional y nacional.

Este conjunto de políticas y enfoques estratégicos permitirá al IESPP Huaraz alcanzar altos niveles de calidad educativa, eficiencia administrativa y desarrollo estudiantil, en consonancia con las exigencias del entorno educativo actual y futuro.

Implicaciones para el IESPP Huaraz

La adopción de estas políticas y enfoques implica que el IESPP Huaraz debe:

- Implementar sistemas de gestión de calidad: Para garantizar la mejora continua de sus procesos.
- Fomentar la investigación y la innovación: Para estar a la vanguardia en el campo educativo.
- Establecer relaciones estrechas con el entorno: Para asegurar la pertinencia de sus programas y la empleabilidad de sus egresados.
- Invertir en el desarrollo de su personal: Para contar con docentes y administrativos altamente capacitados.



- Utilizar tecnologías de la información: Para optimizar la gestión y mejorar la comunicación.
- Evaluar constantemente sus resultados: Para identificar áreas de mejora y tomar decisiones basadas en evidencia.
- Ser una institución orientada a la calidad: La mejora continua debe ser una prioridad en todos los ámbitos.
- Ser flexible y adaptable: La institución debe estar preparada para adaptarse a los cambios del entorno.
- Ser participativa: La toma de decisiones debe involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa.
- Ser transparente: La información institucional debe ser accesible y comprensible.
- Ser sostenible: La institución debe garantizar su sostenibilidad financiera a largo plazo.



8.3. DIRECTRIZ PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS

Tipo de proceso	Macroproceso	Proceso de Nivel 0	Proceso de Nivel 1	Directrices de la gestión de proceso estratégico institucional
Estratégicos	Gestión de la dirección	Planeamiento, seguimiento y evaluación institucional	Diseño, elaboración, evaluación de instrumentos de gestión	<ul style="list-style-type: none"> La institución dispone de instrumentos de gestión: PEI, PAT, PCI, RI Y MPI alineados a la normatividad y necesidad institucional. La institución evalúa de forma permanente los instrumentos de gestión institucional en el marco de las CBC. La institución constituye equipos y comisiones de trabajo para la evaluación y regulación de los instrumentos de gestión institucional.
			Fortalecimiento de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> La institución asume liderazgo prospectivo transformacional resiliente creando condiciones que involucra a los diferentes actores educativos en la mejora continua. La institución identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes, docentes y administrativos. La institución identifica los actores claves para establecer alianzas estratégicas y acuerdos interinstitucionales que contribuyan a lograr los objetivos institucionales bajo una visión proactiva. La institución adapta los servicios educativos a las particularidades y características de nuestra Región Ancash, acorde a los cambios y demandas educativas.
			Gestión de las	<ul style="list-style-type: none"> La institución desarrolla acciones y actividades de responsabilidad social e investigación, a partir de compromisos y propósitos reales y efectivos. La institución constituye comités, equipos de trabajos técnicos, organizados y otros con la finalidad de cumplir las



		necesidades	<p>metas y objetivos estratégicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución propone eventos de convivencia e interacción social para sensibilizar a los diferentes actores de la institución para lograr mayores compromisos de trabajo cooperativo. • La institución elabora una ruta de cambios progresivos para implementar el Modelo de Servicio Educativo, teniendo en consideración los recursos disponibles, el avance de la ciencia, la tecnología y la modernidad. • La institución adecua su oferta educativa para responder a las necesidades de la región y del país adecuando sus servicios a las características de la región.
		Seguimiento y evaluación del desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • La institución implementa mecanismos para el seguimiento y evaluación del desempeño laboral. • La institución genera lineamientos de políticas para la toma de decisiones centradas a nivel directivo, jerárquicas, docentes y administrativas. • La institución hace uso de la retroalimentación como sistema formativo para favorecer el desempeño laboral del personal de la institución.
Gestión de la calidad	Gestión de la calidad y desarrollo organización	Gestión de la mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> • La institución asegura el conocimiento del modelo de calidad vigente por parte de todos los actores institucionales. • La institución define mecanismos para implementar estándares de calidad que optimicen el servicio educativo del IESPP Huaraz. • La institución elabora e implementa instrumentos de autoevaluación para verificar el cumplimiento de estándares de calidad.



		<ul style="list-style-type: none"> • La institución elabora y pone en práctica planes de mejora, en aspectos limitantes y críticos con la finalidad de lograr estándares de calidad • La institución implementa un sistema de comunicación estratégica sobre la construcción de la identidad institucional. • Orienta un plan de comunicación estratégica interna y externa con un equipo de trabajo que ayudan a configurar procesos de la institución. • Motiva e involucra, a todos los miembros de la organización, con el proyecto común institucional. • Promueve la evaluación del grado de satisfacción de los miembros de la comunidad educativa en la institución. • Se implementa políticas para facilitar la comunicación y la relación entre los miembros de la institución. • Promueve estrategias y mecanismos para la gestión de conflictos que favorecen la convivencia institucional. • Monitorea y evalúa el cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad. • Realiza acciones de acompañamiento y monitoreo en las diferentes actividades técnico pedagógico y administrativos. • Constituye un comité de calidad que monitorea de manera permanente el logro de estándares y condiciones básicas de calidad de los servicios educativos que se brinda.
	Gestión de la comunicación estratégica	
	Gestión del clima organizacional.	
	Gestión del monitoreo evaluación y retroalimentación de las Condiciones básicas de calidad	



8.4. DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE SOPORTE INSTITUCIONAL.

Tipo de proceso	Macroproceso	Procesos de Nivel 0	Proceso de Nivel 1	Directrices de la gestión de proceso estratégico institucional
De soporte	Gestión de los recursos económicos financieros	Gestión administrativa institucional	Gestión de recursos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con planes presupuestales anuales para la obtención de recursos financieros, de inversión, mantenimiento e infraestructura, de higiene y medidas sanitarias y de defensa civil, que cumple con los estándares de seguridad y calidad. • Implementa mecanismos de rendición de cuentas de manera trimestral y transparente. • Administra los recursos presupuestales y financieros de manera transparente, priorizando necesidades, a partir de un diagnóstico real y objetivo por programas académicos, jefaturas y coordinaciones. • Ejecuta los recursos económicos y financieros de acuerdo al marco y lineamientos normativos. • Gestiona la obtención de recursos a través de eventos de capacitación, actualización y otras actividades académicas a través de la Unidad de Formación Continua. • Gestiona los recursos directamente recaudados, de acuerdo al TUPA. • Gestiona recursos a través de alianzas estratégicas, para la mejora de las condiciones del servicio educativo. • La unidad administrativa, prevé los recursos presupuestales para atender de manera eficiente y



<p>señala las necesidades del servicio educativo que se brinda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brinda servicios de consultoría y asesoría a las municipalidades e instituciones educativas de diversas modalidades y niveles en la elaboración de los documentos de gestión. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona el equipamiento de las diferentes aulas y oficinas de la institución, para garantizar un servicio óptimo y de calidad. • Gestiona, ante las instancias correspondientes, la construcción de una nueva infraestructura educativa moderna. • Atiende oportunamente las demandas y necesidades prioritarias de las diferentes unidades y coordinaciones de los subcomponentes misionales y estratégicos. • Administra sus recursos materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad. • Cuenta con un sistema de abastecimiento de recursos de materiales, bienes y servicios, por requerimiento de los programas académicos, jefaturas y coordinaciones. 	<p>Gestión de logística y abastecimiento.</p>	<p>Gestión de logística y abastecimiento</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Genera un clima institucional positivo que motiva a su personal docente y administrativo a través de incentivos en función a la meritocracia y producción. • Realiza evaluación del personal docente y administrativo para la optimización del trabajo con miras a la mejora continua y búsqueda de la excelencia. 	<p>Gestión del talento humano.</p>	<p>Gestión de las personas</p>



				<p>estímulo a los docentes, personal administrativo y estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Unidad de Formación continua promueve proyectos de fortalecimiento de capacidades para potenciar las competencias docentes y administrativos. • Gestiona ante la DREA el contrato de docentes y administrativos en forma oportuna y según las necesidades. • Capacita al personal de la institución en el conocimiento y manejo de las normas y principios para una atención respetuosa y eficiente al usuario. • Gestiona presupuestos y asignación de plazas orgánicas para cubrir las necesidades institucionales. • Cuenta con un Manual de Procesos Institucionales.
	<p>Gestión de los recursos tecnológicos.</p>	<p>Gestión de las tecnologías</p>	<p>Desarrollo de sistemas de información</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementa un sistema virtual para modernizar el manejo contable, biblioteca, secretaria académica, documentos administrativos, control de personal y otros. • La institución implementa un sistema eficiente de comunicación e información institucional (Página Web e Intranet). • Optimiza el uso de la plataforma virtual para mejorar el desarrollo de los aprendizajes. • La institución implementa un sistema de trámite online para los usuarios. • Brinda soporte tecnológico permanente para el



<p>de información y comunicación (TIC)</p>	<p>Gestión de apoyo a las comunicaciones.</p>	<p>Sistema de administración de bibliotecas, repositorio digital de investigaciones, registro de egresados, titulados y otros sistemas virtualizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementa revistas digitales para la publicación de investigaciones y/o propuestas de los docentes y estudiantes. • Implementa el programa de turniting para la verificación de la originalidad de las investigaciones que realizan los estudiantes y docentes.
<p>Atención al usuario</p>	<p>Atención al usuario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administra con eficiencia los archivos físicos y digitales del acervo documental institucional, preservando la confidencialidad, acceso y buenas condiciones físicas. • Mantiene actualizado la información relevante para los usuarios del servicio en su portal de la página web. en el marco de la ley de transparencia • Cuenta con mecanismos de servicio de atención al usuario, mantiene disponible el buzón de sugerencias, libro de reclamaciones digitales y/o físicos.
<p>Asesoría legal</p>	<p>Asesoría legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementa el área de asesoría legal con alianzas estratégicas y el apoyo de docentes que a su vez son abogados. • Implementa la oficina de defensoría del estudiante



8.5. DEFINICIÓN DE FUNDAMENTOS PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL.

8.2.1. LA TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Se asume el fundamento de la responsabilidad social (RS) desde la teoría humanista ética, teoría institucional y teoría de los Stakeholders. La teoría humanista: subraya la necesidad de formular objetivos de gestión que incorporen valores humanistas. De otro modo la teoría a nivel institucional plantea que No se atiende a las necesidades dispersas o individuales, sino agrupadas y determinadas por las prioridades que, al conjunto, institucional, le resulta más conveniente y con resultados más generales. La teoría de los Stakeholders: Que propone que los grupos de interés y los motivos propios que se involucran dentro de la institución, forman parte central de la discusión organizacional. El cuadro siguiente nos ilustra:




Los Grupos de interés (stakeholder) de la responsabilidad social institucional






8.2.2. EL ENFOQUE DE LA RS:

La propuesta adopta un enfoque socio-cultural inclusivo de responsabilidad social (RS), que reconoce el capital intelectual y la influencia en actores organizacionales para abordar reivindicaciones sociales, étnicas y ambientales (Rosa Vaca, María Moreno, Francisco Riquel, 1999). La relación entre la institución y la sociedad se entiende como un intercambio de normas y valores, integrando la organización en su entorno. La RS va más allá del cumplimiento legal, siendo un factor clave de diferenciación y desarrollo en la interacción con los clientes (Sineace, 2022). Desde la perspectiva del capital intelectual, se destaca la importancia del conocimiento generado para añadir valor alineado con los objetivos estratégicos. El desarrollo sostenible y la gestión ética son esenciales, ya que las acciones reflejan los valores de la organización, promoviendo





- 
- 
- 
- El capital intelectual es clave: Los conocimientos y habilidades dentro y fuera de la organización generan valor y contribuyen a los objetivos estratégicos.

Enfoque de Desarrollo Sostenible y Gestión Ética:

- 
- 
- 
- La ética es la base de la RS: Las acciones de una organización reflejan sus valores y su compromiso con la sociedad.
 - La RS busca un desarrollo más humano y sostenible: Va más allá de los intereses económicos, considerando el impacto social y ambiental.
 - La gestión ética implica internalizar las externalidades: Es necesario considerar los impactos de las acciones de la organización en su entorno y buscar soluciones sostenibles.
 - La RS desafía a pensar de manera compleja: Requiere abandonar visiones simplistas y considerar las múltiples dimensiones de la gestión organizacional.

