

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
“JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” - CHALHUANCA

CREADA POR DECRETO SUPREMO N° 04-94-ED. DE 05 DE MAYO DE 1994.
Revalidada por R.D. N°00033-2021 -MINEDU.



**PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL**

PEI



2023 - 2026

**Chalhuanca – Aymaraes
Apurímac**

“Rumbo a la excelencia y calidad educativa”

Resolución Directoral N° 010 - 2023- IESPP “JMA” CH.

Chalhuanca, 24 de marzo de 2023

Visto, como antecedente el libro de acta del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “José María Arguedas” de Chalhuanca, provincia de Aymaraes, región Apurímac, donde se aprueba el Proyecto Educativo Institucional (PEI), en concordancia con la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus Docentes y del Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU Reglamento de la Ley y la Resolución Viceministerial N° 097-2022-MINEDU, que aprueba las “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica” y demás documentos.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus Docentes, en el Capítulo IV, Creación, Licenciamiento, Acreditación y Optimización de la oferta educativa de Institutos y Escuelas de Educación Superior; Artículo 24 Licenciamiento de IES y EES; Artículo 25 Procedimiento y requisitos para el licenciamiento y de acuerdo al Decreto Supremo N°016-2021-MINEDU, que modifica el Reglamento de la Ley N°30512, en el Artículo 59 Requisitos para el licenciamiento de IES y EES, en el numeral 59-A.3 Requisitos para el procedimiento transitorio de licenciamiento para la adecuación de un IESP a EESP pública, se consideran los siguientes requisitos para el licenciamiento, el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de Trabajo, el Manual de Procesos Institucionales (MPI) y el Reglamento Institucional (RI) entre otro documentos de gestión;

Que, asimismo, la RVM. N° 097-2022-MINEDU que aprueba las “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”, de igual forma el OFICIO MÚLTIPLE N° 00034-2022-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID. De Actualización de las guías metodológicas para la elaboración de los instrumentos de gestión aplicables a Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica;

Que, bajo los marcos normativos tipificados, el Director General del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “José María Arguedas” de Chalhuanca, dispone actualizar el Proyecto Educativo Institucional, como un Instrumentos de Gestión base para la gestión institucional;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR, la versión actualizada del **Proyecto Educativo Institucional (PEI)**, del Instituto de Educación Superior Pedagógica Pública “José María Arguedas” de Chalhuanca, provincia de Aymaraes, región Apurímac, para el período de gestión institucional 2023 al 2026, el mismo que, como anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER, la publicación de la presente Resolución, así como el documento (PEI) 2023-2026; en el portal institucional del IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, <http://iesppjosemariaarguedas.edu.pe/> y otros medios, para conocimiento y difusión de los mismos.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Cc. Arch
MILL/Dir. Gral.
IESP/JMA.Ch.



PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Instituto de Educación Superior Pedagógica Pública “José María Arguedas” Chalhuanca, provincia de Aymaraes, región Apurímac, ha sido elaborado siguiendo los lineamientos trazados en el marco legal, 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 30512; Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU, crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica y Resolución Viceministerial N°097-2022-MINEDU, 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”; siendo esta un instrumento de planeamiento estratégico, que tiene por finalidad orientar la gestión institucional y pedagógica.

El presente instrumento de gestión es producto de una participación concertada de la comunidad educativa integrados por la Comisión de Elaboración del PEI, directivos, docentes, administrativos, estudiantes y exestudiantes de la institución; cuyo propósito estratégico es orientar las acciones educativas, administrativas e institucionales a partir del 2023 al 2025, la cual fortalecerá la identidad local en un proceso intercultural de integración social, económica, científica, tecnológica, pedagógica, demográfica y cultural de los actores educativos de la institución.

Dicho documento consta de las siguientes partes: Diagnóstico institucional, Identidad institucional expresada en la Visión, Misión, Principios y Valores institucionales. También se orientan su cumplimiento a través de los objetivos estratégicos y acciones estratégicas que se enmarcan en los logros a mediano plazo. Definición de Política que incluye Programas, Proyectos y Estrategias Globales. Propuesta de Gestión Institucional es guiada en su organización y funcionamiento, a través del desarrollo de los subcomponentes estratégico y de soporte según el Modelo de Servicio Educativo, aprobado por Resolución Ministerial N°570-2018-MINEDU, adecuadas a las directrices de la Gestión Institucional. La Propuesta de Gestión Pedagógica delineada a la Formación Inicial Docente de calidad según perfiles de egreso de estudiantes del Programa de Estudios de la especialidad de Educación Inicial. También se presenta la estrategia de evaluación del PEI y la propuesta de mejora continua para conocer el avance de cumplimiento de las acciones estratégicas y la evaluación que determinan los factores que contribuyeron o dificultaron alcanzar los objetivos estratégicos y con la finalidad de tomar decisiones para la mejora de la gestión institucional.

Esta herramienta de gestión ha sido aprobada mediante Resolución Directoral en el año 2023, para los periodos (2023-2026), aclarando que dicho documento de gestión estratégica está sujeto a revisión y actualización permanente de acuerdo a las exigencias y necesidades institucionales.

Comisión de Elaboración

PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “José María Arguedas” Chalhuanca, provincia de Aymaraes, región Apurímac, ha sido elaborado siguiendo los lineamientos trazados en el marco legal, 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 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y sus modificatorias; Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU, crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica y Resolución Viceministerial N°082-2019-MINEDU, aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la Elaboración de los Instrumentos de Gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”, siendo esta un instrumento de planeamiento estratégico, que tiene por finalidad orientar la gestión institucional y pedagógica.

El presente instrumento de gestión es producto de una participación concertada de la comunidad educativa integrados por la Comisión de Elaboración del PEI, directivos, docentes, administrativos, estudiantes y exestudiantes de la institución; cuyo propósito estratégico es orientar las acciones educativas, administrativas e institucionales a partir del 2021 al 2025, la cual fortalecerá la identidad local en un proceso intercultural de integración social, económica, científica, tecnológica, pedagógica, demográfica y cultural de los actores educativos de la institución.

Dicho documento consta de las siguientes partes: Diagnóstico institucional, Identidad institucional expresada en la Visión, Misión, Principios y Valores institucionales. También se orientan su cumplimiento a través de los objetivos estratégicos y líneas estratégicas que se enmarcan en los logros a mediano plazo. Definición de Política que incluye Programas, Proyectos y Estrategias Globales. Propuesta de Gestión Institucional es guiada en su organización y funcionamiento, a través del desarrollo de los subcomponentes estratégico y de soporte según el Modelo de Servicio Educativo, aprobado por Resolución Ministerial N°570-2018-MINEDU, adecuadas a las directrices de la Gestión Institucional. La Propuesta de Gestión Pedagógica delineada a la Formación Inicial Docente de calidad según perfiles de egreso de estudiantes del Programa de Estudios de la especialidad de Educación Inicial. También se presenta el sistema de monitoreo sobre indicadores y metas multianuales para conocer el avance de cumplimiento de las líneas estratégicas y la evaluación que determinan los factores que contribuyeron o dificultaron alcanzar los objetivos estratégicos y con la finalidad de tomar decisiones para la mejora de la gestión institucional.

Esta herramienta de gestión ha sido aprobada mediante Resolución Directoral en el año 2020, para los periodos (2021-2025), aclarando que dicho documento de gestión estratégica está sujeto a revisión y actualización permanente de acuerdo a las exigencias y necesidades institucionales.

Comisión de Elaboración

ÍNDICE

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	Página
PORTADA	1
PRESENTACIÓN	2
ÍNDICE	3
I. IDENTIDAD INSTITUCIONAL	
1.1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN.....	5
1.2. BASES LEGALES.....	5
1.3. HISTORIA DEL EESPP “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” CHALHUANCA.....	7
1.4. OFERTA Y DEMANDA EDUCATIVA DEL EESPP. “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” DE CHALHUANCA.....	9
1.5. VISIÓN Y VISIÓN.....	11
1.6. PRINCIPIO Y VALORES INSTITUCIONALES.....	11
1.7. ARTICULACIÓN DEL PEI, CON LOS DEMÁS INSTRUMENTOS.....	15
II. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	
2.1. ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA INSTITUCIÓN.....	17
2.1.1. Análisis de los Resultados Institucionales.....	17
2.1.2. Funcionamiento Interno de la institución.....	20
2.1.3. Análisis del Contexto Externo.....	23
2.1.4. Mapeo de Actores Representantes a la Gestión Institucional.....	25
2.1.5. Objetivos Articulados al PEN, PER y PEL.....	26
2.2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL (FODA).....	28
III. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	
3.1. OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	32
3.2. INDICADORES Y METAS MULTIANUALES.....	34
3.2.1. Subcomponente Estratégico.....	34
3.2.2. Subcomponente Misional.....	34
3.2.3. Subcomponente de Soporte.....	36

3.3. FICHA TÉCNICA DE INDICADORES.....	37
IV. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	
4.1. MARCO LEGAL DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.....	38
4.2. MARCO TEÓRICO.....	39
4.2.1. Enfoque sistémico de gestión.....	39
4.2.2. Modernización de la Gestión Pública y Gestión por Resultados.....	41
4.2.3. Mapa de Procesos de Gestión Según MSE de la EESP.....	42
4.3. GESTIÓN POR PROCESOS DE LA EESPP “JMA” CH, SEGÚN MSE.....	44
4.4. DIRECTRICES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	49
4.5. ORGANIZACIÓN DEL EESPP “JMA”CH.....	51
V. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	
5.1. FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS.....	52
5.1.1. Pensamiento Complejo.....	52
5.1.2. Interdisciplinaridad.....	52
5.1.3. Diálogo de Saberes.....	53
5.2. Fundamentos Pedagógicos.....	54
5.2.1. Formación Basada en Competencias.....	54
5.2.2. Aprendizaje y Enseñanza Situada.....	55
5.2.3. Enfoque Crítico Reflexivo.....	55
5.2.4. Evaluación Formativa.....	56
5.2.5. Investigación Formativa.....	57
5.3. ENFOQUES TRANSVERSALES.....	57
5.4. ENFOQUES PEDAGÓGICOS.....	60
5.4.1. Resolución de Problemas.....	60
5.4.2. El Pensamiento Crítico.....	61
5.4.3. El Cognitivismo.....	62
5.4.4. El Conectivismo.....	63
5.4.5. Los Cuatro Pilares de la Educación.....	64
5.5. PERFILES DE FORMACIÓN INICIAL DOCENTE.....	65
5.6. DEFINICIONES QUE CONFORMAN EL PERFIL DE EGRESO.....	66

5.7. ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	67
5.8. ORIENTACIONES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE APREN- DIZAJES DEL EESP “JMA” DE CHALHUANCA.....	71
5.8.1. Evaluación formativa del aprendizaje.....	71
5.8.2. Criterios básicos que orientan el proceso de evaluación.....	73
5.8.3. Evaluación sumativa: sistema de calificación del aprendizaje.....	73
5.8.4. Sistema de Información Académica en el SIGES-SIA.....	74
5.9. DOMINIO Y COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO DE LA FORMA- CIÓN INICIAL DOCENTE DE ACUERDO AL DCBN-MINEDU.....	75
5.10. ESTÁNDARES DE LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE..	79
5.11. ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	87
5.12. DIRECTRICES DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL SUBCOMPONENTE DEL MSE.....	94
 VI. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL PEI	
6.1. MONITOREO.....	96
6.1.1. Matrices de Monitoreo Trimestral del PEI.....	97
6.2. EVALUACIÓN.....	102
6.2.1. Evaluación del Diseño del PEI.....	102
6.2.2. Evaluación de Resultados del PEI.....	102
6.2.3. Matriz de Evaluación de Resultados del PEI por año.....	103
 VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
 VIII. ANEXOS	
ANEXO N°1: DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	83

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2023-2026

I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Datos básicos de identificación.

- Nombre de la Institución : Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “José María Arguedas”.
- Dependencia regional : Dirección Regional de Educación Apurímac
- Región : Apurímac
- Provincia : Aymaraes
- Distrito : Chalhuanca
- Comunidad : Pairaca
- Dirección : Av. Panamericana S/N. Chalhuanca
- Director general : Mg. Marcelino Izquierdo Llerena
- Autorización de creación : D.S. N°04-94-ED, del 05 de mayo de 1994.
- Carrera Profesional : Educación Inicial, autorizado por RD. N° 847-99-ED.
- Revalidación : R.D. N°00033-2021-MINEDU/VMGP- DIGEDD-DIFOID.
- Correo electrónico : direccion@iesppjosemariaarguedas.edu.pe
- Portal Web : <http://iesppjosemariaarguedas.edu.pe/>
- Número telefónico : 983624355
- Código Modular : 0930057
- Alcance temporal : 2023-2026

1.2. Bases legales.

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE y su Reglamento aprobado por D.S. N° 018 - 2007 ED.
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- Decreto Supremo N° 010-2012-ED, aprueba el Reglamento de la Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044 Ley General de Educación.
- Decreto Supremo N° 017-2012-ED, que aprueba la Política Nacional de Educación Ambiental.
- Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30512.
- Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU, que aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2036: El reto de la ciudadanía plena”, plantea como objetivo estratégico 3: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia. Lo que demanda una educación superior de calidad, un programa de formación inicial y en

servicio docente, que responda a las demandas y necesidades sociales y educativas de la comunidad local, regional y nacional.

- Decreto Legislativo N° 1088-2008 PCM. Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).
- Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU, Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- RVM N° 097-2022-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”.
- RM 441-2019-MINEDU que aprueba los “Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas”.

1.3. RESEÑA HISTÓRICA DEL EESPP “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” CHALHUANCA

Esta Institución de Formación Inicial Docente, fue creado como Escuela Normal de Chalhuanca por Ley N° 1414 del 15 de junio de 1962, sin embargo, esta quedó en documento al no llegar a funcionar.

Después de 29 años, sin haber funcionado esta institución, en una asamblea general, con presencia por el Prof. Ángel Maldonado Pimentel, representante regional o diputado regional por Aymaraes - Apurímac, autoridades locales y vecinos de la localidad de Chalhuanca, acuerdan gestionar ante el Gobierno de la Región Inka, por entonces conformado por los departamentos de Cusco, Apurímac y Madre de Dios, y con las facultades contenidas esta Región Inka, aprueba su creación en el año 1991 del 29 de noviembre por Resolución Secretarial Regional N° 155-91-SAS-GRI, a la institución de nivel superior no universitaria con la denominación de, **Instituto Superior Pedagógico “José María Arguedas” de Chalhuanca**, con la especialidad de Educación Primaria-Bilingüe, con 40 vacantes a partir de marzo de 1992.

Esta institución fue revalidado un 05 de mayo, por Decreto Supremo N° 04-94-ED, Autorización oficial de Funcionamiento con la denominación de **Instituto Superior Pedagógico Público “José María Arguedas” de Chalhuanca**, con la carrera profesional en la especialidad de Educación Primaria, el cual fue un esfuerzo grande de sus autoridades como: Alcalde provincial por entonces, Prof. Wilfredo Quiróz Valenzuela, director de la institución superior de formación profesional, Profesor Francisco Mancilla Céspedes, representante de estudiantes Adolfo Anampa Huamaní y otras autoridades locales de Chalhuanca-Aymaraes.

Posteriormente se realizó las gestiones ante el Ministerio de Educación, logrando la creación de la carrera profesional en la especialidad de Educación Inicial aprobado por Resolución Directoral N° 847-99-ED.

Hasta la actualidad esta institución tuvo diecisiete (17) promociones de los cuales trece (13) fueron de la especialidad de Educación Primaria y cuatro (4) promociones de la carrera profesional de Educación Inicial. A la fecha se encuentra suspendida la carrera profesional de Educación Primaria, por existir en la región de Apurímac, la superpoblación de docentes con este título profesional, a su vez no es prioritaria para la región. Por lo que

se retoma como prioridad la carrera profesional de la Especialidad de Educación Inicial a partir del año 2012, ofertando 30 vacantes como meta anual, con una duración de diez (10) semestres académicos y atendiendo a la fecha cinco (5) ciclos y/o semestres, en el 2020-II, primer ciclo (I), cuarto semestre (IV), sexto semestre (VI), octavo semestre (VIII) y noveno semestre (IX) respectivamente.

La nueva denominación de acuerdo a la Constancia de Adecuación Institucional CAI. N° 031-ED., reconocido por Resolución Directoral Regional N° 1717-2011-DREA, es: **Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “José María Arguedas” de Chalhuanca**. A su vez la mencionada institución se encuentra Revalidada por Resolución Directoral N° 275 – 2016- MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID.

Durante estos XXIX años de vida institucional, estuvieron en la gestión institucional y pedagógica los siguientes directores:

Personal directivo desde su creación:

1. Prof. Raúl DEL CASTILLO SALGUERO (1992)
2. Prof. Marcelino CAHUANA CAVERO (1993)
3. Lic. Francisco MANCILLA CÉSPEDES (1993-1995)
4. Lic. Clara CONDORI GÓMEZ (1995-1996)
5. Prof. Sergio CASAÑE CHECCO (1997-1998)
6. Prof. Abdón PANIAGUA SÁNCHEZ (1999-2000)
7. Prof. Lizardo Martín CHOQUEHUANCA CHÁVEZ (2000-2002)
8. Prof. Sócrates ANTONIO RAMÍREZ (2002)
9. Lic. Alejandro VILLEGAS GORDILLO (2003-2006)
10. Mg. Marcelino IZQUIERDO LLERENA (2006-2007)
11. Lic. Alejandro VILLEGAS GORDILLO (2008)
12. Mg. Marcelino IZQUIERDO LLERENA (2009-2022)

Personal Directivo, Jerárquico y docentes:

1. Mg. Marcelino IZQUIERDO LLERENA (Director General)
2. Lic. Gustavo Jesús HUANCAHUARI QUISPE (Jefe de Unidad Académica)
3. Lic. Alejandro VILLEGAS GORDILLO (Jefe de Unidad de Investigación)
4. Prof. Sócrates ANTONIO RAMÍREZ (Secretario Académico)
5. Lic. Miguel TORBISCO MEJÍA, (Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad)
6. Prof. César Emerson RAFAEL PALOMINO (Coordinador de Área Académica)
7. Lic. Vilma MEJÍA FLOREZ, (Docente)
8. Prof. Maribel SORAS SUMIANO, (Docente)

Personal administrativo:

- Sra. Marisol BARRIENTOS TORRES

Personal Vigilante:

- Sr. Mario MARTÍNES PALOMINO
- Sr. Charles FÉLIX PANIURA

- Sr. Lino INGNACIO CONTRERAS
- Sra. Edith SALCEDO ALARCON

1.4. Oferta educativa actual 2023 – I y II.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “José María Arguedas” de Chalhuanca, cuenta con el Programa de Estudios de Educación Inicial revalidada.

Tabla 1: Número estudiantes matriculados 2023 – I y II.

PROGRAMA DE ESTUDIOS	TOTAL, PROGRMA			CICLOS/SEMESTRES ACADÉMICOS 2023-I														
	H	M	TOTAL	I			II			IV			VII			IX		
				H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
EDUCACIÓN INICIAL	11	105	116	3	28	31	2	26	28	2	17	19	1	17	18	3	17	20
PROGRAMA DE ESTUDIOS	TOTAL, PROGRMA			CICLOS/SEMESTRES ACADÉMICOS 2023-II														
	H	M	TOTAL	II			III			V			VIII			X		
				H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
EDUCACIÓN INICIAL	11	100	111	3	27	30	2	20	22	3	20	23	1	16	17	2	17	19

Fuente: Base de datos de Secretaría Académica del IESPP “JMA” Ch. (2023).

ESTUDIO DE OFERTA Y DEMANDA EN LA REGIÓN APURIMAC

La proyección de la Oferta se estima a partir del año 2023 al 2026 por un periodo de cuatro años, en base a la información de Oferta Docente del 2018, realizada por la Unidad de estadística del Minedu.

La oferta proyectada tiene tres componentes fundamentales: i) El stock actual de docentes en el 2018 (Oferta Privada + Oferta Pública), ii) La suma del número de egresados de Institutos y Universidades de las carreras pedagógicas (Egresados IESP + Egresados Universidades) y iii) El flujo de docentes a jubilarse (Jubilados de IE Privadas + Jubilados de IE Pública). Con dicha información se pronostica el stock de docentes para los siguientes 4 años.

Tabla 2: Estudio de oferta y demanda educativa de Educación Inicial

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	966	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

VISIÓN

“Al 2026 seremos una Escuela de Educación Superior Pedagógica de calidad, con Programas de Estudios licenciadas y acreditadas, que forma docentes competitivos, con pensamiento crítico, investigadores e innovadores, con perspectiva intercultural, inclusivo, ambiental y práctica de valores”

MISIÓN

“Somos una institución de Formación Inicial Docente de calidad, que forma profesionales con pensamiento crítico, investigadores e innovadores, comprometidos en una educación científica – humanista e intercultural, que contribuya al desarrollo sostenible, de la región y del país”

1.6.1. Principios Institucionales

La comunidad educativa de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José María Arguedas” de Chalhuanca, provincia de Aymaraes, practica los principios establecidos en la Ley N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, establecidas en el capítulo II y artículo 7. La Educación Superior se sustenta en los siguientes principios:

a) CALIDAD EDUCATIVA

Capacidad de la Educación Superior 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 beneficiarios 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.

b) PERTINENCIA

Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.

c) FLEXIBILIDAD

Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.

d) INCLUSIÓN SOCIAL

Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior.

e) TRANSPARENCIA

La Educación Superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizadas que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que permitan el desarrollo de actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de la oferta.

f) 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. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, para ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.

g) MÉRITO

Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.

h) 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.

i) INVESTIGACION

Es un proceso contextualizado e insertada en las problemáticas globales; y en el campo de la educación debemos concebirla en una relación directa con los problemas de la calidad educativa, para transformar la realidad educativa y contribuir al desarrollo humano y mejorar la calidad de vida.

j) ÉTICA

La Educación debe ser ética, basado en el comportamiento orientado hacia la realización del bien, es decir debe rescatar los valores que permita la construcción de una sociedad solidaria, justa en la que se respete la vida y libertad.

1.6.2. Valores Institucionales

La Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José María Arguedas” de Chalhuanca, basada en sus fines misionales y principios institucionales direcciona procesos formativos fundamentados en las convicciones de una formación integral que orientan su comportamiento para la vida familiar y social; asumiendo la práctica de valores que son los siguientes:

VALORES	ACTITUDES
a) HONESTIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Veracidad: Actuar siempre con la verdad en las distintas actividades y situaciones de la vida. • Transparencia: Ser auténtico, mostrarse tal como se es, rechazar la hipocresía. • Honradez: Rectitud e integridad en el obrar. Respetar lo ajeno

	<p>(bienes materiales, propiedad intelectual, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lealtad: Sentido de gratitud y fidelidad hacia personas e instituciones a quienes nos debemos.
b) RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido del deber: Saber asumir, por convicción, los compromisos y obligaciones. Cumplir bien con las tareas y trabajos encomendados. • Esfuerzo: Poner empeño para hacer bien las cosas, sacrificarse, dedicar tiempo y energías. • Puntualidad: Cuidado y diligencia para llegar a tiempo a los compromisos o eventos en los que se debe participar. Entregar oportunamente los trabajos o encargos. • Trabajo bien hecho: Esmerarse por cumplir bien con las tareas encomendadas, demostrando empeño, pulcritud, dedicación.
c) CONSTANCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Perseverancia: Mantenerse constante en la prosecución de lo comenzado. No desalentarse en el empeño por hacer bien algo. Esforzarse por superar los obstáculos que impiden alcanzar los fines propuestos. • Esfuerzo: Poner empeño para hacer bien las cosas, sacrificarse, dedicar tiempo y energías. • Tenacidad: Firmeza y persistencia para conseguir sus propósitos. • Entrega: Capacidad de sacrificio para conseguir las metas. Dedicarse con esmero enteramente a algo.
d) RESPETO	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración del otro: Reconocimiento del otro como persona, en su dignidad, en sus capacidades y valores. • Apertura a lo diferente: Abrirse a los demás reconociendo que lo diverso no es un problema sino una posibilidad de enriquecimiento mutuo. • Buen trato: Tratar a los demás como deseamos nosotros ser tratados. • Aceptación de la autoridad: Valorar positivamente la autoridad como servicio, teniendo una actitud propositiva hacia quienes ejercen algún cargo directivo, reconociendo los límites de nuestros propios roles.
e) SOLIDARIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Generosidad: Obrar con magnanimidad y nobleza de espíritu. Tener desprendimiento de las cosas para poder compartir con otros. • Sensibilidad social: No ser indiferente ante los problemas sociales de nuestro entorno, asumiendo compromisos concretos de ayuda. • Compartir: Capacidad para dar, desde nuestra propia pobreza, al que menos tiene o necesita de ayuda. • Ayudar al prójimo: Concreción de la generosidad en acciones que benefician a los más necesitados. • Comparte ideas, recursos y esfuerzos en la solución de problemas y/o dificultades.

f) JUSTICIA	<ul style="list-style-type: none"> • Ejerce sus derechos y deberes con sentido crítico reflexivo en el aula y la comunidad. • Actúa con equidad frente a las diversas situaciones que se le presentan en la vida cotidiana. • Utiliza la conciliación como medio para resolver los conflictos y tomar acuerdos compatibles.
-------------	--

1.7. ARTICULACIÓN DEL PEI, CON LOS DEMÁS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

Tabla 3: Articulación del PEI con los demás Instrumentos de Gestión

Proyecto Educativo Institucional PEI	Plan Anual de Trabajo PAT	Proyecto Curricular Institucional PCI	Reglamento Institucional RI	Manual de Procesos Institucionales MPI
Líneas Estratégicas	<u>ACTIVIDADES</u> Las líneas estratégicas del PEI son ejecutadas durante el año a través de las actividades programadas en PAT.		<u>UNIDADES O ÁREAS</u> Las líneas estratégicas del PEI cuentan con una unidad o área responsable en la institución, definida en RI.	
			<u>PROCESOS</u> Las líneas estratégicas del PEI se desarrollan a través de alguno de los procesos definidos en el Mapa de Procesos de la institución, según RI.	
Metas Multianuales	<u>METAS FÍSICAS Y FINANCIERAS</u> Las metas multianuales del PEI permiten formular las metas físicas y financieras de las actividades PAT.			
Propuesta		<u>PROGRAMAS, PLANES DE ESTUDIO Y EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES</u> La propuesta		<u>FLUJOGRAMAS DE PROCESOS INSTITUCIONALES</u> La propuesta pedagógica orienta el detalle secuencial

Pedagógica		pedagógica orienta los Programas de Estudio, Planes de Estudio y Evaluación de Aprendizajes.		y gráfico de los procesos académicos
Propuesta de Gestión			<u>ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONES</u> La propuesta de gestión orienta el diseño de la estructura orgánica y las funciones.	
Monitoreo y Evaluación Anual	<u>MONITOREO Y EVALUACIÓN ANUAL</u> Los resultados de los indicadores definidos en el PEI dependen de los resultados obtenidos en las metas físicas y financieras de las actividades del PAT.	<u>MONITOREO Y EVALUACIÓN</u> Los resultados de los indicadores definidos en el PEI dependen de los resultados obtenidos de la evaluación de aprendizajes, así como del monitoreo y evaluación de la implementación del PCI.		