8.2.3. MODELO DE RS:

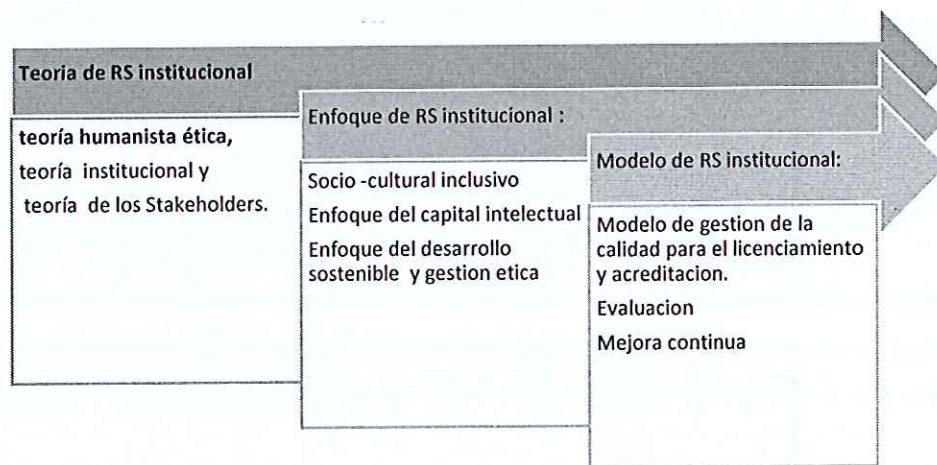


La UNESCO (2018) define la responsabilidad social en las instituciones de educación superior como una respuesta a los desafíos sociales, alineada con su misión y visión. En el licenciamiento y acreditación de Escuelas de Educación Superior Pedagógica, se articula en cuatro dimensiones: Gestión de Propósitos Institucionales, Formación Integral, Gestión Docente y Gestión Administrativa (Sineace, 2022). En nuestra institución, esta responsabilidad se implementa mediante actividades comunitarias que involucran a docentes, estudiantes y personal administrativo, coordinadas con entidades sociales. Se realiza un seguimiento constante para



mejorar las intervenciones y fortalecer la formación, la investigación y el proceso de enseñanza. Los resultados se difunden para sensibilizar y fomentar la conciencia social en la comunidad educativa. La responsabilidad social se concibe como un proceso de mejora continua, enfocado en contribuir a reducir desigualdades socioeconómicas y políticas. Su aplicación está regida por un marco moral de acción, y su éxito depende del contexto institucional. Las actividades cotidianas deben integrarse con proyectos que promuevan el desarrollo regional y nacional (UNESCO, 2018; Sineace, 2022). Así, la responsabilidad social se consolida como un compromiso ético con la sociedad, orientado a mejorar el bienestar colectivo y a generar cambios significativos en la comunidad.

Gráfico de teoría, modelo y enfoque de Responsabilidad institucional:



8.2.4. Definición de RS :

La Responsabilidad Social en las instituciones de educación superior busca la mejora continua en cuatro áreas clave: gestión ética, formación de ciudadanos comprometidos, producción de conocimientos relevantes y promoción del desarrollo sostenible. Se implementan estrategias como la



participación de grupos de interés, integración de planes de estudio con problemas sociales y autodiagnósticos periódicos para rendir cuentas (UNESCO, 2008).

8.2.5. Dimensiones y componentes de la RS

La dimensión interna incluye cuatro componentes clave: **salud y bienestar**, que abordan la seguridad en el trabajo y subcontratación (Guzmán, 2016); **gestión ambiental**, que promueve el desarrollo humano sostenible (Sineace, 2019); **adaptación al cambio**, que exige una reestructuración responsable equilibrando intereses y minimizando despidos (Guzmán, 2016); y **investigación e innovación**, con enfoque en necesidades locales y regionales a través de investigación formativa y aplicada (Sineace, 2019).



La dimensión externa incluye cinco componentes: desafíos educativos, centrados en satisfacer demandas de instituciones a nivel local, regional y nacional; desafíos ambientales,



mediante estrategias sostenibles a largo plazo (Sineace, 2019); alianzas estratégicas, con convenios institucionales; desafíos culturales y sociales, que promueven proyectos para mejorar la calidad de vida; y población general, enfocada en proyectos que generen desarrollo sostenible en áreas prioritizadas por programas de participación con las partes interesadas (Sineace, 2019).

PROPUESTA DE RS INSTITUCIONAL	DIMENSIONES	COMPONENTES
Responsabilidad social institucional del IESPP Huaraz.	Dimensión interna de RS	•Componente de salud y bienestar integral en el estudio y trabajo
		•Componente de gestión de incidencia ambiental
		•Desafíos de adaptación al cambio:
		•Desafíos de investigación e innovación:
	Dimensión externa de RS	•Componente desafíos educativos
		•Componente desafíos ambientales
		•Componentes aliados estratégicos
		•Componente desafíos culturales y sociales
		•Componente población en general

8.2.6.- Líneas de responsabilidad social del IESPP HZ

La presente propuesta tiene como objetivo reforzar la formación inicial docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huaraz mediante la incorporación de líneas de responsabilidad social. Estas líneas buscan capacitar a los futuros docentes para que puedan



enfrentar los desafíos contemporáneos, como los problemas sociales, la incertidumbre, la desinformación y las amenazas a la familia y la soberanía nacional. Se plantea un modelo formativo que fusiona las competencias del perfil de egreso con ejes temáticos relacionados con la responsabilidad social, con el propósito de formar profesionales críticos, reflexivos y comprometidos con el desarrollo de sus comunidades.



La formación inicial docente debe ir más allá de la simple transmisión de conocimientos, convirtiéndose en un proceso integral que desarrolle en los futuros docentes las competencias necesarias para educar a ciudadanos críticos, responsables y comprometidos con el bienestar común. En este sentido, la responsabilidad social se presenta como un eje transversal que debe impregnar todos los cursos, así como los módulos de práctica e investigación del currículo de la FID, permitiendo a los estudiantes de los diversos programas de estudio del IESPP Huaraz analizar y comprender las realidades sociales, económicas y políticas de su entorno, y elaborar propuestas de intervención que mejoren la calidad de vida de las personas y las comunidades, en el marco de la visión, misión, modelo pedagógico institucional, el cual integra teorías y enfoques educativos.




A continuación, se proponen tres líneas de responsabilidad social que, a través de un trabajo dinámico, se integrarán en el currículo de los diferentes programas de formación inicial docente del IESPP Huaraz:








Lineas de responsabilidad social en el IES-P Huacra.


Perfil de egreso de FID	Linea de responsabilidad social	Sumilla o presentación breve	Justificación, Necesidades a los que responde	Ejes temáticos	Metodología
Competencias 1, 2 y 3.	Linea 1: Ciudadanía Crítica y Participativa	Fomentar en los futuros docentes una conciencia ciudadana crítica y activa, capaz de analizar las problemáticas sociales y políticas de su entorno, y de participar de manera constructiva en la búsqueda de soluciones.	La formación de ciudadanos críticos es fundamental para fortalecer la democracia y garantizar el respeto de los derechos humanos. En un contexto de incertidumbre y desinformación, es necesario que los docentes sean capaces de promover el pensamiento crítico y el diálogo constructivo en sus estudiantes.	Educación para la ciudadanía y los derechos humanos Participación ciudadana y democracia Comunicación y medios de comunicación Cultura de paz y resolución de conflictos Desarrollo sostenible Familia y Comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de capacidades y desempeño transversales Desarrollo de proyectos de aprendizaje y proyectos comunitarios: Formación de docentes Articulación con instituciones educativas externas
Competencias 4, 5 y 6.	Linea 2: Interculturalidad y Plurilingüismo	Promover el respeto y la valoración de la diversidad cultural, lingüística y étnica, y fortalecer la identidad cultural de los estudiantes.	El Perú es un país multicultural y plurilingüe, por lo que es fundamental que los docentes sean capaces de reconocer y valorar la diversidad cultural de sus estudiantes, y de diseñar estrategias pedagógicas que promuevan la inclusión y la equidad.	Interculturalidad y educación intercultural bilingüe Lenguas indígenas y originarias Patrimonio cultural y diversidad Relaciones interétnicas y discriminación	
Competencias 7, 8 y 9	Linea 3: Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente	Fomentar una conciencia ambiental y promover prácticas sostenibles en los futuros docentes.	El cambio climático y la degradación ambiental son problemas globales que requieren de soluciones urgentes. Los docentes tienen un papel fundamental en la formación de ciudadanos responsables con el medio ambiente	Educación ambiental Desarrollo sostenible Gestión de recursos naturales Cambio climático y sus efectos Producción y consumo responsable	
Competencias 10, 11, 12, 13, 14 y 15	Linea 4: Salud y Bienestar Emocional	Esta línea de acción busca promover el bienestar físico emocional de los futuros docentes, reconociendo que un educador emocionalmente sano es capaz de crear ambientes de aprendizaje más saludables y efectivos	Autoconocimiento y Autocuidado Gestión del estrés Salud mental Salud de la condición física	Gestión del estrés y mindfulness Inteligencia emocional Gestión de la salud y condición física Gestión del ocio y la recreación Prevención del burnout Comunicación efectiva y resolución de conflictos	





Estrategias para la Implementación la responsabilidad social

Para implementar la responsabilidad social en la formación docente del IESPP Huaraz, se proponen las siguientes estrategias:

- 
- 
- 
- Diseño Curricular Flexible: Integrar la responsabilidad social en todas las asignaturas, utilizando metodologías activas y TIC para fomentar el aprendizaje colaborativo.
 - Formación Continua de Docentes: Ofrecer talleres y mentorías para docentes, promoviendo el intercambio de experiencias y el uso de nuevas tecnologías.
 - Vinculación con la Comunidad: Fomentar proyectos de servicio comunitario y establecer convenios con instituciones para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en contextos reales.
 - Evaluación Integral: Implementar rúbricas, autoevaluación y portafolios de evidencias para valorar las competencias en responsabilidad social, acompañado de un seguimiento constante a través de indicadores y encuestas.



Además, se deben considerar el contexto cultural, los recursos disponibles, la articulación curricular y la evaluación continua para asegurar la pertinencia y efectividad del programa.





IX. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN





POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

El proceso de investigación e innovación en el IESPP "Huaraz" se desarrolla principalmente a través de la Unidad de Investigación, la cual establece una política dinámica que abarca tres niveles de concreción en el desarrollo investigativo:

- A. Investigación formativa: Su objetivo es fomentar la cultura de investigación e innovación en los estudiantes de Formación Inicial Docente (FID), produciendo conocimientos científicos aplicados a contextos reales.
- B. Investigación para desarrollo profesional: Dirigida a los docentes formadores, esta investigación busca relacionar todos los procesos de indagación y transformación de la práctica docente que ellos realizan.
- C. Investigación en la formación continua: Se enfoca en articular los procesos de investigación y transformación de las prácticas de los docentes en ejercicio, abarcando la Segunda Especialidad (SE) y el Programa de Profesionalización Docente (PPD).

En este marco, el IESPP "Huaraz" establece como política institucional producir conocimientos mediante la investigación aplicada e innovación con impacto social, utilizando enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos. Esta política involucra a estudiantes de diferentes programas (FID, SE, PPD), docentes formadores y en servicio, y está alineada con las líneas de investigación del instituto, además de promover la difusión en repositorios y espacios académicos.

9.1. Marco normativo en que se sustenta la política

- Ley N° 28044, Ley General de Educación (Art. 49). "La Educación Superior es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país".
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes (Art. 21). "Las EES desarrollan investigación aplicada e innovación a través del trabajo coordinado de los docentes, estudiantes y de alianzas y sinergias con los sectores productivos, instituciones públicas o privadas, nacionales e internacionales. Los IES también pueden desarrollar estas actividades".
- D.S. N° 010 -2017, Reglamento de la Ley N° 30512 y D.S. N° 016-2021 que modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Instituto y Escuelas de Educación Superior de la Carrera Pública de sus docentes



(Art. 49). Investigación aplicada e innovación. “Las EES desarrollan investigación aplicada e innovación como funciones esenciales de su gestión pedagógica e institucional que posibilite la generación del conocimiento para la mejora del proceso formativo y productivo. Adicionalmente para las EESP, la investigación está vinculada a la práctica pedagógica como parte del proceso formativo... las EES realizan las acciones de difusión de estas actividades, según corresponda... (Art. 49 – D.S. N° 010 - 2017 - MINEDU). La EES desarrolla investigación aplicada e innovación como funciones esenciales de su gestión pedagógica e institucional, de acuerdo con los lineamientos académicos generales (...) D.S N° 016 - 2021 — MINEDU.

- D.S. N° 016-2021-MINEDU. Modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017-2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y en el Decreto Legislativo N° 1495, que establece disposiciones para garantizar la continuidad y calidad de la prestación del servicio educativo en los Institutos y Escuelas de Educación Superior, en el marco de la Emergencia Sanitaria causada por el COVID-19 **(Art. 50).** **Investigación aplicada.** “Se entiende por investigación aplicada al uso de metodologías, a través de las cuales se busca encontrar posibles aplicaciones del conocimiento y que sean conducentes a la creación o mejora de procedimientos enfocados a la solución de problemas o a la atención de necesidades.” **(Art. 51).** **Innovación.** “Se entiende por innovación al uso de metodologías a través de la cual se busca introducir un cambio o mejora significativa a un producto (bienes o servicios), proceso, estrategia de marketing o a nivel organizacional con el fin de mejorar los resultados”.



9.2. Definición de fundamentos epistemológicos y enfoques para el desarrollo de la investigación e innovación en la FID y los Programas de Segunda Especialización y de Profesionalización Docente.

Los fundamentos epistemológicos y enfoques de investigación que asume el instituto para regular la actividad investigativa de los diferentes actores educativos (docente en formación de la FID, PSE y PPD), docentes formadores y en servicio son los siguientes:

Fundamentos epistemológicos de la investigación	Enfoque de investigación
<ul style="list-style-type: none"> • La investigación científica (Sistema Hipotético Deductivo). • Paradigma crítico dialéctico de la investigación. (Sistema de Investigación Dialéctico-Crítico). 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque cuantitativo. • Enfoque cualitativo. • Enfoque mixto.

9.2.1. FUNDAMENTOS:

A. La investigación científica es un proceso sistemático y ordenado de indagación : que utiliza métodos y técnicas adecuadas para el estudio, análisis o exploración de problemas específicos con el fin de encontrar soluciones, explicar fenómenos, desarrollar teorías, expandir conocimientos, establecer principios y reformular enfoques. Este proceso se basa en el método científico, también conocido como el sistema hipotético-deductivo, que permite abordar el análisis y la exploración del problema de manera estructurada y metódica. Está respaldado por el paradigma positivista, que se enfoca en la explicación, predicción y control de fenómenos, así como en la verificación de teorías y leyes para regular los fenómenos observados.

B. Sistema de Investigación Dialéctico-Crítico

El sistema de investigación dialéctico-crítico tiene como objetivo principal entender uno o varios aspectos de la realidad sin imponerles contenidos preconcebidos por el investigador. Este enfoque destaca la importancia de reconocer la relación entre el



investigador y una realidad en constante cambio, así como la necesidad de entender el proceso de formación de la conciencia tanto de los investigadores como de los sujetos de estudio. Se basa en el paradigma dialéctico, que es adecuado para la investigación social al considerar el mundo humano como una red interconectada de procesos múltiples y la realidad como un conjunto dinámico de relaciones orgánicas.

Este paradigma dialéctico se caracteriza por varias características clave: desde una perspectiva gnoseológica, se considera que el ser humano comprende el mundo a través del pensamiento, apropiándose de la realidad mediante su función cognitiva. Desde el punto de vista epistemológico, exige una mentalidad abierta a diversas posibilidades de teorización, una visión en la que las partes se ven como resultado de múltiples determinaciones y un reconocimiento del carácter mutable de la realidad. Finalmente, en su enfoque teleológico, la investigación busca transformar la realidad, considerando el objeto de estudio como una oportunidad de potencialización con una dirección específica.

9.2.2. ENFOQUES:

Los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto son posibles caminos para resolver los problemas de investigación. Cada uno de ellos permite investigar y generar conocimientos.

A. Enfoque cuantitativo:

Hernández, Mendoza (2018), mencionan que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa. Parte de una idea que se delimita y, una vez





acotada, se generan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o perspectiva teórica. De las preguntas se derivan hipótesis y determinan y definen variables; se traza un plan para probar las primeras; se seleccionan casos o unidades para medir en estas las variables en un contexto específico; se recoge información de los sujetos de estudios utilizando técnica e instrumentos pertinentes; se analizan y vinculan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis.

B. Enfoque cualitativo

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante.

La investigación cualitativa permite interpretar fenómenos de la realidad mediante el análisis profundo y reflexivo de los significados subjetivos e intersubjetivos que forman parte de las realidades estudiadas que es dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos. Utiliza técnicas e instrumentos para recoger información del sujeto de estudio como entrevistas estructuradas, observaciones participantes y no participantes, las guías de observación, los testimonios, historias de vida, grupos focales, encuestas sin muestreo probabilístico.

C. Enfoque mixto

El enfoque mixto representa los procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección



y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. Utiliza evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender el problema y obtener una "fotografía" más completa del fenómeno. Los métodos mixtos pueden implementarse de acuerdo a diversas secuencias. A veces lo cuantitativo precede a lo cualitativo, en otras ocasiones lo cualitativo es primero; también pueden desarrollarse de manera simultánea o en paralelo, e incluso es factible fusionarlos desde el inicio y a lo largo de todo el proceso de investigación.

Cabe precisar que el enfoque de investigación que se desarrollará en el IESPP "Huaraz" para el acercamiento a la realidad, analizarla, reflexionar sobre ella y buscar soluciones de acuerdo al problema detectado, concretándose en el uso de metodologías, técnicas e instrumentos alineados a los propósitos que puede tener la investigación; que permita consolidar el rol de investigador, como resultado del contacto directo y realización de las diferentes etapas propias de la investigación. Enfatizar que estas formas de investigación, se debe realizar serán de tipo aplicada.

9.2.3. INVOLUCRADOS EN LA INVESTIGACIÓN EN EL IESPP "HUARAZ"

Acorde a la política de investigación del IESPP "Huaraz", se involucra a diferentes actores, entre ellos los estudiantes de los diferentes programas (FID; SE, PPD), docentes formadores y docentes en servicio.



A. Estudiante de la Formación Inicial Docente (FID)

Para los estudiantes de la FID, la política de investigación está encaminada a fomentar y realizar investigaciones con dos finalidades; la primera es desarrollar la investigación formativa y la segunda es con fines de titulación, cada una de ellas con su propio reglamento. Sobre la primera, se tiene en cuenta el modelo curricular del componente de formación en la Práctica e Investigación donde se desarrollarán proyectos integradores anuales, como oportunidades para dinamizar la investigación formativa, para la toma de decisiones basadas en evidencias en el contexto de las situaciones educativas reales en los centros de práctica. Para ello, se consideran múltiples estrategias orientadas al desarrollo de capacidades para indagar, analizar, interpretar y comprender críticamente la realidad a fin de adaptar la acción al contexto y generar propuestas que respondan a las situaciones que se presentan en la realidad, en el transcurso de su formación inicial docente.

B. Estudiante del Programa de Profesionalización Docente (PPD)

La investigación e innovación para los programas de PPD se relacionan con los procesos de titulación y articulados en los módulos de práctica e investigación durante todos los ciclos del plan de estudios de los PPD. El plan de estudios recoge la particularidad de los usuarios que se atienden: profesionales en educación con título profesional de Profesor, 3 ciclos, 55 créditos para Educación Inicial y 54 créditos para Educación Primaria en 1184 horas; y para los bachilleres y profesionales en programas de estudio distintos a educación, 4 ciclos, 73 créditos en 1600 horas.

Los módulos de Práctica e Investigación brindan a los participantes de los PPD un conjunto de oportunidades para entrar en contacto



con la realidad, reflexionar sobre su quehacer, aplicar diversas técnicas e instrumentos de recojo de información, analizar e interpretar la información recogida, conocer las implicancias de su rol docente y comprometerse con su desarrollo profesional, así como proponer alternativas innovadoras de solución, basándose en evidencias generadas por ellos y por diversos investigadores educativos. Asimismo, los módulos potencian el desarrollo del pensamiento creativo, reflexivo y crítico (DIFOID Minedu, 2019, p,53).

C. Estudiante de la Segunda Especialidad (SE)

La investigación e innovación está relacionada con el proceso de titulación y están articuladas con el módulo de Práctica e Investigación establecidas en el plan de estudio correspondiente. Por atender este programa a profesionales de educación de un programa o carrera profesional específica que van a la especialización de su formación académica, tiene sus particulares que los diferencia en algunos aspectos de los PPD.

D. Docentes formadores

Los docentes formadores del IESPP "Huaraz", dentro de sus horas no lectivas y acorde a lo establecido por la R.V.M. N° 019 – 2021- Minedu, tienen la responsabilidad de realizar investigaciones, las mismas que son orientadas desde la jefatura de la Unidad de Investigación con el apoyo de la Comisión de Investigación, juntamente con los grupos de investigación.

Todas las investigaciones que realizan los docentes, sea individual o en equipo, deben estar dentro del marco de la política de investigación institucional, cuyos resultados beneficiarán al IESPP "Huaraz", las misma que serán aprobadas con Resolución Directoral y de ser posible financiada con los recursos directamente



recaudados de la institución y/o buscar financiamiento en las autoridades educativas o aliados estratégicos.

El Proceso de investigación e innovación que realizarán los docentes están orientados por el Reglamento de Investigación e Innovación.

E. Docentes en servicio

Son aquellos docentes titulados o profesionales que participan en los Programas de Formación Continua en actividades académicas como: capacitaciones, actualizaciones, etc que no conducen a titulación. Para poder obtener el certificado que acredite haber aprobado, debe realizar una actividad que evidencie sus capacidades investigativas.

F. Impacto y difusión de las investigaciones en el IESPP "Huaraz"

Las investigaciones que se realizan están enmarcadas dentro de las líneas de investigación del IESPP "Huaraz". El impacto social está dado por contribuir en la solución de los problemas detectados; asimismo, son difundidas en diferentes medios y espacios académicos, cuyos procedimientos se regulan de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Investigación e Innovación.

El fomento de la cultura investigativa e innovación en los diferentes actores educativos (docentes en formación, docentes formadores y docentes en servicio) se concreta con la dinámica de trabajo del equipo impulsor del instituto reconocido por resolución directoral cuyo accionar permitirá la generación del conocimiento basado en la evidencia científica; a través de un acompañamiento permanente y efectivo a los grupos de investigadores en el marco del respeto irrestricto de los procedimientos para el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual que permita la publicación de las investigaciones, principalmente en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI), Concejo Nacional





de Ciencia y Tecnología (CONCYTEC), revistas científicas indexadas; considerando los procedimientos del reglamento respectivo.



9.3. ELABORACIÓN DE DIRECTRICES PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

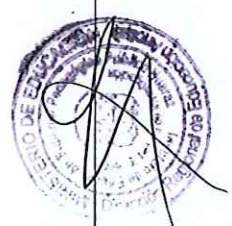
Se entiende una directriz como una norma o instrucciones que se tienen en cuenta para concretar el "modelo". En ese sentido, en el IESPP "Huaraz" se ha establecido las siguientes directrices que permitirán materializar los aspectos señalados en los fundamentos, enfoques y líneas de investigación.





Tipo de Macroproceso	Proceso	Directrices
----------------------	---------	-------------

Misionales	Gestión de Formación Inicial Docente (FID)	Investigación e innovación en FID <ul style="list-style-type: none"> • La Unidad de Investigación es responsable de la dirección, organización y monitoreo de las acciones de fomento de la investigación e innovación en el IESPP "Huaraz". • La investigación formativa e innovación se ejecutan de acuerdo con los planes de estudios correspondientes en los DCBN del 2019 y 2020. Las líneas de investigación y la naturaleza de los módulos de Práctica e Investigación, permiten a los estudiantes involucrarse con la realidad para analizarla y reflexionar sobre ella buscando soluciones. • Enmarcado en el Art. 49 de la Ley 30512, el instituto impulsa y orienta el desarrollo de proyectos de investigación aplicada e innovación, respaldados en los paradigmas educativos existentes. Asimismo, la investigación está articulada a la práctica pedagógica dentro del proceso formativo del estudiante. • El estudiante de FID, al término del VIII Ciclo debe haber concluido la elaboración de su proyecto de investigación aplicada. El formador del módulo de Práctica e Investigación garantiza su concreción; para ello los estudiantes eligen a un asesor idóneo para el acompañamiento correspondiente, cuya orientación se debe realizar dentro de la jornada laboral en la institución. • En el VIII Ciclo, dentro del desarrollo de la última Unidad del módulo de Práctica e Investigación, como producto o evidencia de su aprendizaje, el estudiante de FID sustentará su proyecto de investigación aplicada ante un jurado integrado por tres miembros, donde uno de ellos será el docente del módulo y los otros dos serán designados por la Coordinación de Práctica
------------	--------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



--	--	--	--

Pre profesional e Investigación. La calificación obtenida será considerada en el registro de evaluación del docente.

- Antes del inicio del IX Ciclo, el proyecto de investigación debe ser presentado por mesa de partes de la institución y derivado a la Unidad de Investigación, que a su vez designa a los integrantes de la Comisión de Investigación para la revisión del referido proyecto. En caso de ser aprobado, se emitirá la Resolución directoral correspondiente.
- En el X Ciclo, dentro del desarrollo de la última Unidad del módulo de Práctica e Investigación, como producto o evidencia de su aprendizaje, el estudiante de FID realizará la sustentación de su tesis, con un jurado integrado por tres miembros, donde uno de ellos será el docente del módulo y los otros dos serán designados por la Coordinación de Práctica Pre profesional e Investigación. La calificación obtenida será considerada en el registro de evaluación del docente.
- Una vez concluido satisfactoriamente su FID y cumplimento todos los requisitos establecidos en el Reglamento de Investigación y Titulación, el exalumno podrá solicitar la sustentación de su tesis.