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

II. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

2.1. ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA INSTITUCIÓN

2.1.1. Análisis de los Resultados Institucionales

Tabla 4: Análisis de los Resultados Institucionales del IESPP “JMA” Chalhuanca

N°	Resultados Institucionales	Resultados Obtenidos Últimos 5 años. (En % o números)	Problemas Identificados	Causas Asociadas
1	Nivel de Aprendizaje	- Entre los años 2022 al 2026 solo un 30% de los estudiantes obtuvieron aprendizaje logrado	Inadecuados recursos educativos para el proceso de enseñanza- aprendizaje no están implementadas con las últimas tecnologías.	- Deficiente planificación de recursos educativos con tecnologías modernas. - No se priorizan en el plan de mantenimiento e implementación institucional, con tecnologías actuales.
			Bajo rendimiento académico de los estudiantes y su adaptación al nivel de Educación Superior pedagógica.	- Deficiencia en el desarrollo de competencias, capacidades y habilidades de los estudiantes en EBR.
			Inestabilidad laboral de directivos y docentes contratados.	- Carencia de políticas de Nombramiento por parte del MINEDU, para los docentes en el IESPP “JMA” Ch.
			Carencia de políticas de evaluación, selección, capacitación y actualización del personal docente.	- Inadecuadas políticas educativas del MINEDU y DREA referidas a evaluación, selección y capacitación docente.
			Inestabilidad emocional debido a los problemas socio-económicos y psicológicos.	- Alto índice de conflictos familiares, hogares disfuncionales, diversidad. - Inadecuadas estrategias de tutoría y consejería para el tratamiento de problemas socioculturales y psicológicos de los estudiantes.
2	Demanda Educativa	- Entre los años 2019 al 2023 se obtuvo una demanda favorable por la presencia de la carrera profesional de educación inicial con una demanda laboral del 85%	Baja revalorización de la carrera docente por los gobernantes y la sociedad.	- Bajo porcentaje del PBI asignado para el sector educación, no satisface las expectativas de los postulantes.
			La institución no cuenta con manual de procedimientos académicos.	- Carencia de un plan de trabajo de fortalecimiento por parte de la comisión en la construcción del MPA.

			Carencia de recursos económicos para la difusión y captación de postulantes.	- Inadecuado uso de los recursos ordinarios y recursos directamente recaudados que no dan sostenibilidades económicas para la difusión y captación de postulantes.
3	Matrícula	- Evolución positiva de la cantidad de estudiantes matriculados, desde el año 2019 hacia adelante.	Un 5% de los estudiantes se retiran por razones socio-económicas.	- Bajo nivel económico de los estudiantes, que en su mayoría provienen de comunidades y distritos alejados.
			Estudiantes que desaprovechan en los primeros semestres, no peticionan oportunamente la subsanación, dificultando el normal proceso de matrícula.	- Carencia de la atención oportuna del SIA-SIGES, en la apertura del sistema para la matrícula. - Carencia de instalación de internet en la institución de parte del MINEDU y/o DREA.
4	Licencia Abandono de estudios	- 5% de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados.	Licencia por parte de alumnas gestantes.	- Carencia de orientación sobre maternidad saludable y paternidad responsable por parte de tutores y oficina de bienestar y comunicación oportuna entre padres e hijos(as)
			Un 5% de estudiantes que abandonan su carrera profesional por contar con bajos recursos socio-económicos y salud.	- Déficit económico de estudiantes procedentes de comunidades. - Déficit de alimentación de calidad, por no haber oportunidad de trabajo en la zona. - Problemas de salud en el entorno familiar.
			Poca vocación por la carrera profesional de parte de los estudiantes que ingresan a la institución pedagógica.	- Poca orientación vocacional en la carrera profesional, que brinda la institución, por parte de la oficina de tutoría y consejería.
5	Traslado	- Traslado otorgado del 0.7% entre los años 2019 al 2023; siendo otorgado dicho traslado en el Semestre Académico 2023-I, en la Carrera Profesional de Educación Inicial.	Estudiantes que proceden de otras zonas del interior del país y no se encuentran bajo el seno del hogar.	- Búsqueda de integración familiar. - Retorno al lugar de residencia habitual. - Dificultad de adecuación al contexto donde estudia.
			Búsqueda de apoyo o mejores condiciones económicas.	- Mayores oportunidades laborales en otras ciudades más desarrolladas para su autoeducación.
			Problemas de salud de algún miembro de la familia.	- Por la atención y cuidado de salud de algún familiar, que se encuentra fuera del ámbito o zona de estudios.

6	Progreso Académico	<ul style="list-style-type: none"> - Entre los años 2019 al 2023 el proceso académico se muestra favorable con un 60% para el estudiante. 	Carencia de docentes estables de la especialidad que brinda la institución.	- Alto índice de cambio de docentes contratados cada año.
			Inadecuadas estrategias metodológicas aplicadas por los docentes.	- Poca capacitación en estrategias metodológicas para los docentes.
			Inestabilidad del rendimiento académico de los estudiantes.	- Inadecuado acompañamiento académico a los estudiantes de parte de la jefatura, coordinación académica y asesores.
7	Producción de Investigaciones e innovaciones	<ul style="list-style-type: none"> - El personal docente entre los años 2019 al 2023, registró pocas investigaciones e innovaciones. - Existen publicaciones de revista de información educativa y cultural de los años 2015, 2016 y 2017. - Entre el año 2019 y 2023 los Estudiantes realizaron trabajos de Investigación al 90% con fines de titulación. 	Deficiencias en la planificación y conformación de un equipo de docentes, para la dedicación a tiempo exclusivo a la investigación e innovación.	<ul style="list-style-type: none"> - El individualismo y carencia de liderazgo para la conformación de un equipo de investigadores. - Demasiada carga horaria del personal directivo, jerárquico y docente.
			Carencia de recursos económicos o financiamiento del sector público y/o privado para efectos de publicación de libros, texto y revistas científicas de investigación e innovación.	<ul style="list-style-type: none"> - No existen fondos exclusivos para la investigación e innovación. - La institución carece de fondos, tampoco es merecedor de recursos de canon minero. - Los fondos privados no apuestan por la investigación e innovación.
			Deficiencia en la aplicación de técnicas investigativas para la redacción de trabajos de investigación e innovación.	<ul style="list-style-type: none"> - Alto índice de docentes sin perfil para dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje en el área de investigación. - No hay una cultura de promoción de la investigación por parte del sector. - Carencia de implementación con herramientas e instrumentos tecnológicos y bibliografía actualizada acordes para la investigación e innovación.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

2.1.2. Funcionamiento Interno de la institución

Tabla 5: Análisis del Funcionamiento Interno del IESPP “JMA” Chalhuanca

Subcomponente del MSE	Proceso	Puntuación	Problemas / Aspectos Positivos Identificados	Causas Asociadas
Estratégico	Gestión de la Dirección	1	Los principales instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, PCI Y MPI) se encuentran desactualizados.	- Desconocimiento de la planificación estratégica por procesos y de la mejora continua.
			Oferta de programa de estudios guarda correspondencia con la demanda educativa.	- Oferta de carrera profesional de acuerdo al estudio de demanda regional.
			Participación de la comunidad educativa en la elaboración de los principales documentos de gestión.	- Comunidad educativa motivada. - Trabajo en equipo.
	Gestión de la Calidad	1	Limitada cultura evaluadora en el marco de la mejora continua.	- Deficiente mecanismo para realizar el seguimiento del desarrollo profesional de los docentes contratados y nombrados.
		1	Monitoreo y acompañamiento de la calidad del servicio educativo esporádico.	- Carencia de herramientas de monitoreo de la calidad.
Misional	Admisión	2	Deficiente mecanismo para la atracción de estudiantes talentosos y egresados de la Educación Básica.	- Bajos salarios que se ofrecen al profesional de la educación. - La no ejecución de un programa de reforzamiento para los estudiantes con bajo rendimiento académico.
	Gestión de la Formación Inicial	1	Deficiente gestión curricular para actualizar, monitorear, evaluar el PCI y el proceso de planificación curricular del programa de estudios.	- Planificación inadecuada e incoherente entre la programación curricular, sílabos, plan de clase y guía de aprendizaje. - Limitado compromiso de docentes para cumplimiento de tareas asignadas y trabajo en equipo.
		2	Practica pre profesional con convenios inter	- Aceptación de las Instituciones educativas

			institucionales.	aliadas de EBR de Educación Inicial.
				- Desarticulación de los Diseños curriculares de Educación Básica con educación superior pedagógica.
		1	Escasa relación de la práctica profesional con la investigación y los problemas contextuales, lo que limita el logro de las competencias del perfil profesional.	- Debilidad en el manejo metodológico, didáctico e investigativo para el desarrollo de las Prácticas Pre Profesionales.
		1	Limitada práctica de estrategias que promueven el pensamiento crítico, la investigación e innovación.	- Escaso fortalecimiento de las competencias investigativas de los docentes.
	Gestión del Desarrollo Profesional	1	Limitado impacto del plan de fortalecimiento de competencias y perfeccionamiento del docente formador de la institución.	- Deficiente manejo presupuestal para desarrollar el plan de capacitación al personal docente.
		1	Escasa investigación e innovación y producción intelectual de los docentes.	- La Unidad de Investigación no ha formulado un plan consistente para el desarrollo de la investigación e innovación.
		1	Escaso estímulo a la práctica investigativa y el buen desempeño.	- Incumplimiento de lo establecido en el RI y PAT.
	Gestión de la Formación Continua	0	No se ha realizado un estudio de las demandas formativas de los docentes en servicio.	- No se cuenta con la unidad de formación continua.
		2	Se cuenta con docentes capacitados para brindar formación continua.	- Se cuenta con amplia experiencia y demanda de los servicios de formación continua.
	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	1	Inadecuado servicio de apoyo a los estudiantes en tutoría, consejería y tópicos.	- No se cuenta con planes oportunos de trabajo de tutoría y consejería por parte de los docentes tutores.
1		Insuficiente e inadecuados mecanismos para el proceso de seguimiento a estudiantes que aseguren su permanencia y titulación oportuna.	- El CAP no cuenta con presupuesto de una plaza vacante para la unidad de bienestar y empleabilidad.	

	Seguimiento a Egresados	1	Limitaciones para el óptimo seguimiento a los egresados.	- No se cuenta con un sistema de automatización de la información académica y laboral de los egresados.
		1	Escasa participación de los egresados en la vida institucional.	- No se realizan actividades que conllevan a la participación de egresados.
Soporte	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	1	Recursos insuficientes para mantenimiento de infraestructura, equipos, mobiliario y servicios de seguridad.	- Desconocimiento de procedimientos presupuestales para la atención oportuna de los proyectos, equipamiento e infraestructura.
		1	Dotación de materiales y otros insumos que no responden a los requerimientos de la institución.	- La institución no participa en la elaboración de requerimientos de bienes y servicios
	0			La institución no cuenta con personal para la gestión de logística y abastecimientos.
	Gestión de Personas	0	La institución no cuenta con servidores con perfil técnico para asumir responsabilidades en las diferentes áreas: biblioteca, tópico, centro de cómputo, laboratorio, entre otros.	- Requerimiento de necesidades de la institución no son atendidas por el sector educación. (MINEDU y/o DREA)
	Gestión de Recursos Tecnológicos	1	La institución no tiene implementado la plataforma virtual para las actividades no presenciales y presenciales.	- No se cuenta con internet por no ser atendidos por el MINEDU y/o DREA.
		1	Limitado servicio de internet para el funcionamiento de los sistemas de información.	- Carencia de presupuesto y poca capacitación en el manejo de entornos digitales.
	Atención al Usuario	1	Deficiente servicio administrativo para atender a los usuarios internos y externos.	- Limitadas capacitaciones al personal administrativo que responda a su perfil de puestos.
	Asesoría Legal	0	No se cuenta con personal.	- Plaza no presupuestada de asesoría legal.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