Gestión del Desarrollo profesional de los docentes formadores

Investigación e innovación en el desarrollo profesional

- Los docentes formadores del instituto realizan investigación aplicada e innovación como parte de las funciones esenciales de la gestión pedagógica e institucional en el cumplimiento de las horas no lectivas; haciendo uso de recursos humanos, instalaciones y de ser el caso, recibiendo financiamiento institucional.
- La actividad investigativa se promueve desde el trabajo colegiado de los docentes formadores mediante los grupos de investigación, mediante cooperación nacional o internacional, con instituciones públicas o privadas del sector para incrementar el potencial investigativo de los docentes formadores.
- Es política de la institución otorgar incentivos de diferente índole a los docentes que realizan investigaciones sobresalientes; entre ellos se encuentra otorgar económicos, subvención en la publicación mediante revistas indexadas, etc. Dichos incentivos se encuentran especificados en el Presupuesto Institucional Apertura (PIA) de la institución.

Gestión de la Formación continua, Segunda especialidad y Profesionalización docente

Investigación e innovación en la formación continua

- La producción e investigación de los formadores y docentes en servicio prioritariamente se focaliza en los aprendizajes, los conocimientos de las disciplinas curriculares; también en los aspectos relacionados con las culturas locales y regionales, con las diversas formas de producir conocimiento y la perspectiva crítica de la interculturalidad.
- Los programas de formación continua que brinda la institución desarrollarán las líneas de investigación establecidas cuya perspectiva es contribuir a la mejora de la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio.



9.4. ELABORACIÓN DE DIRECTRICES PARA EL RESGUARDO DE LA INTEGRIDAD CIENTÍFICA Y PROPIEDAD INTELECTUAL



Resguardo de la integridad científica



Macroproceso	Directrices
	<ul style="list-style-type: none"> • La Unidad de Investigación, a través del Comité de Integridad Científica (CIC) evaluará las denuncias de malas conductas científicas que se presenten antes, durante o después de la ejecución de trabajos de investigación, en los que hubiera incurrido los miembros de la comunidad educativa del IESPP "Huaraz". • La mala conducta científica se refiere a cualquier acto u omisión que signifique una desviación frente a las prácticas aceptadas de la comunidad de investigación pertinente. Los actos de mala conducta científica, son: fabricación de datos, falsificación de datos, plagio y publicación duplicada no autorizada. Es decir, los datos recopilados deben ser objetivos y no deben tener influencia de intereses externos de ninguna índole. • Todos los investigadores del IESPP "Huaraz" asumen de forma estricta los principios de integridad científica y las buenas prácticas. Las conductas omisivas que constituyan falta de cumplimiento de tales buenas prácticas ya sea o no intencionalmente, atenta contra el desarrollo científico del país, perjudica los trabajos de investigación, el de otros investigadores y atentan contra la reputación institucional y su aporte científico a la sociedad, toda omisión será sancionada por el Comité de Integridad Científica. • La Escuela como institución pública dedicada a la investigación a través de la Jefatura de Unidad de Investigación debe realizar y coordinar las siguientes acciones: Desarrollar actividades de difusión para promover una cultura de integridad científica dentro de la institución. Crear programas y actividades de mentoría y entrenamiento en integridad científica para investigadores. • Dentro de un capítulo titulado "Del Comité de Integridad Científica", dentro del Reglamento de Investigación e Innovación, el IESPP "Huaraz" establece las funciones del comité, así como los procedimientos a seguir ante malas conductas científicas detectadas.



Propiedad
Intelectual



- Toda investigación en el IESPP “Huaraz” debe respetar los derechos de autor y de la propiedad intelectual. Los vicios o violaciones a estos son inaceptables y están sujetos a una indagación y sanción, en caso corresponda.
- Los docentes y estudiantes revisarán la idoneidad ética de las tareas académicas y trabajos concebidos y desarrollados en el marco del desarrollo de las investigaciones.
- Los asesores de las investigaciones y jurados deben revisar la ausencia de plagio y otras potenciales malas conductas científicas en las investigaciones que supervisan; la institución les proporcionará las herramientas para ello (software anti plagio).
- En todo proyecto de investigación que sea registrado en la jefatura de la Unidad de Investigación, así como los documentos e investigaciones que son presentados para el Repositorio Institucional del IESPP “Huaraz”, se evaluará la ausencia de plagio.
- Dentro de un capítulo titulado “De la Propiedad Intelectual”, dentro del Reglamento de Investigación e Innovación, el IESPP “Huaraz” se establece los criterios para resguardar la propiedad intelectual.



9.5. DEFINICIÓN DE LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

CONCYTEC (2019) define una línea de investigación como un eje temático disciplinario o interdisciplinario, amplio y conceptual, que organiza y construye conocimiento científico en un área específica. Las líneas de investigación del IESPP “Huaraz” se han determinado según lineamientos, planes nacionales y políticas de Educación Superior Pedagógica, articuladas con los perfiles de egreso, misión y visión institucional. Se establecieron tres líneas de investigación, definidas con sus respectivos ejes temáticos, para orientar la investigación e innovación en la institución, como se muestra en la siguiente matriz.





Perfil de ingreso de FID	Línea de Investigación	Sumilla o presentación breve	Justificación, relevancia. Necesidades a los que responde	Ejes temáticos
<p>La formación en la Práctica e Investigación se desarrolla durante los diez ciclos; articulando cursos de Formación General y Específica desarrollando habilidades investigativas orientadas al recojo, análisis e interpretación de evidencias y la crítica reflexiva de la propia práctica como parte de</p>	<p>PEDAGOGÍA INTERCULTURAL</p>	<p>Se asume la pedagogía intercultural como un marco socio cultural, filosófico y epistemológico que orienta el desarrollo de procesos de construcción de la identidad personal y social de los estudiantes de FID.</p> <p>Esboza el tema de la diversidad como un eje prioritario de reflexión en el campo educativo, por tanto, sitúa la existencia de grupos humanos de distintas herencias culturales en el foco de su reflexión sobre la práctica educativa.</p>	<p>La pedagogía intercultural está orientado a la Formación Inicial Docente (FID) para que respeten y valoren su tradición cultural, identificando las diferentes formas de discriminación, analizando críticamente sus causas y la búsqueda de distintas maneras de afrontar y construir los conocimientos a través de procesos de reflexión crítica sobre las inequidades y desigualdades. Para descolonizar los saberes promoviendo la investigación como práctica social.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sabiduría andina (Dialogó de saberes y/o intercultural /Sabiduría andina de los pueblos indígenas / Juegos ancestrales/ buen vivir). 2. Realidad socio cultural lingüística (Cultura local y regional, sociolingüístico, psicolingüístico). 3. Conservación del medio ambiente (La biodiversidad /Tecnología de la conservación de alimentos). 4. Bilingüismo como práctica social (habla, escribe, lee, comprende, argumenta). 5. Desarrollo de propuestas pedagógicas para el tratamiento a la diversidad cultural y lingüística en la escuela. 6. Propuestas pedagógicas para integrar la sabiduría andina en la escuela. 7. Fortalecimiento de costumbres y tradiciones de pueblos indígenas y revitalización de su lengua desde la escuela.



El proceso de evaluación y mejora continua.

CURRÍCULO Y DIDÁCTICA

Se asume que el currículo es un documento académico, producto del análisis filosófico, económico y social del programa de estudios, que contiene criterios, métodos, procesos e instrumentos estructurados para el desarrollo del mismo. La didáctica permite abordar, analizar y diseñar los esquemas y planes destinados a plasmar las bases de cada teoría pedagógica.

El currículo es la profesión docente de un país o de una nación integradas de un país o de una nación elaboran con el fin de promover el desarrollo y la socialización de las nuevas generaciones y en general de todos sus miembros. En el currículo se plasman en mayor o menor medida las intenciones educativas del país, se señalan las pautas de acción u orientaciones sobre cómo proceder para hacer realidad estas intenciones y comprobar que efectivamente se han alcanzado.

La didáctica persigue el propósito de ordenar y respaldar tanto los modelos de enseñanza como el plan de aprendizaje. La didáctica forma parte del aprendizaje y tiene un carácter científico. Podríamos decir que se encarga de abordar, analizar, diseñar los esquemas y planes destinados a plasmar las bases de cada teoría pedagógica, y cuyo fin es aportar los conocimientos adecuados en cada etapa del aprendizaje de los niños.

A través de la didáctica se pueden favorecer a la construcción de teorías que revaloricen el campo educativo, con ella se logra verdaderamente la formación del individuo para desarrollarse en sociedad, siendo el docente y estudiante el principal partícipe de este propósito.

1. Didácticas metodológicas).
2. Recursos y materiales educativos.
3. Gestión del aprendizaje.
4. Evaluación formativa del aprendizaje.



<p>INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO de AREQUIPA</p>	<p>El eje organizacional se presenta a</p>	<p>Compre las normas y los valores de una organización educativa, incluida la visión compartida por sus miembros. La cultura organizacional tiene un componente de comportamiento que define "el modo como una organización hace las cosas"</p>	<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p>
<p>2. Violencia en el ámbito escolar.</p>	<p>generar estudios sobre la toma de decisiones, la manera como compete, la cantidad de riesgo que puede tolerar la organización, el énfasis que pone en la ética o la justicia en sus servicios y el modo como la comunidad educativa trata o evalúan las acciones y las contribuciones de cada cual a la organización. Hace referencia a los resultados de los comportamientos incluso a la creatividad o innovación organizacional.</p>		
<p>3. Ética profesional.</p>			
<p>4. Equidad de género.</p>			



Líneas de investigación para los docentes de FID		Sumilla o presentación breve	Justificación, relevancia. Necesidades a los que responde	Ejes temáticos
Línea de Investigación	de calidad	Investiga los principios esenciales de la gestión de calidad aplicados al ámbito educativo. Analiza detenidamente la planificación, ejecución y evaluación de procesos con el objetivo de asegurar la prestación efectiva de servicios educativos. El enfoque se centra en la búsqueda constante de mejoras y en la satisfacción de los diversos actores que forman parte de la comunidad educativa.	La gestión de calidad en la educación busca eficiencia y formación integral de ciudadanos, promoviendo la mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de Gestión de Calidad en Educación. • Normativas y Estándares de Calidad Educativa. • Mejora Continua en Procesos Académicos. • Satisfacción de los Actores Educativos. • Evaluación y Acreditación Institucional. • Implementación de Buenas Prácticas Educativas. • Desarrollo de Indicadores de Calidad.
Línea de Investigación	del talento humano	Se adentra en las tácticas vinculadas a la gestión del talento humano dentro de instituciones educativas. Explora diversas estrategias destinadas a la identificación, desarrollo y retención del personal docente y administrativo. En este proceso, se reconoce la importancia de alinear estas prácticas con los objetivos estratégicos predefinidos por la organización.	La gestión estratégica del talento busca atraer, desarrollar y retener profesionales alineados con objetivos estratégicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación Estratégica de Recursos Humanos. • Procesos de Selección y Contratación. • Desarrollo Profesional y Capacitación. • Retención y Motivación del Personal Educativo. • Evaluación del Desempeño y Desarrollo de Carrera. • Gestión de Conflictos y Comunicación Organizacional. • Diseño de Políticas de Recursos Humanos.



<p>Tecnología e Innovación Educativa</p>	<p>Indaga en la conexión entre la tecnología e innovación dentro del ámbito educativo. Analiza tanto la utilización de herramientas tecnológicas como las estrategias novedosas de enseñanza. Se examina también la creación de entornos educativos que estimulen la participación activa y el aprendizaje dinámico.</p>	<p>La innovación tecnológica en educación mejora las experiencias de aprendizaje y revitalizan la enseñanza.</p> <p>mejoran de la enseñanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración de Tecnología en el Aprendizaje de Enseñanza-Aprendizaje. • Herramientas Tecnológicas para la Educación. • Diseño de Ambientes Virtuales de Aprendizaje. • Innovación en Metodologías Pedagógicas. • Desarrollo de Recursos Educativos Digitales. • Evaluación de Impacto de la Tecnología en el Aprendizaje.
<p>Cultura organizacional</p>	<p>Explora el funcionamiento interno de la cultura organizacional en el contexto educativo. Analiza de manera minuciosa cómo los valores compartidos, las creencias y las normas influyen en la colaboración, la toma de decisiones y el rendimiento global de la institución. Este enfoque se dirige específicamente a desarrollar estrategias que faciliten la comprensión y gestión efectiva de la cultura organizacional en entornos educativos.</p>	<p>Gestionar la cultura organizacional es crucial para la eficacia y construcción de una identidad sólida en instituciones educativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad y Valores Institucionales. • Comunicación Interna y Externa. • Construcción y Mantenimiento de la Cultura Organizacional. • Liderazgo y Toma de Decisiones. • Gestión del Cambio Cultural. • Colaboración y Trabajo en Equipo. • Resolución de Conflictos y Clima Organizacional.

Innovación pedagógica

Buscar, transformar y mejorar los procesos educativos mediante la implementación de enfoques, métodos y herramientas vanguardistas. Explora estrategias creativas y efectivas para optimizar la enseñanza y el aprendizaje, adaptándose a las necesidades cambiantes de la sociedad y los estudiantes.

Es esencial en el contexto educativo actual donde la sociedad experimenta cambios constantes. La rápida evolución tecnológica y las nuevas dinámicas sociales demandan un enfoque educativo dinámico y adaptable. Justifica su relevancia al proporcionar soluciones efectivas para fomentar el pensamiento sociocrítico, la creatividad y la adaptabilidad en los estudiantes FID, preparándolos para un futuro en constante transformación.

- Metodologías Innovadoras y Aprendizaje Digital:
1. Tecnología y Aprendizaje Digital:
 2. Evaluación Formativa e Innovadora:
 3. Diversidad e Inclusión:
 4. Desarrollo de Competencias del Siglo XXI





9.6. EL REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN

El IESPP "Huaraz" debe elaborar su reglamento de investigación teniendo en cuenta las directrices para el fomento de la investigación y de la integridad científica y del resguardo de la propiedad intelectual. Su formulación, difusión y aplicación son fundamentales para que los miembros de la institución realicen investigación e innovación cumpliendo con normativas internas que aseguren la transparencia, veracidad y ética de los resultados de la investigación e innovación.

Para su mejor operatividad en lo referente a la investigación formativa y de desarrollo profesional, el IESPP "Huaraz" elaborará los siguientes documentos y/o reglamentos referentes a investigación e innovación:



9.6.1. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DEL IESPP "HUARAZ"

Las líneas de investigación definidas en el IESPP "Huaraz", conllevan a reflexiones sistemáticas y creativas, de indagaciones y discusiones alrededor de un problema eje educativo, que realizan estudiantes, docentes-investigadores con el propósito producir, e incrementar conocimientos sobre un determinado enfoque o aspecto educativo. Entre dichas líneas de investigación tenemos: Pedagogía intercultural, Currículo y didáctica y cultura organizacional.



9.6.2. Reglamento de práctica e investigación

Se debe elaborar el Reglamento de Práctica e Investigación con la finalidad de establecer los lineamientos para la realización de la práctica y la investigación formativa a través del desarrollo de los módulos de Práctica e Investigación donde se brinde a los estudiantes del IESPP "Huaraz" diversas oportunidades para entrar en contacto e involucrarse con la realidad educativa, reflexionar sobre su quehacer, aplicar diversas técnicas e instrumentos de recojo de información, analizar e interpretar la información recogida, conocer las implicancias de su rol docente y comprometerse con su desarrollo profesional, así





como proponer alternativas innovadoras de solución, basándose en sus evidencias generadas y por diversos investigadores educativos.



Dicho reglamento debe contener, entre otros: i) Disposiciones generales, ii) Naturaleza y características de la práctica e investigación, iii) Planificación, organización y proceso de la práctica e investigación y iv) Funciones y responsabilidades de los actores educativos de la práctica e investigación.



9.6.3. Reglamento de investigación y titulación



El documento debe normar las acciones de los estudiantes de FID, asesor y jurados involucrados para asumir roles y responsabilidades en los procesos que implica el desarrollo de la investigación con fines de obtención del título profesional, partiendo de la elaboración de su proyecto de investigación hasta la sustentación de su tesis, garantizando la calidad del trabajo de investigación.



El reglamento debe contener, entre otros: i) Generalidades, ii) Organización y desarrollo de la investigación y iii) Del informe final (tesis) de investigación para titulación.

9.6.4. Reglamento de investigación e innovación



El propósito del documento debe ser optimizar los procesos relacionados a la investigación e innovación, de modo que los docentes y estudiantes del IESPP "Huaraz" cuenten con la reglamentación para el cumplimiento de sus deberes y norma de ética, considerando que constituye un pilar fundamental institucional la investigación e innovación, para contribuir a la solución de problemas educativos de la localidad, región y el país.



Asimismo, el reglamento debe proporcionar los lineamientos para establecer el marco de conducta de las personas que realizan procesos de investigación en el IESPP "Huaraz" incentivando el empleo de buenas prácticas en la producción del conocimiento y





asegurando que las investigaciones se lleven a cabo con las exigencias necesarias de honestidad y responsabilidad.

La estructura del reglamento debe comprender: i) Disposiciones Generales, ii) Investigadores de la institución, iii) Grupos de investigación, iv) Código de ética de la investigación e innovación, v) Propiedad intelectual, vi) Comité de Integridad Científica y vii) Repositorio Académico.





X. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN DEL PEI



LA ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI

10.1. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN DEL PEI

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz, supervisado por la Dirección Regional de Educación de Ancash y siguiendo los lineamientos del Ministerio de Educación, tiene un Proyecto Educativo Institucional (PEI) en vigencia desde 2023 hasta 2027. La evaluación del PEI se realizará de manera semestral en dos fases: en junio, para revisar el avance de actividades y tareas del Plan Anual de Trabajo (PAT), y en noviembre, para evaluar el logro de las metas multianuales propuestas.

La primera fase se centrará en la revisión de actividades y en la implementación de medidas correctivas si es necesario. La segunda fase evaluará el cumplimiento de las metas multianuales. Basado en los resultados de estas evaluaciones, se desarrollarán planes de mejora y proyectos educativos para el siguiente año.

La evaluación será conducida por los responsables institucionales, incluidos miembros del consejo directivo, el comité de calidad y comisiones de trabajo. La metodología empleará análisis documental y rúbricas para verificar el cumplimiento de las metas establecidas. El monitoreo y la evaluación serán procesos continuos que incluirán asesoría y acompañamiento para identificar debilidades y asegurar la mejora continua en la calidad y eficiencia del servicio educativo.

Para evaluar un Proyecto Educativo Institucional (PEI) en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huaraz (IESPP Huaraz), es crucial diseñar estrategias de evaluación adaptadas a las características específicas de la institución y a sus objetivos



educativos. Aquí tienes una propuesta detallada de estrategias de evaluación:

A. Definición de Criterios e Indicadores de Evaluación

a) Criterios de Evaluación:

- Alineación con la Misión: Cómo el PEI contribuye a la misión y visión del IESPP Huaraz.
- Calidad Académica: Mejoras en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Satisfacción de los Participantes: Grado de satisfacción de estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Impacto en la Comunidad: Cómo el proyecto influye en la comunidad local y en la formación de ciudadanos responsables.

b) Indicadores:

- Desempeño Académico: Resultados en exámenes estandarizados y evaluaciones internas.
- Encuestas de Satisfacción: Resultados de encuestas de satisfacción para estudiantes, docentes y personal.
- Participación Comunitaria: Número y tipo de actividades comunitarias realizadas.

B. Evaluación Formativa y Sumativa

a) Evaluación Formativa:

- Monitoreo Continuo: Reuniones periódicas para revisar el progreso del proyecto y ajustar estrategias.
- Encuestas y Entrevistas: Recolectar retroalimentación continua de estudiantes y docentes sobre la implementación del PEI.

b) Evaluación Sumativa:

- Revisión Final: Evaluación exhaustiva al final del ciclo del proyecto para medir el logro de objetivos.
- Informe de Impacto: Informe detallado sobre el impacto y los resultados del PEI, comparando con los objetivos iniciales.

C. Métodos Cuantitativos y Cualitativos

- Métodos Cuantitativos:



- Encuestas Estructuradas: Realizar encuestas con preguntas cerradas para obtener datos numéricos sobre la percepción del PEI.
- Análisis Estadístico: Utilizar herramientas estadísticas para analizar los datos recopilados y medir el éxito del proyecto.
- Métodos Cualitativos:
 - Análisis de documento
 - Entrevistas en Profundidad: Realizar entrevistas con estudiantes, docentes y personal para obtener insights detallados.
 - Grupos Focales: Organizar grupos focales para discutir y evaluar aspectos específicos del PEI.

D. Revisión de Procesos y Recursos

a) Auditoría Interna:

- Revisión de Procedimientos: Evaluar la eficiencia de los procedimientos implementados en el PEI.
- Gestión de Recursos: Analizar la gestión de recursos financieros, humanos y materiales para asegurar su uso efectivo.

b) Evaluación de Impacto:

- Impacto en el Rendimiento Académico: Medir cómo el PEI ha afectado el rendimiento académico y la calidad educativa.
- Impacto en la Comunidad: Evaluar el impacto del PEI en la comunidad educativa y en la sociedad local.

E. Informe y Comunicación de Resultados

a) Elaboración de Informes:

- Informe Detallado: Preparar un informe completo que incluya hallazgos, recomendaciones y áreas de mejora.
- Informe Ejecutivo: Crear un resumen ejecutivo para los líderes institucionales y otras partes interesadas clave.

b) Comunicación:

- Presentaciones: Realizar presentaciones para comunicar los resultados de la evaluación a toda la comunidad educativa.
- Reuniones: Organizar reuniones para discutir los resultados y planificar acciones futuras.

F. Plan de Acción y Mejora Continua

a) Desarrollo de Planes de Acción:



- o Plan de Mejora: Diseñar un plan de acción basado en los resultados de la evaluación para abordar las áreas de mejora identificadas.
- o Asignación de Recursos: Determinar los recursos necesarios para implementar el plan de mejora.
- b) Implementación y Seguimiento:
 - o Ejecución de Cambios: Implementar las mejoras recomendadas y monitorear su efectividad.
 - o Evaluación Continua: Realizar evaluaciones periódicas para asegurar la mejora continua del PEI.
- G. Participación de las Partes Interesadas**
 - a) Involucramiento Activo:
 - o Comités de Evaluación: Formar comités con representantes de estudiantes, docentes y personal administrativo para participar en la evaluación.
 - o Consultas: Consultar regularmente con las partes interesadas para obtener su perspectiva y fomentar el compromiso.

Estas estrategias permitirán una evaluación integral y efectiva del PEI en el IESPP Huaraz, facilitando la identificación de logros, áreas de mejora y oportunidades para optimizar el impacto del proyecto educativo.

10.2. SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES Y METAS FÍSICAS PREVISTAS EN EL PAT (SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PEI).

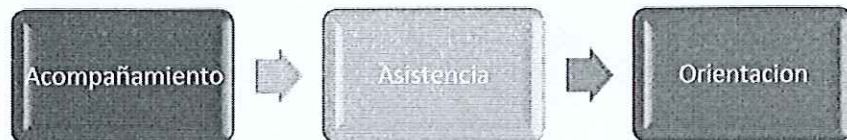
El Monitoreo se efectuará en dos etapas; monitoreo interno o institucional y el monitoreo externo ejecutado por la DREA y DIFOID. El Monitoreo Interno será realizado por los jefes de Área de coordinación de calidad, el administrador, unidad, coordinaciones académicas y de práctica e investigación, utilizando instrumentos publicados por el MED y adecuados de acuerdo con la realidad del IESPP Huaraz.

Los elementos fundamentales del monitoreo previstos son:

- A. El Acompañamiento. - Que es el intercambio de experiencias y conocimientos para lograr identificar y encontrar la solución adecuada a problemas específicos.



- B. La Asistencia. - Que sirve para detectar y orientar oportunamente a fin de prevenir dificultades y resolver problemas que puedan presentarse individual y colectivamente.
- C. La Orientación. - Que consiste en informar y aconsejar a los docentes y alumnos para que puedan desenvolverse adecuadamente



Los informes de avance trimestrales serán evaluados, por el Consejo Directivo/Asesor y comité de calidad, coordinación del área de calidad. Estos resultados se darán a conocer a la comunidad educativa de la Institución.

Los criterios de evaluación del PEI: estarán enmarcados en el cumplimiento de la identidad institucional; pertinencia, temporalidad; oportunidad; flexibilidad; integralidad; y coherencia.

El monitoreo y seguimiento debe seguir una metodología que organice cada uno de los propósitos de la gestión, facilite la visión previsiva de los aspectos que cumplen o no con los objetivos institucionales, promueva el autocontrol y la retroalimentación.

Con base en los índices de desempeño esperados definidos, se obtendrá la información que mida el nivel de cumplimiento alcanzado. Este seguimiento o monitoreo a los indicadores será



trimestral, con el fin de ajustar el proceso en forma oportuna y anticipada.