2.1.3. Análisis del Contexto Externo

Tabla 6: Análisis del Contexto Externo del IESPP “JMA” Chalhuanca

Aspectos del Contexto Externo	Descripción del aspecto y de su influencia en la institución
Demanda de Educación Superior Pedagógica	<p>Según los resultados del estudio de oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programas de estudio a nivel regional y nacional, determina que en la carrera de Educación Inicial en la región de Apurímac que la brecha es Nula y Leve, proyectada para los años 2019 al 2023.</p> <p>En consecuencia, la especialidad de Inicial presenta déficits en la mayoría de las regiones del Perú. (Pág. 18, según Resolución de Secretaría General N° 030-2017-MINEDU). Por tanto, el número de postulantes y egresados del IESPP “José María Arguedas” de Chalhuanca, es muy reducida y bien seleccionada, lo que facilita darles una óptima preparación, por lo que nuestros egresados son altamente competitivos, a tal punto que el 95% se encuentran laborando, inclusive antes de titularse, tanto en la provincia de Aymaraes, la región, y al interior del país.</p>
Demográfico	<p>Apurímac según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, cuenta con una población total al 2017 es de 405 mil 759 habitantes, (Censo 2017), de las cuales 200 mil 801 son hombres (49,49%) y 204 mil 958 son mujeres (50,51%); lo que reveló que en nuestro departamento existen 4 mil 157 mujeres más que hombres.</p>
Político	<p>El Gobierno Regional de Apurímac tiene como prioridad incrementar la calidad del servicio educativo a nivel regional. Incrementar las capacidades y competencias de los docentes para el efectivo desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Fortalecer la capacidad de gestión institucional, pedagógica y administrativa de las instituciones educativas, de nivel superior pedagógica y tecnológica, según se señalan en el: PEN y PER.</p>
Económico	<p>Según resultados del censo (2017), en la región de Apurímac, la Población en Edad de Trabajar de 14 y más años de edad ha registrado 296 mil 740 personas, las cuales representan el 73,1% de la población total. Las provincias cuya tasa de participación superan el promedio del departamento son Abancay (75,0%), Antabamba (74,1%) y Aymaraes (76,5%); mientras que, las provincias de Cotabambas (71,6%) y Chincheros (70,8%) presentan menores porcentajes de participación de la Población en Edad de Trabajar.</p> <p>En la estructura productiva departamental, el sector construcción es la principal actividad económica con una participación del 19,0 por ciento del Valor Agregado Bruto de 2019, seguido en importancia por los sectores de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con el 14,9 por ciento, minería con el 10,4 por ciento, y administración pública y defensa con el 10,2 por ciento, respectivamente. De esta actividad</p>

	productiva, nuestros estudiantes de formación inicial docente son parte del acceso al empleo durante las vacaciones de enero a marzo y los días no laborables que es parte de su sustento para mejorar su calidad de vida y autoeducación.
Social	Los estudiantes y egresados se interesan por estudiar y desarrollar emprendimientos familiares que mejoren su calidad de vida.
Cultural	<p>En cuanto a la realidad cultural, las manifestaciones culturales no se aprovechan en los procesos de enseñanza - aprendizaje de nuestros estudiantes, sólo se utilizan en el entorno familiar y comunal. En la formación inicial docente existe una visión limitada sobre el enfoque de la interculturalidad por lo que estos docentes no están en la capacidad plena de valorar ni reconocer las diferentes formas de convivencias sociales que se desarrollan en los diversos ámbitos donde va a desempeñar su labor profesional.</p> <p>Los conocimientos y saberes ancestrales, costumbres, tradiciones, formas de manejo y conservación del medio ambiente, entre otros, los cuales aún no encuentran un espacio propicio para su difusión y de esta manera promover la identidad e integración regional. La variedad cultural de la región constituye oportunidades para la investigación y el intercambio de saberes con todos los grupos culturales.</p>
Tecnológico	En la región de Apurímac en su gran mayoría las provincias carecen en cuanto a la calidad de conectividad a internet. Principalmente la provincia de Aymaraes, en sus 17 distritos no hay una buena conectividad, dificultando a nuestros estudiantes que en gran parte proceden de los distritos y comunidades lejanas. Este aspecto afecta el desarrollo de las clases no presenciales, por no tener acceso al internet.
Salud	El departamento Apurímac cuenta con 02 hospitales de Nivel I y 02 de Nivel II que prestan servicios de mayor complejidad. La provincia de Andahuaylas cuenta con 99 de establecimientos de salud, Abancay 60, Aymaraes 58, Cotabambas 51, Chincheros 42, Grau 41 y Antabamba con 25. Las cuales brindan la atención oportuna al poblador apurimeño y también tienen como objetivo principal a nivel de la región, contrarrestar la anemia en los estudiantes y que permitirá obtener mejores logros de aprendizajes.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

2.1.4. Mapeo de Actores Representantes a la Gestión Institucional

Tabla 7: Mapeo de Actores. Herramienta N° 6.

Principales Actores	Colaboradores	Neutrales	Opositores
Organizaciones representantes de la población local: Población, comunidades y organizaciones civiles.	<ul style="list-style-type: none"> - Postulantes egresados de EBR - Estudiantes actuales de la Institución. - Padres de estudiantes actuales de la Institución. - Docentes de la Institución. - Docentes del IESPP "JMA" Ch. - Egresados de la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Padres de familia de estudiantes egresados de Educación Básica Regular. - Algunos ciudadanos de la localidad. - Autoridades locales. - Radio emisoras de la localidad. 	
Instituciones públicas: nacionales, regionales y locales.	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Educación. - Dirección Regional de Educación. - UGEL-Aymaraes. - Directores de II.EE de EBR. - Municipalidad provincial y distritales. - Sub región Aymaraes. - Ministerio de Salud. - Essalud - Directores de Instituciones Educativas de EBR por convenio. 	<ul style="list-style-type: none"> - IEST., de Chalhuanca. 	<ul style="list-style-type: none"> - Universidades Pública y privada.
Entidades Privadas sin fines de lucro: ONGs o cooperantes.			
Entidades privadas con fines de lucro: Empresas, asociaciones de productores o prestadores de servicios.			<ul style="list-style-type: none"> - Academias pre universitarias.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

2.1.5. Objetivos Articulados al PEN, PER y PEL

Tabla 8: Articulación de Objetivos del PEN, PER y PEL

OBJETIVOS DEL PEN	OBJETIVOS DEL PER	OBJETIVOS DEL PEL
1) Una gestión descentralizada, democrática que logra resultados y es financiada con equidad.	1) Gestión educativa con ética, transparencia, autonomía, participación, eficacia y eficiencia, desarrollando proyectos educativos y sociales, en las diferentes instancias del sistema educativo regional.	1) Instituciones educativas de la provincia desarrollan una gestión pedagógica, institucional y administrativa, éticas sociales y culturalmente pertinentes, orientados a la consecución de logros de aprendizaje de los estudiantes, basados en la implementación de proyectos escolares participativos.
2) Estudiantes e instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad.	2) Estudiantes con formación humanista, científica, tecnológica y productiva de calidad, que practican valores, hábitos de lectura y estudio; poseedores de una identidad intercultural bilingüe, con una educación reflexiva, crítica y pertinente que favorece el desarrollo de sus capacidades y potencialidades para el desarrollo regional, priorizando la primera infancia	2) La gestión educativa provincial gobierna la educación con criterios de pertinencia, eficiencia, eficacia, transparencia y calidez, desarrollando procesos técnico-pedagógicos y administrativos orientados a la mejora de la escuela y al logro de los aprendizajes en los estudiantes que permita contribuir al desarrollo sustentable de la provincia.
3) Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.	3) Docentes con practica pedagógica pertinente y de calidad, con vocación de servicio, valores y ética profesional, aplicando innovaciones pedagógicas, para garantizar una educación intercultural bilingüe, que permita el desarrollo humano sostenible, resultado de un proceso de formación e investigación permanente.	3) Educadores que asumen una práctica pedagógica innovadora con pertinencia cultural y social que contribuye al desarrollo cognitivo, físico, social y emocional de los estudiantes, basados en una cultura profesional crítica, reflexiva, participativa, con valores ético-morales y liderazgo que posibilite el desarrollo sostenible y armónico de la provincia, la región y el país.
5) Una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad.	5) El Sistema Educativo cuenta con un Currículo Regional intercultural, que promueve el desarrollo de capacidades en los educandos para el desarrollo humano sostenible, con niveles educativos articulados entre sí, políticas educativas	5) La sociedad educadora de la provincia asume su responsabilidad formativa en los aprendizajes cívicos y éticos – morales de los niños, jóvenes y adultos, basados en el ejemplo y la confianza ciudadana, que contribuya a la consolidación de competencia socioemocionales, interculturales, ciudadanas y

	pertinentes y respaldadas con la participación y vigilancia social.	emprendedoras, los saberes que desarrolla la escuela.
6. Educación Superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional.	6. Garantizar una educación superior de calidad que brinde aportes efectivos al desarrollo socioeconómico y cultural, teniendo como horizonte la inserción competitiva de la región y el país.	6. Instituciones de educación superior en la provincia, desarrollan con pertinencia y relevancia capacidades tecnológicas, académicas, humanísticas, científicas y emprendedoras que permita el desarrollo local sostenible, la democracia, la participación ciudadana y la construcción del proyecto ético de vida de los jóvenes y adultos, considerando demandas sociales, culturales y ambientales de la provincia.

Fuente: Elaboración propia 2022.

2.2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL (FODA)

Tabla 9: Identificación de Fortalezas y Debilidades

Procesos	Fortalezas	Debilidades
Gestión de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con documentos de gestión, elaborado con normas anteriores. - Compromiso de los actores educativos para elaborar los instrumentos de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los documentos de gestión estratégica no han sido elaborados de manera participativa. - Los instrumentos de Gestión requieren ser reformulados de acuerdo a los lineamientos generales de la Ley 30512. - Poco interés en monitorear y evaluar los resultados de los Instrumentos de Gestión.
Gestión de la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - La institución cuenta con un sistema de gestión de calidad. - Las políticas de calidad se sostienen en acciones de mejora que dan sostenibilidad al proceso de Licenciamiento y Acreditación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso seguimiento y evaluación de planes de mejora y los procesos formativos.
Admisión	<ul style="list-style-type: none"> - La Institución cuenta con un Reglamento de Admisión presencial y no presencial. - La Institución brinda el servicio de nivelación académica para atraer a estudiantes egresados de Educación Básica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Limitado presupuesto en el CAP institucional, para ofertar otras carreras profesionales. - No se cuenta con suficiente recursos para cumplir eficientemente con la nivelación académica con los postulantes.
Gestión de la Formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> - La Institución cuenta con formadores capacitados que garanticen el servicio de Formación Inicial Docente de forma no presencial y presencial. - Personal docente comprometido con las actividades sociales, culturales, educativas y deportivas programadas en su entorno local y regional. - La institución realiza la suscripción de convenios institucionales para la Práctica preprofesional con las instituciones aliadas de EBR. 	<ul style="list-style-type: none"> - Limitadas estrategias en el desarrollo de las clases no presenciales y presenciales de educación superior y en el manejo de nuevas tecnologías. - Deficiente coherencia entre programa curricular, sílabos, sesión y guía de aprendizaje. - Limitada participación de la institución en las actividades socio-culturales, educativas y deportivas que organiza la comunidad local y regional. - Deficiencias en los procesos de monitoreo acompañamiento y evaluación de desempeño.
Gestión del Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes formadores capacitados para el desarrollo profesional del Programa de Estudios de Educación Inicial. - Docentes formadores con competencias y capacidades en investigación e innovación educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - La institución no prioriza presupuesto para la investigación e innovación para los estudiantes y docentes. - Poco desarrollo de las competencias investigativas. - Carencia de hábitos de investigación e innovación educativa de los docentes como actores responsables de la formación profesional.

Gestión de la Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes formadores capacitados para la oferta del servicio de formación continua. - Docentes formadores han participado en programas de formación continua en convenio con el MINEDU. - Personal docente con experiencia en educación superior y con estudios de posgrado. 	<ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo a la normatividad no estamos autorizados para llevar adelante la Gestión de Formación Continua. - Carencia de un Plan de Formación Continua.
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de docentes tutores capacitados, competentes y comprometidos. - Se cuenta con un plan de tutoría y consejería. 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de ambiente equipado y docente capacitado para el servicio de bienestar. - No se cuenta con presupuesto de acuerdo al PAP, para atender los servicios de Promoción del Bienestar y Empleabilidad.
Seguimiento a Egresados	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de una base de datos de egresado de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se cuenta con el sistema automatizado para seguimiento de egresados. - Carencia de un plan de involucramiento a los egresados en las diferentes actividades desarrolladas por la Institución.
Gestión de Recursos Económicos y Financieros	<ul style="list-style-type: none"> - La institución cuenta con el suficiente presupuesto para su normal funcionamiento de los programas que actualmente oferta. - Infraestructura adecuada y equipada para la prestación de servicios educativos de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - El presupuesto con que cuenta la institución no permite el incremento de nuevos programas de estudios. - Poco presupuesto para la ejecución del plan de mantenimiento y equipamiento de la infraestructura educativa. - Carencia de un plan de adecuación de ambientes y equipamiento acordes al programa de estudios y a las Condiciones Básicas de Calidad.
Gestión Logística y Abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición del encargado. - El inventario se encuentra actualizado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de presupuesto para el área de Logística y Abastecimiento. - Personal encargado sin actualización y capacitación en el área.
Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> - La institución cuenta con plazas presupuestadas para atender el programa de estudios de Educación Inicial. - El proceso de contratación del personal se realiza de acuerdo a la normatividad emitida por el MINEDU. - Se cuenta con instrumentos de 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de personal para cubrir los puestos según el organigrama institucional. - Carencia de programas de capacitación para los formadores, administrativos y estudiantes. - Ausencia de incentivos al personal de la institución.

	evaluación del desempeño docente.	– Escaso nivel de comunicación entre los actores educativos.
Gestión de Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> – Se cuenta con los equipos tecnológicos suficientes. – Personal directivo, docente y estudiantes, emplean la virtualización en el proceso enseñanza-aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> – La institución carece de implementación de la plataforma virtual para desarrollar las clases no presenciales y presenciales. – Limitaciones del personal docente y estudiantes en el uso y manejo de las TICs. – Deficiente implementación de equipos en los laboratorios y talleres de cómputo (hardware y software de especialidad)
Atención al Usuario	<ul style="list-style-type: none"> – Mecanismos de atención y reclamos al usuario implementado. – La institución cuenta con archivos académicos y administrativos de forma organizada. 	<ul style="list-style-type: none"> – La Institución no cuenta con un sistema automatizado de atención al usuario. – La Institución carece de personal capacitado para el servicio en atención al usuario. – La Institución no cuenta con un libro de reclamaciones y un buzón de sugerencias
Asesoría Legal	<ul style="list-style-type: none"> – La Institución cuenta con un consejo asesor para tomar decisiones de gestión académica y administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> – La institución no cuenta con personal especializado y con presupuesto para asesoría legal.
Gestión de Riesgos, pandemia y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> – Personal docente comprometido con la gestión de riesgos, desastres, y emergencia sanitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> – La institución cuenta con un plan de riesgo desactualizado.

Fuente: Elaboración propia. 2022.