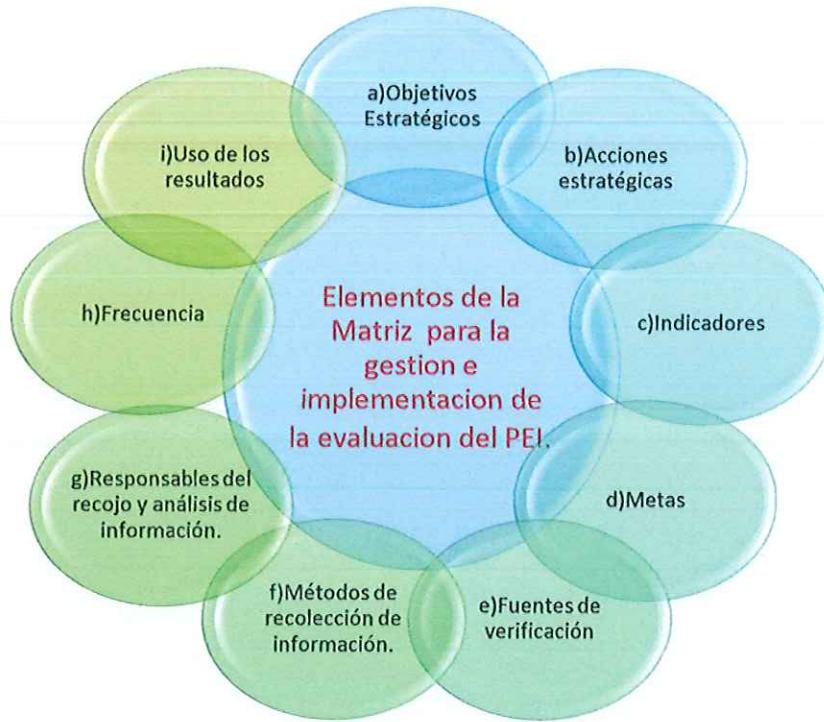
El proceso de control y evaluación implica observar los indicadores de medición establecidos con relación a las metas programadas y compararlos con los logros obtenidos en el periodo de análisis en cada área del plan.

Los resultados, se analizarán con el Consejo Directivo/Asesor, comité de calidad para formalizar en un acta todo el proceso de control de la gestión siguiendo el modelo Institucional de autocontrol y de retroalimentación.

10.3. PROPUESTA DE MONITOREO Y DISEÑO METODOLÓGICO DEL PEI

El monitoreo y seguimiento se efectuará en forma permanente, por los jefes de Unidad, coordinaciones, de acuerdo a las funciones y responsabilidades que le compete a cada uno de ellos. El proceso de monitoreo está enfocado al logro de los resultados para lo cual se empleará la matriz de evaluación del PEI, que comprende los siguientes aspectos:

- A. Objetivos Estratégicos
- B. Acciones estratégicas
- C. Indicadores
- D. Metas
- E. Fuentes de verificación
- F. Métodos de recolección de información.
- G. Responsables del recojo y análisis de información.
- H. Frecuencia
- I. Uso de los resultados



Adicionalmente la institución asumirá un análisis de naturaleza cualitativa que explique lo logrado y no logrado, realizando una descripción por cada acción estratégica considerando preguntas orientadoras, consolidando las respuestas de estas preguntas en un informe. Presentamos el cuadro de elementos de la matriz del PEI.





10.4. MATRIZ DE EVALUACION DEL PEV

A. Objetivos Estratégicos	B. Acciones estratégicas	C. Indicadores	D. Metas					E. Fuentes de verificación	F. Métodos de recolección de información.	G. responsables del recojo y análisis de información.	H. Frecuencia	I. Uso de los resultados
			Meta multianual									
			Valor inicial	2024	2025	2026	2027					



10.5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para garantizar un adecuado seguimiento y control del PEI, se deben considerar los siguientes puntos:

- A. Los informes de progreso se evaluarán cada semestre y al final del año académico, revisando el cumplimiento del PAT por parte del Consejo Directivo/Asesor y del comité de calidad. Los resultados se comunicarán a la comunidad educativa de la institución.
- B. Se implementará un sistema institucional de seguimiento, control y evaluación, basándose en criterios como integridad, universalidad, equidad, idoneidad, responsabilidad, cobertura, sostenibilidad, flexibilidad, identidad y satisfacción de estudiantes y otros usuarios, para valorar la alineación con la visión y misión de la institución.
- C. El monitoreo y seguimiento seguirán una metodología que organice los objetivos de gestión, permita una visión anticipada de los aspectos que cumplen o no con los objetivos institucionales, y fomente el autocontrol y la retroalimentación.
- D. Los indicadores establecidos se utilizarán para medir el grado de cumplimiento alcanzado. Este seguimiento debe realizarse semestralmente para permitir ajustes oportunos y anticipados en el proceso.
- E. El proceso de control y evaluación implica revisar los indicadores de medición en relación con las metas establecidas y compararlos con los logros alcanzados en cada área del plan durante el período de análisis.
- F. Los resultados se analizarán en el Consejo Directivo/Asesor, se formalizarán en un acta que documente todo el proceso de control de la gestión, siguiendo el modelo institucional de



autocontrol y retroalimentación, y se concluirá con la elaboración del Informe de Gestión Anual.



XI. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA

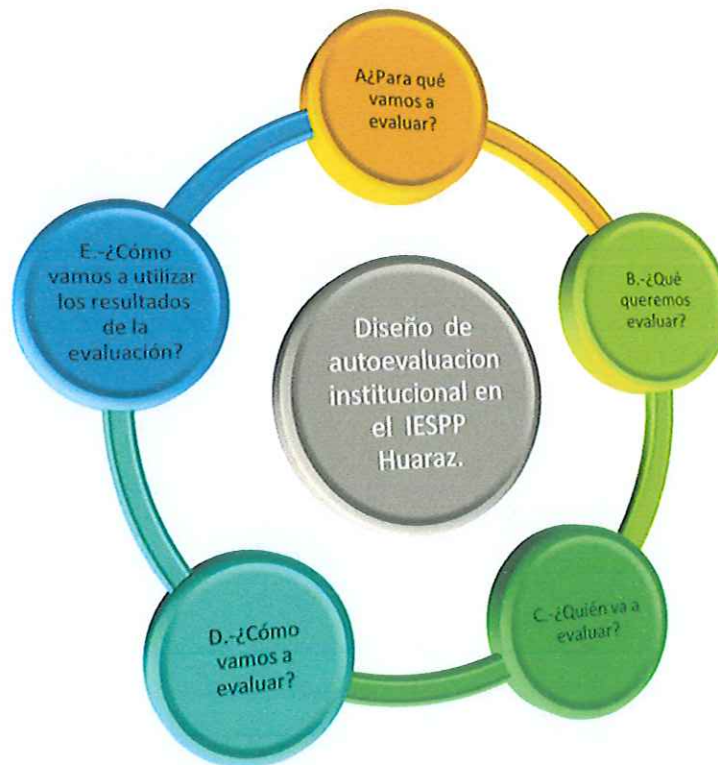




PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA
11.1. PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI

11.1.1. DISEÑO DE LA AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE MEJORA INSTITUCIONAL

Preguntas orientadoras de las estrategias de evaluación del PEI del IESPP Huaraz.: El diseño de la autoevaluación institucional del PEI involucra cinco preguntas importantes, que se articulan como elementos centrales del proceso de autoevaluación del PEI.



A. ¿Para qué vamos a evaluar?

La finalidad última es ofrecer una mejor educación de FID a todos nuestros estudiantes del IESPP Hz. La finalidad intermedia, se orienta a visibilizar y mejorar el funcionamiento de nuestra Institución educativa.

La importancia de este propósito es:





- Dar cuentas ante la comunidad y ante la sociedad de cómo estamos trabajando, qué estamos logrando, qué necesitamos mejorar.
- Por otro lado, reconocer nuestras debilidades e insuficiencias para aprender de las mismas y construir una cultura de trabajo colaborativo y mejora continua.

B. ¿Qué queremos evaluar?

El punto de referencia de evaluación de calidad externo en el que nuestro IESPP Huaraz se va enfocar para el proceso de evaluación es el modelo de licenciamiento de programas de estudio de instituciones de educación superior previstos en las disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de la EESP propuestos en la R.V N°097-2022-MINEDU, de fecha 04 de agosto del 2022, que incluye siete condiciones básicas de calidad (CBC), que son requerimientos mínimos para la provisión de servicios educativos en las EESP y son de cumplimiento obligatorio para la obtención del licenciamiento de los programas de estudio de la institución.

Estas CBC requieren para su cumplimiento la verificación de sus respectivos componentes, indicadores, medios de verificación y criterios de cumplimiento, de acuerdo con lo establecido en la matriz de CBC.

La matriz de CBC establece, por cada indicador, los medios de verificación y criterios de cumplimiento, a través de los cuales se verificará el cumplimiento de las CBC para la obtención del licenciamiento de las EESP, de sus programas de estudios y la adecuación de IESP a EESP, según corresponda. Los componentes de cada CBC toman como referencia el Modelo de Servicio Educativo para las EESP, conforme se detallan a continuación:

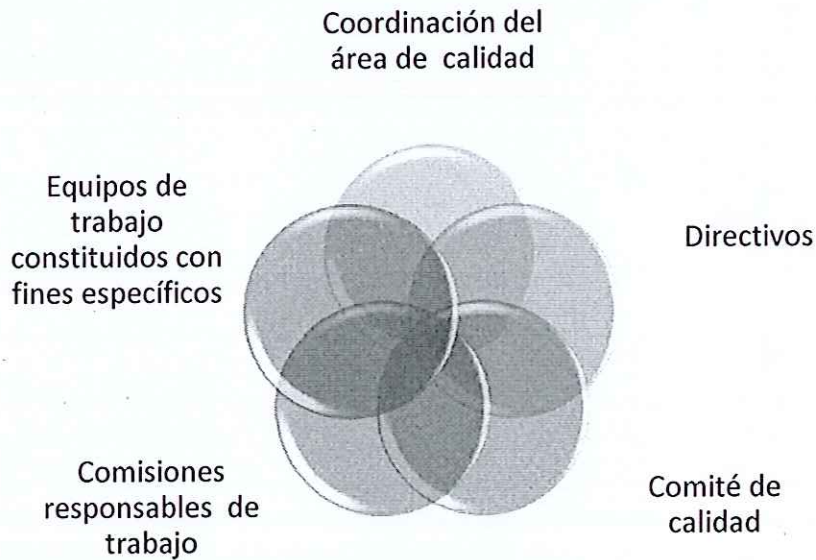


CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD (CBC)	COMPONENTES
CBC I: Gestión institucional	La CBC se organiza en cuatro componentes: 1.1 Dirección estratégica y mejora continua. 1.2 Constitución y organización. 1.3 Transparencia. 1.4 Personal directivo y jerárquico.
CBC II: Desarrollo de Investigación e Innovación	La CBC se organiza en un solo componente: 2.1 Desarrollo de la investigación e innovación.
CBC III: Gestión Académica y Programas de Estudios	La CBC se organiza en dos componentes: 3.1 Formación académica o profesional de los estudiantes. 3.2 Práctica preprofesional.
CBC IV: Infraestructura Educativa, Recursos para el Aprendizaje y Mantenimiento.	La CBC se organiza en dos componentes: 4.1 Infraestructura educativa, recursos para el aprendizaje y mantenimiento. 4.2 Infraestructura educativa y recursos para el aprendizaje para la modalidad semipresencial y a distancia.
CBC V: Disponibilidad del Personal Directivo, Jerárquico y Docente Idóneo y Suficiente	La CBC se organiza en dos componentes: 5.1 Personal directivo y jerárquico idóneo y suficiente. 5.2 Personal docente idóneo y suficiente.
CBC VI: Previsión económica y financiera	La CBC se organiza en un solo componente 6.1 Previsión económica y financiera.
CBC VII: Servicios Educativos Complementarios Básicos y Mecanismos de Intermediación Laboral	La CBC se organiza en dos componentes: 7.1 Servicios educativos complementarios básicos. 7.2 Seguimiento a egresados y mecanismos de intermediación laboral.



C. ¿Quién va a evaluar?

En la IE del IESPP Hz se ha previsto la evaluación articulada por varios actores, equipos responsables y perspectivas: coordinación del área de calidad, Directivos, comité de calidad, comisiones responsables de trabajo y equipos de trabajo constituidos con fines específicos, en una suerte de rompecabezas que articule responsables y temas específicos de las CBC. Centralizados en los casos que se requiera por un equipo técnico de evaluación de la calidad que conduzca el conjunto del proceso de autoevaluación enfocados en temas específicos.



Por otro lado, la pregunta quién evalúa remite a la diversidad de perspectivas y actores que participaran en la evaluación institucional. La autoevaluación implicará a la participación de toda la comunidad educativa: a los docentes, se tendrá en cuenta el punto de vista y la voz de los estudiantes; de las familias; apoderados; exalumnos; la mirada de actores externos a la institución especialistas o colegas de otras instituciones y el personal no docente del IESPP Hz.



D. ¿Cómo vamos a evaluar?

El proceso de evaluación en el IESPP Huaraz buscará generar evidencia empírica para visibilizar aspectos clave de las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) y contrastarlos con criterios establecidos. Se utilizarán datos cualitativos y cuantitativos, con el objetivo de construir información útil para comprender problemas institucionales y tomar decisiones. Se emplearán diversas técnicas e instrumentos para este propósito.