Tabla 10: Identificación de Oportunidades y Amenazas

Aspectos del Contexto Externo	Oportunidades	Amenazas
Demanda de Educación Superior Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> – Proceso de licenciamiento y acreditación. – Creciente demanda de postulantes – Revalorización de la carrera docente. 	<ul style="list-style-type: none"> – Deserción por situaciones económicas y salud por embarazo. – Escasa implementación en capacitación de acuerdo a las últimas disposiciones del MINEDU. – Existencias en la región de Instituto y universidades pública y privada, que brindan la formación Inicial docente.
Demográfico	<ul style="list-style-type: none"> – Aumento de población escolar en EBR que refleja en el crecimiento de la demanda escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> – Bajos niveles de aprendizaje desde la EBR.

Político	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos nacionales, regionales, locales e institucionales (PEN, PER, PEL, PEI, PCI) para alinear los propósitos educativos. - Reforma de la Formación Inicial Docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - El constante cambio de normatividad afecta a los estudiantes y docentes. - Inestabilidad en la Política Educativa de Estado.
Económico	<ul style="list-style-type: none"> - Asignación de recursos ordinarios por el MINEDU para cubrir remuneraciones del personal de la institución (además de los servicios básicos). - Plan de fortalecimiento para instituciones de educación superior con fines de licenciamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ínfimo presupuesto asignado a la formación inicial docente de la institución. - Mejores expectativas laborales, económicas y profesionales de los docentes en otras instituciones públicas y/o actividades fuera de la institución. - La DREA no realiza un buen uso del presupuesto económico destinado por el MINEDU al IESP. "JMA" Ch.
Social	<ul style="list-style-type: none"> - Estudiantes participan en diversos ámbitos educativos producto de los convenios interinstitucionales. - Los estudiantes y egresados se interesan por estudiar y desarrollar emprendimientos que mejoren su calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Localidad altamente expuesta a riesgos de desastres naturales y sanitarias. - Incremento de la violencia familiar y social dentro de la localidad.
Cultural	<ul style="list-style-type: none"> - Riqueza cultural de la localidad. - La provincia de Aymaraes por su fiesta religiosa y taurina es reconocida con la valoración de tener la "Fiesta Mayor de la región de Apurímac". 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca valoración social de la carrera profesional docente. - Disminución de la práctica de los valores morales y cívicos.
Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor disponibilidad de recursos tecnológicos para el aprendizaje no presencial y presencial. - Interés de contar con un Centro de cómputo y aulas virtuales con internet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia económica de los estudiantes para su adquisición de los instrumentos tecnológicos. - El gobierno central, regional y locales no apoyan en la implementación, de la plataforma virtual, internet y la capacitación de los actores educativos.
Salud	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de salud para contrarrestar la anemia en los estudiantes y que permitirá obtener mejores aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de medicamentos e implementos necesarios para la atención de enfermedades y pandemias.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

III. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

3.1. OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Tabla 11: Vinculación del MSE, Objetivos y Líneas Estratégicas

Subcomponente MSE	Procesos	Problemas	Objetivos estratégicos	Líneas estratégicas	Indicadores
ESTRATÉGICO	Gestión de la Dirección	Los principales instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, PCI Y MPI) se encuentran desactualizados	0E1: Adecuar los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI, MPI), al Modelo de Servicio Educativo.	LE1.1. Desarrollo de la gestión estratégica con instrumentos de gestión actualizados participativamente en el marco del MSE.	.1.1.1: Porcentaje de instrumentos de gestión elaborados e implementados con la participación de la comunidad educativa.
	Gestión de la Calidad	Limitada cultura evaluadora en el marco de la mejora continua.	0E2: Implementar un sistema de gestión de calidad que permita mejorar el proceso de aprendizaje.	LE2.1. Monitoreo de los estándares de calidad a los procesos y resultados de la gestión pedagógica.	.2.1.1: Porcentaje de estudiantes que evidencian logro destacado de las competencias según el nivel de aprendizajes.
MISIONAL	Admisión	Deficiente mecanismo para la atracción de estudiantes talentosos y egresados de la Educación Básica.	0E3: Promover el ingreso de estudiantes talentosos de la EBR, al IESPP "JMA" Ch.	LE3.1: Ejecución de programas de nivelación académica para estudiantes egresados de la EB.	1.3.1.1: Evolución anual del nivel de postulantes aprobados para la Formación Inicial Docente.
	Formación Académica	Deficiente gestión curricular para actualizar, monitorear, evaluar el PCI y el proceso de planificación curricular del programa de estudios.	0E4: Fortalecer el nivel de desempeño académico de los estudiantes del IESPP "JMA" Ch.	LE4.1: Enseñanza - aprendizaje enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico-reflexivo, intercultural y ambiental de los estudiantes.	1.4.1.1: Evolución anual del nivel de logro del perfil de egreso del estudiante.
	Práctica Pre Profesional	Practica pre profesional con convenios inter institucionales.	0E5: Consolidar las competencias profesionales en la Práctica Pre Profesional de los estudiantes.	LE5.1: Desarrollo de las Prácticas Pre Profesionales con enfoque crítico-reflexiva y articuladas con la investigación.	1.5.1.1: Evolución anual del nivel de logro de desempeño profesional desarrolladas desde la Práctica Pre Profesional e investigación.
	Participación Institucional	Limitada participación de la institución en las actividades socio-culturales, educativas y deportivas que organiza la comunidad local y regional.	0E6: Promover la participación institucional en las actividades centrados en los aprendizajes situados en los estudiantes.	LE6.1: Desarrollo de actividades de proyección sociales, cultural, deportivo y educativo en el entorno provincial y regional.	1.6.1.1: Evolución anual de participación de la institución, en las actividades socio-culturales y educativas, programadas en el entorno local y regional.
	Desarrollo personal	Escasa relación de la práctica profesional con la investigación y los problemas contextuales, lo que limita el logro de las	0E7: Brindar soporte académico y socioemocional a nuestros estudiantes para gestionar su aprendizaje, orientado al logro del perfil de egreso.	LE7.1: Desarrollo de la autonomía y habilidades socioemocionales e interpersonales, a través de trabajos en equipo.	1.7.1.1: Evolución en el Desarrollo Personal, interpersonal y socioemocional del estudiante.

		competencias del perfil profesional.			
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	Limitada práctica de estrategias que promueven el pensamiento crítico, la investigación e innovación.	OE8: Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación en los estudiantes del IESPP. "JMA" Ch.	LE8.1: Desarrollo de investigaciones e innovaciones centradas desde el pensamiento crítico y de su Práctica Preprofesional del estudiante del IESPP. "JMA" Ch.	I.8.1.1: Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.
	Fortalecimiento de Competencias	Limitado impacto del plan de fortalecimiento de competencias y perfeccionamiento del docente formador de la institución.	OE9: Fortalecer las competencias profesionales, evaluación y de gestión a los docentes formadores del IESPP. "JMA" Ch.	LE9.1: Programas de capacitación, actualización y especialización para los docentes formadores.	I.9.1.1: Evolución anual de ejecución de programas de fortalecimiento para desarrollar competencias profesionales.
	Investigación e Innovación en el Desarrollo Profesional	Escasa investigación e innovación y producción intelectual de los docentes.	OE10: Fortalecer las competencias en investigación e innovación de los docentes para la mejora de su práctica pedagógica.	LE10.1: Producción de trabajos de investigación e innovación realizados por docentes del IESPP. "JMA" Ch.	I.10.1.1: Variación anual de investigación e innovación de calidad desarrollados por docentes.
	Programas de Formación Continua	No se ha realizado un estudio de las demandas formativas de los docentes en servicio.	OE11: Implementar programas de formación continua pertinentes al contexto vigente (demanda social, Ley 30512)	LE11.1: Implementación con programas de Formación Continua pertinentes al contexto	I.11.1.1: Evolución anual de programas de formación continua.
	Promoción del Bienestar y empleabilidad	Inadecuado servicio de apoyo a los estudiantes en tutoría, consejería y tópico.	OE12: Implementar la unidad de bienestar y empleabilidad para los estudiantes de FID y egresados de la institución.	LE12.1: Desarrollo de acciones de orientación profesional, bolsa de trabajo, emprendimientos a los estudiantes y egresados.	I.12.1.1: Tasa de usuarios atendidos satisfactoria mente (encuesta).
	Seguimiento de egresados	Limitaciones para el óptimo seguimiento a los egresados.	OE13: Implementar una base de datos de los egresados, su inserción y trayectoria laboral.	LE13.1: Seguimiento permanente a la inserción y trayectoria al egresado a fin de promover y conformar la asociación de egresados.	I.13.1.1: Porcentaje anual de inserción y trayectoria laboral de los egresados.
SOPORTE	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	Recursos insuficientes para mantenimiento de infraestructura, equipos, mobiliario y servicios de seguridad.	OE14. Gestionar con eficiencia los recursos presupuestales necesarios para asegurar la calidad de los servicios educativos de la institución.	LE14.1: Gestión eficiente de los recursos económicos y financieros, en el mantenimiento y equipamiento de la infraestructura que garantice la calidad de servicio.	I.14.1.1: Porcentaje ponderable invertido en servicios o bienes en la institución educativa.
	Gestión Logística y Abastecimiento	Dotación de materiales y otros insumos que no responden a los requerimientos de la institución.	OE15: Mejorar la administración logística y el servicio de abastecimiento en la Institución.	LE15.1: Logística de calidad al servicio de la comunidad educativa.	I.15.1.1: Porcentaje de satisfacción de usuarios del área de logística.
	Gestión de Personas	Ausencia de incentivos al personal de la institución.	OE16: Mejorar la gestión del recurso humano de la institución.	LE16.1: Gestión del recurso humano eficiente para la institución.	I.16.1.1: Variación anual de las actividades eficientes relacionadas a la gestión del

					recurso humano en la institución.
	Gestión de Recursos Tecnológicos	La institución no tiene implementado la plataforma virtual para las actividades no presenciales y presenciales.	OE17: Mejorar la gestión de recursos tecnológicos de acuerdo a los avances de la tecnología.	LE17.1: Implementación de recursos tecnológicos adecuados a la demanda de la comunidad educativa.	I.17.1.1: Tasa de satisfacción de usuarios de los recursos tecnológicos.
	Atención al Usuario	Deficiente servicio administrativo para atender a los usuarios internos y externos.	OE18: Implementar el servicio al usuario interno y externo de la IESPP "JMA" Ch.	LE18.1: Eficiente atención al usuario para la comunidad educativa y su entorno.	I.18.1.1: Nivel de satisfacción del usuario del servicio de atención.
	Asesoría Legal	No se cuenta con personal.	OE19: Implementar el servicio de asesoría legal institucional.	LE19.1: Asesoría jurídica que oriente las consultas legales de la institución.	I.19.1.1: Variación anual de consultas legales entendidas.
	Gestión de Riesgos, pandemia y seguridad	La institución cuenta con un plan de riesgo desactualizado.	OE20: Implementar la gestión del riesgo de desastres y pandemias, en condiciones de seguridad Institucional.	LE20.1: Implementación del plan de prevención de gestión del riesgo de desastres y pandemias, involucrando a toda la comunidad educativa.	I.20.1.1: Variación de actividades ejecutadas del Plan anual de seguridad y gestión de riesgo de desastres.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

3.2. INDICADORES Y METAS MULTIANUALES

3.2.1. Subcomponente Estratégico

Tabla 12: Subcomponente Estratégico

SUBCOMPONENTES DEL MSE	PROCESOS	OBJETIVOS ESTRTEGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	Línea de base AI 2021	METAS MULTIANUALES (2022-2026)				
						22	23	24	25	26
ESTRATÉGICO	Gestión de la Dirección	OE1: Adecuar los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI, MPI), al Modelo de Servicio Educativo.	LE1.1: Desarrollo de la gestión estratégica con instrumentos de gestión actualizados participativamente en el marco del MSE.	I.1.1.1: Porcentaje de instrumentos de gestión adecuados y actualizados con participación de la comunidad educativa.	50%	100%	100%	100%	100%	100%
	Gestión de la Calidad	OE2: Implementar un sistema de gestión de calidad que permita mejorar el proceso de aprendizaje.	LE2.1: Monitoreo de los estándares de calidad a los procesos y resultados de la gestión pedagógica.	I.2.1.1: Porcentaje de estudiantes que evidencian logro destacado de las competencias según el nivel de aprendizaje.	10%	80%	87%	92%	95%	97%

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

3.2.2. Subcomponente Misional

Tabla 13: Subcomponente Misional

SUBCOMPONENTES DEL MSE	PROCESOS	OBJETIVOS ESTRTEGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	Línea de base al 2021	METAS MULTIANUALES (2022-2026)				
						22	23	24	25	26
MISIONAL	Admisión	0E3: Promover el ingreso de estudiantes talentosos de la EBR, al IESP "JMA" Ch.	LE3.1: Ejecución de programas de nivelación académica para estudiantes egresados de la EB.	I.3.1.1: Evolución anual del nivel de postulantes aprobados para la Formación Inicial Docente.	13%	10%	15%	20%	25%	30%
	Formación académica	0E4: Fortalecer el nivel de desempeño académico de los estudiantes del IESPP. "JMA" Ch.	LE4.1: Enseñanza - aprendizaje enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico-reflexivo, intercultural y ambiental de los estudiantes.	I.4.1.1: Evolución anual del nivel de logro del perfil de egreso del estudiante.	10%	20%	40%	60%	80%	100%
	Práctica Pre Profesional	0E5: Consolidar las competencias profesionales en la Práctica Pre Profesional de los estudiantes.	LE5.1: Desarrollo de las Prácticas Pre Profesionales con enfoque crítico-reflexiva, articuladas con la investigación.	I.5.1.1: Evolución anual del nivel de logro de desempeño profesional desarrolladas desde la Práctica Pre Profesional e Investigación.	10%	10%	14%	25%	50%	60%