Técnica	Instrumento
Análisis documental	Rubrica
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Guía de entrevista
Observación	Lista de cotejo Guía de observación.
Grupo focal	Guía de foco grupal



Cuadro de las Fases y estadios a seguir durante el proceso de autoevaluación:

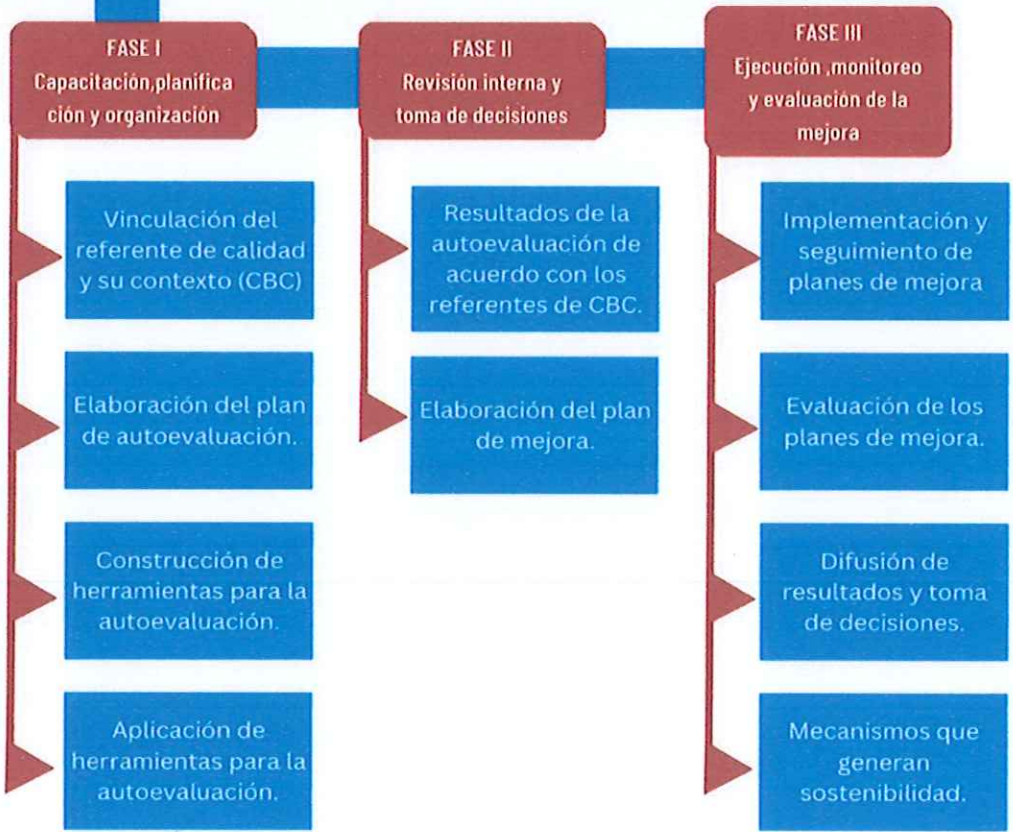


¿Cómo desarrollamos el proceso de autoevaluación institucional del PEI del I.E.S.P.Hz?

Consideraciones previas



Fases y estadios a seguir durante el proceso de autoevaluación del PEI





E. ¿Cómo vamos a utilizar los resultados de la evaluación?

Este proceso implica una reflexión colectiva sobre diversos factores basados en evidencia empírica. Se utilizarán herramientas como el diagrama de espina de pescado, FODA y el árbol de problemas, para organizar y analizar los problemas. Esto permitirá identificar acciones de mejora y posibles transformaciones en la institución, promoviendo una visión clara y estructurada para su desarrollo.

11.2. PLANES DE MEJORA

Las estrategias de mejora en el IES"PP Huaraz, se orientarán a superar las brechas identificadas y se organizarán en un plan de mejora, el cual es un instrumento de gestión que tiene como objetivo implementar acciones concretas que conduzcan a la institución a lograr los referentes de calidad que se hayan designado previamente. En este estadio, los responsables directivos, el comité de calidad, realizarán las siguientes actividades:

- A. Análisis de los resultados y priorización de las soluciones: se identificará y seleccionará las oportunidades de mejora (reflexionar a partir de las preguntas ¿Qué oportunidades de mejora encontramos? ¿Cuáles son las prioritarias?); Análisis de causas y soluciones (es necesario analizar sus causas con el fin de valorar su incidencia en la institución)
- B. Diseño y elaboración de plan de mejora: se procederá a diseñar y elaborar un plan de mejora según necesidad institucional. Para ello, es importante que organicemos reuniones de trabajo en las que se lleve a cabo un conjunto de tareas. Actividades para elaborar el plan de mejora: Definir los productos o resultados; Identificar actividades y tareas; Establecer las metas; Determinar los recursos; Elaborar un cronograma; y Designar a los responsables. Cuadro de formato de plan de mejora.



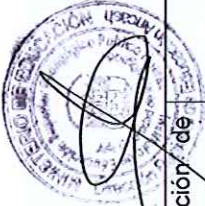
El presente documento propone el diseño y elaboración de planes de mejora para el IESPP Huaraz, con una proyección de 2024 al 2028. Estos planes buscan optimizar la calidad educativa, fortalecer la gestión institucional, y promover el desarrollo integral de los estudiantes mediante estrategias innovadoras y sostenibles, adaptadas a las exigencias del contexto actual.



CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD (CBC)		COMPONENTES	PLANES Y PROYECTOS DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL 2024-2028	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	CRITERIO DE CUMPLIMIENTO	2024	2025	2026	2027	2028
CBC I: Gestión institucional	1.1 Dirección estratégica y mejora continua. 1.2 Constitución y organización. 1.3 Transparencia. 1.4 Personal directivo y jerárquico.	Proyectos	Plan de mejora de los instrumentos de gestión institucional. Plan de Fortalecimiento de convenios interinstitucionales. Plan de mejora de implementación del portal web institucional.								
CBC II: Desarrollo de Investigación e Innovación	2.1 Desarrollo de la investigación e innovación.		Plan de mejora de la implementación de medios y recursos para la investigación. Plan de innovación pedagógica en los diferentes programas de estudio. Plan de mejora de implementación de								



CBC III: Gestión Académica y Programas de Estudios	3.1 Formación académica o profesional de los estudiantes.	<p>Proyectos de innovación educativa institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejora para la formación docente en producción científica educativa. • Proyecto de investigación científica de la oferta educativa institucional. • Plan de mejora del repositorio. • Plan de mejora de implementación de la herramienta de trabajo Turnitin 					
----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--



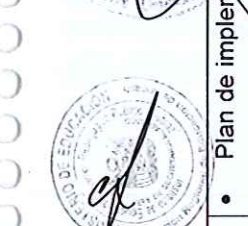
		<p>implementación de los Centros de recursos por programa de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un Programa de formación en servicio para los egresados. • Implementación de comunidad de docentes para la innovación educativa e investigación. 						
	<p>3.2 Práctica preprofesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejora para Implementar Programas de responsabilidad social e investigación por programas de estudio . 						



<p>CBC</p> <p>IV:</p> <p>Infraestructura Educativa, Recursos para el Aprendizaje y Mantenimiento.</p>	<p>4.1</p> <p>Infraestructura educativa, recursos para el aprendizaje y mantenimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan de mejora para la gestión de una nueva Infraestructura con capacidad física y seguridad. Proyecto de mejoramiento educativo del Centro de innovación pedagógica. Proyecto de innovación de la Biblioteca virtual por programas de estudio. 			
<p>CBC</p> <p>V:</p> <p>Disponibilidad del Personal Directivo,</p>	<p>4.2</p> <p>Infraestructura educativa y recursos para el aprendizaje para la modalidad semipresencial y a distancia.</p> <p>5.1 Personal directivo y jerárquico idóneo y suficiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de mejoramiento educativo del Centro de innovación pedagógica para la modalidad semipresencial y a distancia. Proyecto de mejoramiento educativo. Capacitación y 			



<p>Jerárquico Docente Idóneo y Suficiente</p>	<p>formación de personal docente y administrativo</p>	<p>5.2 Personal docente idóneo y suficiente.</p>	<p>Programa de fortalecimiento de capacidades para el personal docente, jerárquico y administrativo</p>				
<p>CBC Previsión económica y financiera</p>	<p>VI: Previsión económica y financiera.</p>	<p>6.1 Previsión económica y financiera.</p>	<p>Proyecto de implementación de ingresos propios a través de actividades académicas, deportivas y culturales.</p>				
<p>CBC Servicios Educativos Complementarios Básicos y Mecanismos de Intermediación Laboral</p>	<p>VII: Servicios educacionales complementarios básicos.</p>	<p>7.1 Servicios educacionales complementarios básicos.</p>	<p>Plan de Atención de servicios de bienestar y salud integral para estudiantes docentes y administrativos. Proyecto de implementación de Programas de actividades físicas y recreativas.</p>				



<p>7.2 Seguimiento a egresados y mecanismos de intermediación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan de implementación de la base de datos para el seguimiento a egresados. Plan de alianzas estratégicas con instituciones educativas públicas y privadas para la generación de bolsas de trabajo. 		



El Cuadro 5 se muestra un formato de plan de mejora que podrá orientar el desarrollo de este proceso.

Cuadro 5. Formato de plana de mejora

PLAN DE MEJORA											
Area	Productos/ resultados	Actividades	Tareas	Metas	Recursos	Cronograma				Responsables	
						E	F	M	A		M
Aspecto que se ha determinado mejorar.	Productos o resultados que se espera obtener con la implementación de las actividades. Estos productos deben ser suficientes para lograr lo mejor del aspecto seleccionado.	Son las acciones principales que llevaremos a cabo para asegurar el logro de resultados/ productos.	Acciones que nos ayuden al desarrollo de actividades.	Las metas expresan los cambios propuestos al final de un proceso con criterios de calidad cantidad y tiempo.	Recursos materiales y humanos que serán necesarios para el desarrollo de las actividades.						Personas que serán responsables de la mejora del área seleccionada.

Adaptado de Sineace (2018). Guía de autoevaluación para la mejora de la calidad educativa de instituciones educativas de educación básica, p 68. Bobadilla, P. (2014). Diseño y gestión de programas y proyectos de desarrollo. Lima: PUCP.



C. Socialización del plan de mejora: Luego, se comunicará el plan de mejora al equipo directivo para su discusión y aprobación, y solicitando la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa para su desarrollo y ejecución.

Finalmente se prosigue con la Ejecución, seguimiento y evaluación de la mejora que implica: Implementación y seguimiento de los planes de mejora; Evaluación de los planes de mejora; Difusión de resultados y toma de decisiones; y Mecanismos que generan sostenibilidad.

11.3. PROYECTOS DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO DEL IESPP HUARAZ (PME).

El PME responde a una necesidad o problema de la institución educativa; por lo tanto, lo primero será identificar y precisar la situación que se quiere cambiar, teniendo siempre en cuenta la misión y los objetivos del PEI. Una vez identificada la situación, se podrá definir el tipo de proyecto que permitirá darle solución.

Ponen en marcha el Proyecto Educativo Institucional (PEI) haciendo viable las propuestas pedagógicas y de gestión. De acuerdo a la naturaleza del problema, podemos hablar de diferentes tipos de proyectos; como, por ejemplo, los que se presentan en el siguiente esquema:

TIPOS DE PROYECTO

INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

Orientados a mejorar la calidad de los procesos y resultados en la enseñanza-aprendizaje.

CONSTRUCCIÓN Y EQUIPAMIENTO

Responden a las necesidades en infraestructura y/o equipamiento educativo, como: materiales, mobiliarios, equipos, etc.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Incorpora los avances tecnológicos al proceso organizativo, administrativo y pedagógico.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL

Orientado al desarrollo personal y profesional de los miembros de la comunidad educativa.

INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Promueven el estudio y análisis de la realidad educativa.

DESARROLLO INSTITUCIONAL

Ayudan a incorporar innovaciones y cambios en la gestión, a nivel de la estructura organizativa y de las relaciones que se establecen entre los miembros de la comunidad educativa para lograr los propósitos de la institución.



La estructura de formulación de un proyecto, elaborada en la etapa de diseño, generalmente contiene las siguientes partes:

Presentación

- Se expone el problema que se quiere abordar, quienes desean desarrollar el proyecto y su motivación.
- Se presenta una justificación del proyecto, su importancia y los posibles alcances que puede aportar a la solución del problema.

Antecedentes

- Se presenta la realidad relacionada con el problema, considerando el contexto en que se va a desarrollar el proyecto.
- Se muestran datos estadísticos, informes e investigaciones anteriores y una descripción de la situación actual.

Finalidad

- Expresa la intencionalidad del proyecto, como contribución a la solución de un problema social complejo.

Objetivos

- Objetivo general que expresa el resultado final que se espera alcanzar. Está en relación al propósito del proyecto.

Resultados

- Expresa los alcances del proyecto, es decir las transformaciones del proyecto que se espera lograr.
- Permite evaluar el logro de los objetivos.

Acciones

- Expresa las actividades a realizar; dentro de cada una se señala las tareas específicas.

Cronograma

- Contiene las actividades y los plazos para el cumplimiento de las acciones. Los plazos se pueden señalar por semanas.
- Incluye acciones del diseño, ejecución y evaluación.

Presupuesto

- Contiene los requerimientos que exigen las acciones.
- Considera recursos de personal, de equipamiento, logísticos, con sus respectivos costos estimados para calcular el costo total del proyecto.