	Participación Institucional	OE6: Promover la participación institucional en las actividades centrados en los aprendizajes situados en los estudiantes	LE6.1: Desarrollo de actividades de proyección sociales, cultural, deportivo y educativo en el entorno provincial y regional.	I.6.1.1: Evolución anual de participación de la institución, en las actividades socio-culturales y educativas, programadas en el entorno local y regional.	40%	80%	85%	90%	95%	98%
	Desarrollo personal	OE7: Brindar soporte académico y socioemocional a nuestros estudiantes para gestionar su aprendizaje, orientado al logro del perfil de egreso.	LE7.1: Desarrollo de la autonomía y habilidades socioemocionales e interpersonales, a través de trabajos en equipo.	I.7.1.1: Evolución en el Desarrollo Personal, interpersonal y socioemocional del estudiante.	10%	75%	80%	85%	90%	95%
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	OE8: Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación en los estudiantes del IESPP. "JMA" Ch.	LE8.1: Desarrollo de investigaciones e innovaciones centrada desde el pensamiento crítico y de su Práctica Preprofesional del estudiante del IESPP. "JMA" Ch.	I.8.1.1: Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.	1	1	2	3	4	5
	Fortalecimiento de competencias	OE9: Fortalecer las competencias profesionales y de gestión a los docentes formadores del IESPP "JMA" Ch.	LE9.1: Programas de capacitación, actualización y especialización para los docentes formadores.	I.9.1.1: Evolución anual de ejecución de programas de fortalecimiento para desarrollar competencias profesionales.	50%	100%	50%	33%	25%	20%

	Investigación e Innovación en el Desarrollo Profesional	OE10: Fortalecer las competencias en investigación e innovación de los docentes para la mejora de su práctica pedagógica.	LE10.1: Producción de trabajos de investigación e innovación realizados por docentes del IESPP. "JMA" Ch.	I.10.1.1: Variación anual de investigación e innovación de calidad desarrollados por docentes.	0	1	2	3	4	5
	Programas de Formación Continua	OE11: Implementar programas de formación continua pertinentes al contexto vigente (demanda social, Ley 30512)	LE11.1: Implementación con programas de Formación Continua pertinentes al contexto.	I.11.1.1: Evolución anual de programas de formación continua.	0%	0%	50%	60%	80%	95%
	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	OE12: Implementar la unidad de bienestar y empleabilidad para los estudiantes de FID y egresados de la institución.	LE12.1: Desarrollo de acciones de orientación profesional, bolsa de trabajo, emprendimientos a los estudiantes y egresados.	I.12.1.1: Tasa de usuarios atendidos satisfactoriamente (encuesta).	0%	100%	50%	33%	25%	20%
	Seguimiento de Egresados	OE13: Implementar una base de datos de los egresados, su inserción y trayectoria laboral.	LE13.1: Seguimiento permanente a la inserción y trayectoria al egresado a fin de promover y conformar la asociación de egresados.	I.13.1.1: Porcentaje anual de inserción y trayectoria laboral de los egresados.	0%	100%	50%	33%	25%	20%

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

3.2.3. Subcomponente de Soporte

Tabla 14: Subcomponente de Soporte

SUBCOMPONENTES DEL MSE	PROCESOS	OBJETIVOS ESTRTEGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	Línea de base al 2021	METAS MULTIANUALES (2021-2025)				
						22	23	24	25	26
SOPORTE	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	OE14. Gestionar con eficiencia los recursos presupuestales necesarios para asegurar la calidad de los servicios educativos de la institución.	LE14.1: Gestión eficiente de los recursos económicos y financieros, en el mantenimiento y equipamiento de la infraestructura que garantice la calidad de servicio.	I.14.1.1: Porcentaje ponderable invertido en servicios o bienes en la institución educativa.	75%	85%	88%	90%	92%	95%
	Gestión Logística y Abastecimiento	OE15: Mejorar la administración logística y el servicio de abastecimiento en la Institución.	LE15.1: Logística de calidad al servicio de la comunidad educativa.	I.15.1.1: Porcentaje de satisfacción de usuarios del área de logística.	55%	60%	65%	70%	80%	85%
	Gestión de Personas	OE16: Mejorar la gestión del recurso humano de la institución.	LE16.1: Gestión del recurso humano eficiente para la institución.	I.16.1.1: Variación anual de las actividades eficientes relacionadas a la gestión del recurso humano en la institución.	0%	10%	20%	40%	60%	80%
	Gestión de	OE17: Mejorar la gestión de recursos	LE17.1: Implementación de recursos	I.17.1.1: Tasa de satisfacción de usuarios de los	0%	20%	40%	60%	80%	90%

	Recursos Tecnológicos	tecnológicos de acuerdo a los avances de la tecnología.	tecnológicos adecuados a la demanda de la comunidad educativa.	recursos tecnológicos.						
	Atención al Usuario	OE18: Implementar el servicio al usuario interno y externo del IESPP “JMA” Ch.	LE18.1: Eficiente atención al usuario para la comunidad educativa y su entorno.	I.18.1.1: Nivel de satisfacción del usuario del servicio de atención.	0%	20%	40%	60%	80%	90%
	Asesoría Legal	OE19: Implementar el servicio de asesoría legal institucional.	LE19.1: Asesoría jurídica que oriente las consultas legales de la institución.	I.19.1.1: Variación anual de consultas legales entendidas.	0%	20%	30%	40%	50%	90%
	Gestión de Riesgos, pandemia y seguridad	OE20: Implementar la gestión del riesgo de desastres y pandemias, en condiciones de seguridad Institucional.	LE20.1: Implementación del plan de prevención de gestión del riesgo de desastres y pandemias, involucrando a toda la comunidad educativa.	I.20.1.1: Variación de actividades ejecutadas del Plan anual de seguridad y gestión de riesgo de desastres.	50%	20%	25%	50%	75%	95%

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

3.3. FICHA TÉCNICA DE INDICADORES

3.3.1. Gestión de la Dirección

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE1: Adecuar los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI, MPI), al Modelo de Servicio Educativo.							
Línea Estratégica	LE1.1. Desarrollo de la gestión estratégica con instrumentos de gestión actualizados participativamente en el marco del MSE.							
Nombre del indicador	I.1.1.1: Porcentaje de instrumentos de gestión adecuados y actualizados con la participación de la comunidad educativa.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el número de instrumentos de gestión elaborados e implementados con la participación de la comunidad educativa.							
Responsable del indicador	Dirección general y Área de Calidad							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Evolución anual de cumplimiento.</p> <p>B. Porcentaje de directivos, estudiantes y docentes que se involucran en el cumplimiento de los instrumentos de gestión</p>							
Parámetro de medición	Porcentajes de los Informes de los documentos de gestión							
Fuente y base de datos	Memoria anual y los informes semestrales							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	50%	50%	100%	100%	100%	100%	100%
	A	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%

3.3.2. Gestión de Calidad

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	0E2: Implementar un sistema de gestión de calidad que permita mejorar el proceso de aprendizaje.							
Línea Estratégica	LE2.1. Monitoreo de los estándares de calidad a los procesos y resultados de la gestión pedagógica.							
Nombre del indicador	I.2.1.1: Porcentaje de estudiantes que evidencian logro destacado de las competencias según el nivel de aprendizajes.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el porcentaje de estudiantes que evidencian logro destacado de las competencias establecidas en el perfil de egreso.							
Responsable del indicador	Unidad Académica y Área de Calidad							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - Baño\ N) / Baño\ N] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual de cumplimiento de actividades de los instrumentos de gestión</p> <p>B. Porcentaje de estudiantes que logran el nivel de aprendizaje satisfactorio</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de estudiantes.							
Fuente y base de datos	Memoria anual y los informes semestrales							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	10%	10%	80%	87%	92%	95%	97%
	A	0%	0%	70%	7%	5%	3%	2%

3.3.3. Gestión en la Admisión

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	0E3: Promover el ingreso de estudiantes talentosos de la EBR, al IESPP “JMA” Ch.							
Línea Estratégica	LE3.1: Ejecución de programas de nivelación académica para estudiantes egresados de la EB.							
Nombre del indicador	I.3.1.1: Evolución anual del nivel de postulantes aprobados para la Formación Inicial Docente.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel de postulantes aprobados para la Formación Inicial Docente.							
Responsable del indicador	Unidad Académica							
Limitaciones del indicador	Bajo nivel académico de los postulantes							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual de la tasa de ingresantes talentosos</p> <p>B. Porcentaje anual de ingresantes talentosos</p>							
Parámetro de medición	Tasa de ingresantes talentosos							
Fuente y base de datos	Registro de postulantes con altas calificaciones. Resultados de las pruebas académicas, vocacional y de especialidad.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	13%	10%	15%	20%	25%	30%
	A	0%	14%	13%	19%	18%	21%	25%

3.3.4. Gestión en la Formación Académica

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	0E4: Fortalecer el nivel de desempeño académico de los estudiantes del IESPP "JMA" Ch.							
Línea Estratégica	LE4.1: Enseñanza - aprendizaje enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico-reflexivo, intercultural y ambiental de los estudiantes.							
Nombre del indicador	I.4.1.1: Evolución anual del nivel de logro del perfil de egreso del estudiante.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel de logro del perfil de egreso del estudiante.							
Responsable del indicador	Unidad Académica y Área Académica							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	Formula: $E = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$ Donde: A. Variación anual de la tasa de estudiantes que logran las competencias esperadas. B. Porcentaje de estudiantes que logran las competencias esperadas.							
Parámetro de medición	Número de estudiantes que logran las competencias esperadas.							
Fuente y base de datos	Informe del Comité de Evaluación de Desempeño.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	10%	20%	40%	60%	80%	100%
	A	0%	40%	80%	50%	10%	15%	20%

3.3.5. Gestión de la Práctica Preprofesional

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE5: Consolidar las competencias profesionales en la Práctica Pre Profesional de los estudiantes.							
Línea Estratégica	LE5.1: Desarrollo de las Prácticas Pre Profesionales con enfoque crítico-reflexiva y articuladas con la investigación.							
Nombre del indicador	I.5.1.1: Evolución anual del nivel de logro de desempeño profesional desarrolladas desde la Práctica Pre Profesional e investigación.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel de logro de competencias profesionales desarrolladas desde la Práctica Pre Profesional e investigación.							
Responsable del indicador	Unidad Académica y Área de Práctica Preprofesional e Investigación.							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual de estudiantes que logran las competencias durante las Prácticas Pre profesionales en un nivel muy bueno.</p> <p>B. Porcentaje de estudiantes que logran las competencias durante las Prácticas Pre profesionales en un nivel muy bueno.</p>							
Parámetro de medición	Número de practicantes que logran las competencias esperadas							
Fuente y base de datos	Informes semestrales de Prácticas Preprofesionales							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	10%	10%	14%	25%	50%	60%
	A	0%	20%	13%	100%	79%	100%	20%

3.3.6. Gestión de la Participación Institucional

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE6: Promover la participación institucional en las actividades centrados en los aprendizajes situados en los estudiantes.							
Línea Estratégica	LE6.1: Desarrollo de actividades de proyección sociales, cultural, deportivo y educativo en el entorno provincial y regional.							
Nombre del indicador	I.6.1.1: Evolución anual de participación de la institución, en las actividades socio-culturales y educativas, programadas en el entorno local y regional.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la evolución anual de participación de la institución, en las actividades socio-culturales y educativas, programadas en el entorno local y regional.							
Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y Empleabilidad							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Evolución anual de proyección educativa hacia el entorno local, regional y nacional.</p> <p>B. Porcentaje de estudiantes de la institución que participan en las actividades educativas y culturales del sector educación.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de estudiantes que participan organizadamente.							
Fuente y base de datos	Informes semestrales del docente tutor y responsables.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
	Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales					
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Valor	B	40%	40%	80%	85%	90%	95%	98%
	A	0%	0%	40%	5%	5%	5%	3%

3.3.7. Gestión del Desarrollo Personal

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE7: Brindar soporte académico y socioemocional a nuestros estudiantes para gestionar su aprendizaje, orientado al logro del perfil de egreso.							
Línea Estratégica	LE7.1: Desarrollo de la autonomía y habilidades socioemocionales e interpersonales, a través de trabajos en equipo							
Nombre del indicador	I.7.1.1: Evolución en el Desarrollo Personal, interpersonal y socioemocional del estudiante							
Justificación	Este indicador provee información sobre la evolución en el Desarrollo Personal, interpersonal y socioemocional del estudiante							
Responsable del indicador	Unidad Académica y Unidad de Bienestar y Empleabilidad							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Evolución anual de capacitaciones y talleres ejecutadas para fortalecer el desarrollo personal del estudiante.</p> <p>B. Cantidad de capacitaciones y talleres ejecutadas.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de capacitaciones y/o talleres ejecutadas.							
Fuente y base de datos	Informes semestrales del responsable.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
	Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales					
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Valor	B	0%	10%	75%	80%	85%	90%	95%
	A	0%	10%	75%	5%	5%	5%	5%

3.3.8. Gestión de la Investigación e Innovación en la Formación Inicial

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE8: Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación en los estudiantes del IESPP. "JMA" Ch.							
Línea Estratégica	LE8.1: Desarrollo de investigaciones e innovaciones centrada desde el pensamiento crítico y de su Práctica Preprofesional del estudiante del IESPP. "JMA" Ch.							
Nombre del indicador	I.8.1.1: Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.							
Justificación	Este indicador proporciona información sobre el número de investigaciones e innovaciones que se relacionan con la práctica preprofesional del estudiante.							
Responsable del indicador	Unidad de Investigación y Área de Práctica Preprofesional e Investigación.							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual de trabajos de investigación e innovación.</p> <p>B. Porcentaje de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de trabajos de investigaciones e innovaciones.							
Fuente y base de datos	Informes semestrales de las jefaturas correspondientes							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0	1	1	2	3	4	5
	A	0%	50%	25%	25%	60%	70%	75%

3.3.9. Gestión en el Fortalecimiento de Competencias

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE9: Fortalecer las competencias profesionales, evaluación y de gestión a los docentes formadores del IESPP. "JMA" Ch.							
Línea Estratégica	LE9.1: Programas de capacitación, actualización y especialización para los docentes formadores.							
Nombre del indicador	I.9.1.1: Evolución anual de ejecución de programas de fortalecimiento para desarrollar competencias profesionales.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la evolución anual de ejecución de programas de fortalecimiento para desarrollar competencias profesionales.							
Responsable del indicador	Dirección General y Unidad Académica							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - Baño\ N) / Baño\ N] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual porcentual de docentes capacitados.</p> <p>B. Número de docentes capacitados.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de docentes capacitados							
Fuente y base de datos	Informe de los responsables del desarrollo profesional (Certificaciones, otros)							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	1	2	3	4	5	6
	A	0%	50%	100%	50%	33%	25%	20%

3.3.10. Gestión de la Investigación e Innovación en el Desarrollo Profesional

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE10: Fortalecer las competencias en investigación e innovación de los docentes para la mejora de su práctica pedagógica.							
Línea Estratégica	LE10.1: Producción de trabajos de investigación e innovación realizados por docentes del IESPP. "JMA" Ch.							
Nombre del indicador	I.10.1.1: Variación anual de investigación e innovación de calidad desarrollados por docentes.							
Justificación	El presente indicador provee información sobre el incremento de investigaciones e innovaciones producidas por los docentes y difundidas con el apoyo de la institución, como resultado del fortalecimiento de las competencias investigativas que gestiona la institución.							
Responsable del indicador	Unidad de Investigación							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - Baño\ N) / Baño\ N] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual de investigaciones e innovaciones producidas por los docentes.</p> <p>B. Número de investigaciones e innovaciones producidas.</p>							
Parámetro de medición	Número de investigaciones e innovaciones realizadas.							
Fuente y base de datos	Informe del Plan de Fortalecimiento de las competencias e Investigación e Innovación de los docentes.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0	0	1	2	3	4	5
	A	0%	0%	100%	+50%	+33%	+25%	+20%

3.3.11. Gestión de Programas de Formación Continua

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE11: Implementar programas de formación continua pertinentes al contexto vigente (demanda social, Ley 30512)							
Línea Estratégica	LE11.1: Implementación con programas de Formación Continua pertinentes al contexto							
Nombre del indicador	I.11.1.1: Evolución anual de programas de formación continua.							
Justificación	Este indicador mide la eficacia de los programas de formación continua en función del número de participantes, los mismos que serán incrementados anualmente.							
Responsable del indicador	Unidad de Formación Continua							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación del porcentaje de participantes en programas de formación continua.</p> <p>B. Porcentaje de participantes en programas de formación continua.</p>							
Parámetro de medición	Variación anual del porcentaje de participantes.							
Fuente y base de datos	Informes del responsable de formación continua.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	0%	0%	50%	60%	80%	95%
	A	0%	0%	0%	100%	10%	25%	20%

3.3.12. Gestión en la Promoción del Bienestar y Empleabilidad

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE12: Implementar la unidad de bienestar y empleabilidad para los estudiantes de FID y egresados de la institución.							
Línea Estratégica	LE12.1: Desarrollo de acciones de orientación profesional, bolsa de trabajo, emprendimientos a los estudiantes y egresados.							
Nombre del indicador	I.12.1.1: Tasa de usuarios atendidos satisfactoriamente (encuesta).							
Justificación	Este indicador provee información sobre la tasa de usuarios atendidos satisfactoria mente (encuesta).							
Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y Empleabilidad							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - Baño\ N) / Baño\ N] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual del porcentaje de usuarios satisfechos.</p> <p>B. Porcentaje de usuarios atendidos satisfactoriamente.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de usuarios satisfechos.							
Fuente y base de datos	Informes del Área de Tutoría y seguimiento al egresado.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0	0	20	30	40	50	60
	A	0%	0%	100%	50%	33%	25%	20%

3.3.13. Gestión de Seguimiento de Egresados

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE13: Implementar una base de datos de los egresados, su inserción y trayectoria laboral							
Línea Estratégica	LE13.1: Seguimiento permanente a la inserción y trayectoria al egresado a fin de promover y conformar la asociación de egresados.							
Nombre del indicador	I.13.1.1: Porcentaje anual de inserción y trayectoria laboral de los egresados.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el porcentaje anual de inserción y trayectoria laboral de los egresados.							
Responsable del indicador	Secretaría académica y Unidad de Bienestar y Empleabilidad							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual del porcentaje de egresados que mantienen vínculos de comunicación e interacción con la institución.</p> <p>B. Porcentaje de egresados que mantienen vínculos de comunicación e interacción con la institución.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de egresados que mantienen vínculos de comunicación e interacción con la institución.							
Fuente y base de datos	Memoria anual y los informes semestrales							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0	0	20	30	40	50	60
	A	0%	0%	100%	50%	33%	25%	20%

3.3.14. Gestión de Recursos Económicos y Financieros

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE14: Gestionar con eficiencia los recursos presupuestales necesarios para asegurar la calidad de los servicios educativos de la institución.							
Línea Estratégica	LE14.1: Gestión eficiente de los recursos económicos y financieros, en el mantenimiento y equipamiento de la infraestructura que garantice la calidad de servicio.							
Nombre del indicador	I.14.1.1: Porcentaje ponderable invertido en servicios o bienes en la institución educativa.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la administración eficiente de los recursos financieros de la institución, plasmado en la ejecución del presupuesto asignado para cada actividad detallado en el Plan Anual de Trabajo.							
Responsable del indicador	Área de administración (Tesorería)							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual del gasto presupuestal en las actividades.</p> <p>B. Porcentaje del gasto presupuestado en las actividades institucionales.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje del gasto presupuestado en las actividades institucionales.							
Fuente y base de datos	Informe del gasto presupuestal de actividades institucionales.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	75%	85%	88%	90%	92%	95%
	A	0%	100%	13%	4%	2%	2%	3%

3.3.15. Gestión de Logística y Abastecimiento

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE15: Mejorar la gestión logística y el servicio de abastecimiento en la Institución.							
Línea Estratégica	LE15.1: Logística de calidad al servicio de la comunidad educativa.							
Nombre del indicador	I.15.1.1: Porcentaje de satisfacción de usuarios del área de logística.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el porcentaje de satisfacción de usuarios del área de logística.							
Responsable del indicador	Área de Administración							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación del porcentaje de usuarios satisfechos del servicio del área de logística.</p> <p>B. Porcentaje anual de usuarios satisfechos por el servicio del área de logística.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de usuarios satisfechos.							
Fuente y base de datos	Informes de logística y abastecimiento.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	55%	60%	65%	70%	80%	85%
	A	0%	100%	9%	8%	8%	14%	6%

3.3.16. Gestión de Personas

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE16: Mejorar la gestión del recurso humano de la institución.							
Línea Estratégica	LE16.1: Gestión del recurso humano eficiente para la institución.							
Nombre del indicador	I.16.1.1: Variación anual de las actividades eficientes relacionadas a la gestión del recurso humano en la institución.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la eficiencia de la gestión del recurso humano, que verifique el cumplimiento de las actividades de acuerdo a procedimientos establecidos en los procesos administrativos.							
Responsable del indicador	Dirección General y Área de Administración							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual de las actividades eficientes de la gestión de recursos humanos.</p> <p>B. Porcentaje de las actividades eficientes de la gestión de recursos humanos.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de las actividades eficientes de la gestión de recursos humanos.							
Fuente y base de datos	Informe de actividades relacionadas a la gestión de recursos humanos.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0	0	10%	20%	40%	60%	80%
	A	0%	0%	30%	100%	+50%	+33%	+25%

3.3.17. Gestión de Recursos Tecnológicos

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE17: Mejorar la gestión de recursos tecnológicos de acuerdo a los avances de la tecnología.							
Línea Estratégica	LE17.1: Implementación de recursos tecnológicos adecuados a la demanda de la comunidad educativa.							
Nombre del indicador	I.17.1.1: Tasa de satisfacción de usuarios de los recursos tecnológicos.							
Justificación	Este indicador pretende medir la eficiencia de la gestión de los recursos tecnológicos para el usuario a través de la satisfacción del cliente por el servicio.							
Responsable del indicador	Unidad Académica y Área de Administración							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - Baño\ N) / Baño\ N] \times 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual del Porcentaje de usuarios satisfechos con atención de recurso tecnológicos.</p> <p>B. Porcentaje de usuarios satisfechos con atención d recurso tecnológicos.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje anual de usuarios satisfechos.							
Fuente y base de datos	Memoria anual de gastos y los informes semestrales							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	0%	20%	40%	60%	80%	90%
	A	0%	0%	50%	100%	+33%	+25%	+20%

3.3.18. Gestión de la Atención al Usuario

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE18: Implementar el servicio al usuario interno y externo del IESPP "JMA" Ch.							
Línea Estratégica	LE18.1: Eficiente atención al usuario para la comunidad educativa y su entorno.							
Nombre del indicador	I.18.1.1: Nivel de satisfacción del usuario del servicio de atención.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el nivel de satisfacción por el servicio prestado al usuario.							
Responsable del indicador	Dirección General y Área de Administración							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación del porcentaje anual de usuarios que alcanzan el nivel máximo de satisfacción.</p> <p>B. Porcentaje anual de usuarios que alcanzan el nivel máximo de satisfacción.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de usuarios satisfechos.							
Fuente y base de datos	Informe del responsable de satisfacción del usuario.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	0%	20%	40%	60%	80%	90%
	A	0%	0%	100%	50%	33%	25%	20%

3.3.19. Gestión de la Asesoría Legal

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE19: Implementar el servicio de asesoría legal institucional.							
Línea Estratégica	LE19.1: Asesoría jurídica que oriente las consultas legales de la institución.							
Nombre del indicador	I.19.1.1: Variación anual de consultas legales entendidas.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la atención a las consultas de aspecto legal de la institución, en referencia a los asuntos vinculados a la aplicación de leyes, normativa y reglamento institucional.							
Responsable del indicador	Dirección General y Área de administración							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - Baño\ N) / Baño\ N] + 100$ Donde: A. Variación anual de consultas legales atendidas. B. Porcentaje de las consultas legales atendidas.							
Parámetro de medición	Porcentaje de consultas legales atendidas.							
Fuente y base de datos	Informe de la atención de asesoría legal.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	0%	20%	30%	40%	50%	60%
	A	0%	0%	100%	50%	33%	25%	20%

3.3.20. Gestión de Riesgos, Pandemia y Seguridad

Ficha técnica del indicador								
Objetivo	OE20: Implementar la gestión de riesgo de desastres y pandemias, en condiciones de seguridad Institucional.							
Línea Estratégica	LE20.1: Implementación del plan de prevención de gestión de riesgo de desastres y pandemias involucrando a toda la comunidad educativa.							
Nombre del indicador	I.20.1.1: Variación de actividades ejecutadas del Plan anual de seguridad y gestión de riesgo de desastres.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el cumplimiento de las actividades de Seguridad y Gestión de Riesgo de Desastres según el Plan de Seguridad y Gestión de Riesgo de Desastres que son ejecutados en la institución, a fin de disminuir sus impactos, como resultado de una adecuada gestión de los responsables.							
Responsable del indicador	Dirección General y Gestión de Riesgo de Desastres.							
Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones							
Método de cálculo	<p>Fórmula: $A = [(Baño\ N+1 - BañoN+1) / Baño\ N+1] + 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A. Variación anual de actividades ejecutadas del plan anual de seguridad y gestión de riesgos.</p> <p>B. Porcentaje de actividades ejecutadas del plan anual de seguridad y gestión de riesgos.</p>							
Parámetro de medición	Porcentaje de actividades ejecutadas del plan anual de seguridad y gestión de riesgos.							
Fuente y base de datos	Memoria anual y los informes semestrales							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de Línea de Base	Valor actual	Metas Multianuales				
Año		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Valor	B	0%	50%	20%	25%	50%	75%	95%
	A	0%	50%	80%	100%	100%	50%	33%

IV. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

4.1. MARCO LEGAL DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

El Concejo de Ministros PCM (2013), mediante el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, orientada al servicio del ciudadano, en donde recomienda, que en forma obligatoria la administración pública debe virar de la gestión por funciones a la gestión por procesos, y presupuesto por resultados, políticas que se fundamentan en las Normas de Calidad de la ISO 9000. Esta Política se sostiene sobre la base de 5 pilares: i) Políticas públicas, planeamiento estratégico y Operativo; ii) Presupuesto por resultados, iii) Gestión por procesos, organización institucional y simplificación administrativa; iv) Servicio civil meritocrático y v) Sistemas de información, seguimiento, monitoreo y evaluación, y gestión del conocimiento.

El Decreto Supremo N°123 – 2018 - PCM, Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, en el literal g) Artículo 7, señala que la gestión por procesos tiene como propósitos organizar, dirigir y controlar las actividades de trabajo de una entidad pública de manera transversal a las diferentes unidades de organización, para contribuir con los logros institucionales. Comprende acciones conducentes a la determinación de los procesos de la entidad, así como a su medición y análisis con el propósito de implementar y mejorar en su desempeño, priorizando los procesos que contribuyan al logro de los objetivos de la entidad pública o aquellos que puedan afectar dicho logro, representen mayor demanda, concentren la mayor cantidad de reclamos o quejas, entre otros similares.