REFERENCIAS:


Constitución Política del Perú. (1993).




Congreso de la República. (2003). Ley N.º28044, Ley General de Educación. Diario Oficial El Peruano. <https://www.congreso.gob.pe/pley-ley.pdf>




Congreso de la República. (2016). Ley N.º30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Diario Oficial El Peruano. <https://www.congreso.gob.pe/pley-ley.pdf>




Congreso de la República. (2021). Ley N.º31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación. Diario Oficial El Peruano. <https://www.congreso.gob.pe/pley-ley.pdf>




Gobierno del Perú. (2012). Decreto Supremo N.º 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-supremo-011-2012>



Gobierno del Perú. (2015). Decreto Supremo N.º 001-2015-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-supremo-001-2015>



Gobierno del Perú. (2017). Decreto Supremo N.º 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-supremo-010-2017>



Gobierno del Perú. (2019). Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-supremo-004-2019>

Gobierno del Perú. (2020). Decreto de Urgencia N.º 017-2020, que establece medidas para el fortalecimiento de la gestión y el licenciamiento de los



institutos y escuelas de educación superior, en el marco de la Ley N.º 30512. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-de-urgencia-017-2020>



Gobierno del Perú. (2020). Decreto Legislativo N.º 1495, que establece disposiciones para garantizar la continuidad y calidad de la prestación del servicio educativo en los institutos y escuelas de educación superior, en el marco de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/decreto-legislativo-1495>



Ministerio de Educación. (2018). Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU, que crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-ministerial-570-2018>



Ministerio de Educación. (2019). Resolución Ministerial N.º 441-2019-MINEDU, que aprueba los Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-ministerial-441-2019>



Ministerio de Educación. (2020). Resolución Viceministerial N.º 100-2020-MINEDU, que aprueba la norma técnica denominada "Criterios de Diseño para Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica". Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-viceministerial-100-2020>



MINEDU (2020) RVM N°183N°-2020-MINEDU



MINEDU (2022) Guía Metodológica del PCI de los Instituto y escuelas de Educación Superior Pedagógica 2022-

MINEDU (2022) Guía Metodológica del PEI de los Instituto y escuelas de Educación Superior Pedagógica 2022-

MINEDU (2022) Resolución Viceministerial N°097-2022-MINEDU, de fecha 04 de agosto del 2022.



Ministerio de Educación (2019) Diseño Curricular Básico Nacional.



Ministerio de Educación. Dirección General de Desarrollo Docente. Dirección de Formación Inicial Docente (2019). Resultados del Estudio de oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios a nivel nacional y regional documento de trabajo.pdf (1.582Mb) <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6734>



Ministerio de Educación. (2022a). Resolución Viceministerial N.º 010-2022-MINEDU, que aprueba la actualización de la norma técnica denominada "Criterios Generales de Diseño para Infraestructura Educativa". Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-viceministerial-010-2022>



Ministerio de Educación. (2022b). Resolución Viceministerial N.º 103-2022-MINEDU. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/resolucion-viceministerial-103-2022>



Ministerio de Educación. (2023). Resolución Viceministerial N.º 167-2023-MINEDU, que establece nuevos criterios para el diseño y evaluación de la infraestructura educativa. Diario Oficial El Peruano.



Ministerio de Educación. (2024). Resolución Ministerial N.º 067-2024-MINEDU, que establece las disposiciones para el año escolar 2024. Diario Oficial El Peruano.



Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huaraz". (2024). Proyecto Educativo Institucional (PEI) del IESPP "Huaraz".

Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento, Decreto Supremo N.º 005-90-PCM. (1990).

SINEACE (2020) GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DIRIGIDO A INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR



<https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/6479/Guia%20de%20orientacion%20para%20el%20proceso%20de%20autoevaluacion%20dirigido%20a%20institutos.PDF?sequence=1&isAllowed=y>



SINEACE (2020) La autoevaluación institucional como herramienta de mejora. Documento académico.



<https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/6261/Ravela%20-%20ARTICULO%20-%20autoevaluaci%3bn%20institucional.pdf?sequence=4&isAllowed=y>



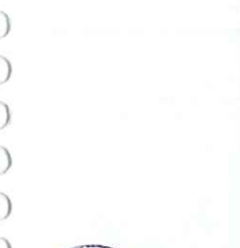
Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (Ley Servir), y su reglamento. (2013).
Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815. (2002).

UNESCO (2011) Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>





ANEXO



ANEXO - Estructura de la Matriz de evaluación del PEI

Tipo de proceso	Macro proceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Indicador	Meta			FV	MRD	RRAI	F	UR
						Valor inicial	Año 1	Año 2					
Estratégicos.	Gestión de la dirección.	Gestionar necesidades formativas.											
		Gestionar condiciones favorables.											
	Gestión de la calidad.	Gestionar el cambio.											
		Planificar.											
		Monitorear y evaluar											
		Retroalimentar.											



Anexo 2: Rubrica analítica

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 -2028			
CRITERIO TÉCNICO DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD PEI			
Institución	Instituto de educación Superior Pedagógico Público Huaraz.		
Instrumento	Análisis de documento: Rubrica analítica con tres niveles de evaluación		
Objetivo	Evaluar de manera analítica las dimensiones y componentes del PEI		
Fecha	Diciembre 2023		
Evaluador	Mag. Nalé Castelar García Quispe Oficina del área coordinación de calidad.		
Categorías/dimensiones	Criterio de cumplimiento		Aspecto no evidenciado
	Coherencia	Consistencia Sostenibilidad	
Medio de verificación	Criterio de cumplimiento		Aspecto no evidenciado
	Coherencia	Consistencia Sostenibilidad	
1	DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN		
	Resolución directoral de aprobación		
	Presentación		
	1.1.-IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA ESCUELA DE		
	EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA HUARAZ		
	1.1.1.- INFORMACIÓN GENERAL		
	1.1.2.- DESTINATARIOS		
	1.1.3.-RESPONSABLES DEL PEI		



	1.1.4.- CONDICIONES DE DOCENTES						
	1.1.5. LÍNEA DE TIEMPO						
	1.2.- Bases legales						
	1.3.- Historia						
	1.3.1. Síntesis de la reseña histórica institucional						
	1.4.- Oferta educativa actual						
2	DIAGNOSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DE LA INSTITUCIÓN	Criterio de cumplimiento	Coherencia	Consistencia	Sostenibilidad	Aspecto no evidenciado	Prioridad
	2.1.- Análisis del funcionamiento interno (Fortalezas y debilidades)						
	2.2.- Análisis del contexto externo (Oportunidades y amenazas/ Funcionamiento de procesos institucionales /Estratégicos, misionales y de soporte/Según modelo de servicio educativo)						
	2.3.- Conclusiones del diagnóstico (Priorización de los aspectos que serán atendidos por el PEI derivados del análisis FODA)						
3	ANALISIS DE DEMANDAS Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO						
	3.1.- Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna de la institución (Cuadros y datos que muestran la evolución de dichos y						



resultados, indicadores de eficiencia interna de los cinco últimos años)

A.- Logro de competencias Porcentaje de estudiantes que han logrado el perfil de egreso y desempeño específico por programa de estudio.

B.-Asistencia de estudiantes: Tasa de asistencia regular.

C.-Proceso académico: Evolución de logro de competencias de los estudiantes.

D.-Subsanación: Porcentaje de estudiantes que subsanan áreas, cursos y módulos.

E.-Egresados: Porcentajes de egresados que se titulan al egresar de la carrera profesional.

3.2.- Indicadores de eficiencia interna :

F.-Evolución de la matrícula de los estudiantes

H.-Porcentaje de estudiantes con licencia, retiro y abandono de estudio en un ciclo respecto a estudiantes matriculados.

I.-Trasladados: Porcentaje de estudiantes que cambian de programa de estudio en un ciclo académico respecto a los estudiantes matriculados.

J.- Porcentaje de estudiantes que se trasladan a otra institución respecto a los estudiantes matriculados.



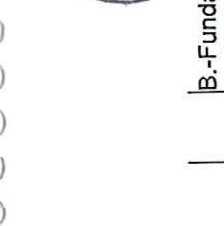
K.- Cuadro de interpretación de los aspectos analizados, sobre los aspectos examinados.

<p>2.3.- Análisis de la oferta y demanda de los programas de estudio (Análisis de contexto externo)</p> <p>A.- Demanda de servicio educativo por programa de estudio (Características, beneficios y limitaciones del sector educación por programa de estudio)</p> <p>B.- Análisis del estudio de oferta y demanda respecto a la FID por programa de estudio en la región y el país.</p>						
4	VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES DE LA INSTITUCIÓN	Criterio de cumplimiento	Aspecto no evidenciado	Prioridad		
	Visión institucional	Coherencia	Sostenibilidad			
	Misión institucional	Consistencia				
	Principios y valores institucionales					
	Principios educativos a nivel nacional.					
	Principios asumidos por la Escuela de Educación Superior Pedagógica Huaraz					
	Valores institucionales.					
5	OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS (LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS, INDICADORES)	Criterio de cumplimiento	Aspecto no evidenciado	Prioridad		
		Coherencia	Sostenibilidad			



Componente / Relación
PERPEI/ Objetivo/Proceso/ Estrategico/ Línea
estrategica/Indicadores.

6	Objetivos estratégicos Acciones estratégicas INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES Indicadores de la institución Metas multianuales Ficha técnica del indicador Matriz de Objetivos indicadores, metas multianuales estratégicas de la institución alineados al desarrollo de políticas educativas institucionales, regionales y nacionales.	Criterio de cumplimiento Coherencia	Aspecto no evidenciado	Prioridad
7	PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA 7.1.-Perfil del egresado 7.2.-Modelo pedagógico A.-Fundamentos epistemológicos que sustenta el servicio educativo de la institución	Criterio de cumplimiento Coherencia	Aspecto no evidenciado	Criterio de cumplimiento



B.-Fundamentos pedagógicos que sustentan el servicio educativo de la institución.									
C.-Enfoques pedagógicos que sustentan el servicio educativo de la institución.									
7.3.-Directrices pedagógica de la propuesta									
8	PROPUESTA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN	Criterio de cumplimiento	Aspecto no evidenciado	Prioridad					
	Fundamentos de los enfoques para la gestión institucional. (Enfoques y políticas nacionales)	Coherencia	Consistencia	Sostenibilidad					

	Definición de estilo de gobierno de la institución. (Dimensiones de la gestión de la dirección, dimensiones de la gestión de la calidad, gestión de la formación inicial, desarrollo profesional, Formación continua, promoción del bienestar y la empleabilidad y del subcomponente de soporte)								
	Directriz para la gestión de procesos estratégicos								
	Directrices para la gestión de procesos de soporte institucional.								
	Directrices de la responsabilidad social institucional.								
9	POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	Criterio de cumplimiento	Aspecto no evidenciado	Prioridad					
	Fundamentos y enfoques para el desarrollo de la investigación.	Coherencia	Coherencia	Coherencia					



	Directrices para el fomento de la investigación y el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual.							
	Líneas de investigación							
	Lineamiento para el diseño del Reglamento de investigación e innovación.							
10	ESTRATEGIA DE EVALUACION DEL PEI	Criterio de cumplimiento	Coherencia	Consistencia	Sostenibilidad	Aspecto no evidenciado	Prioridad	

	10.1. -Estrategias de evaluación del PEI							
	10.2. -Criterios para la gestión del PEI							
	10.3. -Seguimiento y control del PEI							
	10.4. -Propuesta de monitoreo y diseño metodológico							
	10.5. -Seguimiento y control							
	10.6.-Matriz de evaluación del PEI							
11	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA	Criterio de cumplimiento	Coherencia	Consistencia	Sostenibilidad	Aspecto no evidenciado	Prioridad	
	Propuesta de autoevaluación institucional							
	Propuesta de mejora continua							
	Planes de mejora							
	Proyectos de innovación educativa							
12	ANEXOS	Criterio de cumplimiento	Coherencia	Consistencia	Sostenibilidad	Aspecto no evidenciado	Prioridad	



	Coherencia	Consistencia	Sostenibilidad	Prioridad
Matriz de monitoreo trimestral del PEI				
Herramienta metodológica para el análisis de funcionamiento interno de la institución				
Tipos de parámetro de medición				
Ficha técnica de indicador				
Ficha técnica de evaluación del PEI				
Formato de informe de evaluación del PEI				
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA				
ANEXO				
NORMATIVIDAD VIGENTE	Criterio de cumplimiento	Aspecto no evidenciado		Prioridad
	Coherencia	Consistencia	Sostenibilidad	
ESTRUCTURA VIGENTE	Criterio de cumplimiento	Aspecto no evidenciado		Prioridad
	Coherencia	Consistencia	Sostenibilidad	



Anexo 3 Formato de informe de evaluación del PEI

Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Indicador	Valor actual	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5		Responsable del indicador
				2024		2025		2026		2027		2028		
				Programad	Ejecutado	Programad	Ejecutado	Programad	Ejecutado	Programad	Ejecutado	Programad	Ejecutado	