La Resolución de Secretaría de Gestión Pública N°. 006-2018-PCM/SGP. Aprueba la Norma Técnica N° 001-2018-SGP, que norma la implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública y es de aplicación obligatoria para las entidades a las que se refiere el artículo 3 de los Lineamientos de Organizaciones del Estado, aprobados mediante Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, en todo aquello que le sea aplicable. También dispone que las entidades de la administración pública que cuente con disposiciones normativas internas que establezcan criterios y reglas para la implementación de la gestión por procesos en sus entidades, deberán adecuarse a lo dispuesto en la Norma Técnica aprobada por la presente Resolución hasta diciembre del 2019.

Resolución Ministerial N° 570 – 2018-MINEDU, mediante la cual se crea el Modelo de Servicio Educativo (MSE) para Escuelas de Educación Superior Pedagógica; en donde se clasifican y describen los principales Componentes, subcomponentes y procesos de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica (EESP).

Resolución Viceministerial N° 082-2019-MINEDU, mediante la cual se aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la elaboración de los documentos de gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica” Resolución Viceministerial N° 227-2019-MINEDU, mediante la cual se aprueba la Norma Técnica denominada “Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”.

Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 018-2007-ED (Ministerio de Educación 2007), norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa a través del SINEACE, y sus órganos operadores cuya competencia alcanza a los diferentes niveles del sistema educativo, y tiene como finalidad

mejorar la calidad educativa. En tal sentido el SINEASE en julio del 2016 aprueba el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, el que consta de cuatro dimensiones, 12 factores y 34 estándares de calidad. Según la Ley 30512 en su Artículo 25, el licenciamiento de la EES consiste en cumplir con los requisitos básicos para su buen funcionamiento; en cambio en la acreditación (Art. 27) se tiene que aprobar los 34 estándares del modelo de la evaluación de calidad y es voluntario, lo que permite interpretar el licenciamiento como una fase inicial para la acreditación institucional.

4.2. MARCO TEÓRICO

4.2.1. Enfoque sistémico de gestión

El sustento teórico de la gestión por procesos es la Teoría General de Sistemas, que fue fundada por el alemán Von Lwidin Bertalanfi por el año 1950. Es una teoría que concibe al mundo como un conjunto interrelacionado de sistemas.

Sobre la definición de sistema no existe un consenso, se dan tantas definiciones como autores. Así para James y Senn (1999, p.11) "Sistema es un conjunto de componentes que interaccionan entre sí para lograr un objetivo común. Para los fines del presente trabajo tomaremos como referencia la definición que nos da Chiavenato (2000, p. 361); quien da la siguiente definición de sistema: Un conjunto de elementos dinámicamente relacionados formando una actividad para alcanzar un objetivo operando sobre datos energía materia, para proveer información, energía o materia.

Chadwick (1978) idéntica los siguientes elementos en cualquier sistema educativo:

Estructura. Es el ordenamiento físico o conceptual de los elementos que conforman el sistema. Todo proceso consta de entradas, procesos, productos o salidas y medio ambiente, además está presente el proceso de control y realimentación; cada sistema puede contener uno o más subsistemas, así mismo cada elemento puede ser un sistema. Por ejemplo, cada país tiene su propio sistema educativo, podemos hablar de la estructura del diseño de los sistemas de Estados Unidos, Francia y Perú; cada uno de estos macro sistemas está compuesto de miles de subsistemas, por ejemplo, un centro educativo es un microsistema, que a su vez está compuesto por sub sistemas, que puede ser el administrativo, el sistema de gestión pedagógica, etc. En todos estos sistemas está presente los elementos básicos de la estructura.

Entradas. son los elementos que ingresan al sistema procedente del ambiente. Muchos de ellos se consumen en el proceso o se incorporan al producto, por lo que se les llama también insumo. En el sistema educativo, las demandas estarán dadas por las demandas sociales (necesidades), las políticas educativas, el currículo (plan de estudios), los estudiantes, los docentes y no docentes, los recursos materiales (infraestructura), los recursos financieros, etc. No todos los insumos pueden ser admitidos en el sistema, existe un proceso de selección o codificación que realizan un analista de insumos para simplificar y seleccionar los insumos más significativos, debiendo actuar como sensor para captar los cambios que se van dando en estos. Por ejemplo, no todos los que postulan a una IESPP/EESP ingresan.

Proceso. Es el conjunto de acciones para transformar los insumos y dar como resultado los productos. En el caso de sistemas educativos, se trata de transformar al ser humano a través del proceso docente educativo. En forma general estos procesos pueden ser estratégicos,

misionales, de soporte; y otros como mentales; mecánicos, como operar una máquina, y metal – mecánico, como probar, como escribir, etc. En el caso del hombre, las actividades del proceso están acondicionadas por factores de índole fisiológicos, psicológicos o ambientales. En el sistema educativo este proceso podría sintetizarse en operaciones o procesos académicos (investigación, planificación, enseñanza, monitoreo, etc.), y administrativos (planificación, organización, dirección y control).

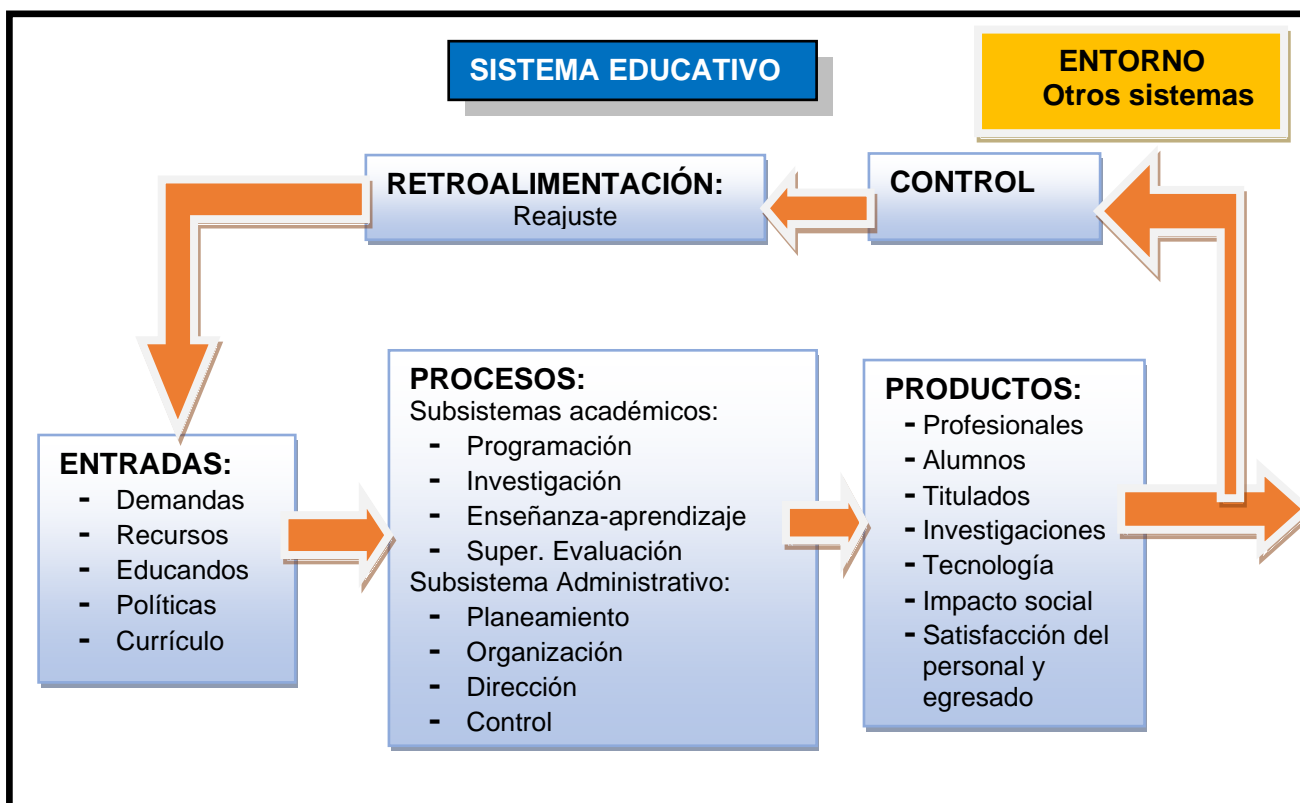
Salidas. Son el resultado del procesamiento o transformación de las entradas. Las salidas del sistema, al igual que las entradas, pueden adoptar la forma material (personas o cosas), energía, información, conocimiento, competencias y habilidades.

Las salidas pueden tipificarse en: productos que son los bienes y servicios que el sistema produce; es el objetivo básico u operativo del sistema. Así, en el caso de la educación, el producto principal estará constituido por el egresado, titulado, nivel, modalidad; o profesional debidamente formado en cuanto a competencias y perfiles.

En el caso de los pedagógicos las salidas son los egresados y servicios educativos que oferta la institución. A nivel de sistema educativo nacional, el producto final de la educación estará dado por el progreso social del país.

Retroalimentación. (feed back, retroacción, retroinformación): es la función de control y regulación del sistema mediante el retorno de información, que permite aumentar, modificar, mantener o cambiar la operación, con el fin de lograr productos compatibles con los patrones de referencia preestablecidos.

Figura 1: Enfoque sistémico de la Educación



Fuente: Elaboración propia (2022)

El contexto externo o medio. Está constituido por todo lo exterior a la organización, es el medio donde se dan las entradas y salidas del sistema. En términos de gestión educativa, el entorno externo de las instituciones educativas lo constituyen los clientes, proveedores, egresados, padres de familia, las otras organizaciones sociales, leyes y normas, la sociedad, políticas educativas, ambiente ecológico, etc. La organización no puede existir sin su entorno porque se nutre y vive de él. Por ello, la relación de las instituciones educativas con su entorno es de suma importancia; es por eso que entre las dimensiones de la formación docente está la proyección comunitaria y la formación profesional, en esta última se busca la aplicación práctica del conocimiento para transformar la realidad dentro y fuera del sistema. Sin embargo, todavía existen universidades e institutos encerrados en sus muros, sin ninguna proyección a las comunidades que los rodean; en el caso del Perú, las relaciones de las instituciones educativas con su entorno tienden a ser de carácter pasivo (descripción del conocimiento del entorno) más que activo (interacción concreta con el entorno). Desde el punto de vista de la gestión, ésta debe orientarse a facilitar una relación de interacción con el entorno.

El contexto interno. Lo constituyen la estructura del sistema y la relación con sus elementos, es aquí donde se procesan las entradas para producir los productos o resultados. En el sistema educativo las personas como miembros de la organización constituyen el componente más importante del sistema.

La relación que existe entre la Teoría de sistemas y la gestión por procesos, es que el cumplimiento de los objetivos institucionales depende de la interrelación de los procesos internos y externos del sistema educativo de la institución.

4.2.2. Modernización de la Gestión Pública y Gestión por Resultados

Según la ISO 9001 (2000), un Proceso es un conjunto de actividades que utiliza recursos humanos, materiales y procedimientos para transformar lo que entra al proceso en un producto de salida. El enfoque orientado a procesos se fundamenta estrictamente en la teoría de sistemas.

La Gestión basada en los Procesos, surge como un enfoque que centra la atención sobre las actividades de la organización, para optimizarlas; así lo plantea el tercer Pilar de la Política de Modernización del Estado sobre la gestión por procesos. Al respecto, la Norma Técnica N° 001-2018-SGP. "Implementación de la Gestión por Procesos en las Entidades de la Administración pública" define los procesos como un conjunto de actividades mutuamente relacionadas y que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en productos o servicios, luego de la asignación de recursos.

De otra parte, en el numeral 3.1, literal d) del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, se establece: la implementación de la gestión por procesos implica la simplificación administrativa en todas las entidades públicas a fin de generar resultados positivos en la mejora de los procedimientos y servicios orientados a los ciudadanos y empresas; que presupone que una gestión al servicio del ciudadano debe cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las cadenas de valor de cada entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos en el propósito de satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos, en el marco de los objetivos institucionales.

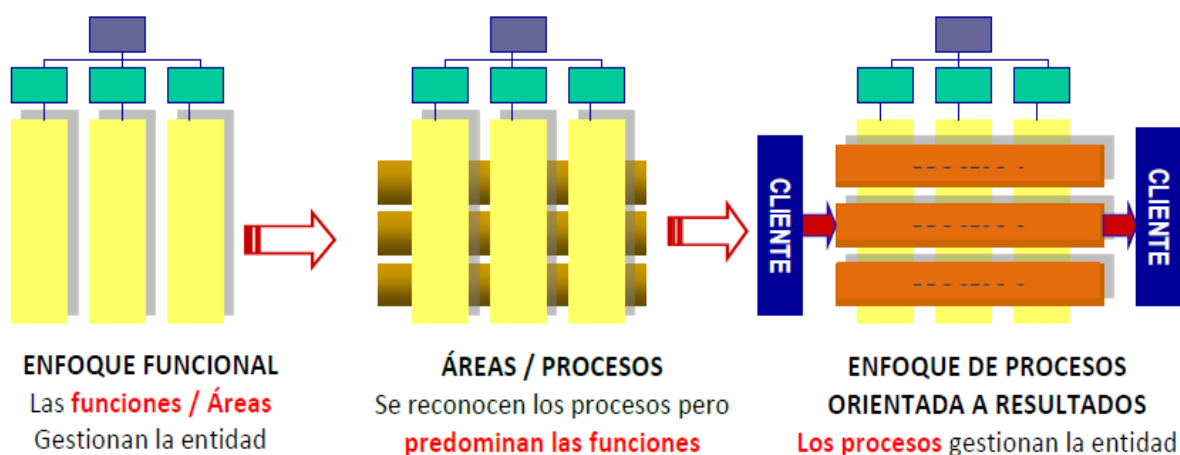
La gestión por procesos, es el enfoque metodológico que permite gestionar integralmente los procesos, actividades, tareas y formas de trabajo contenidas en la “cadena de valor” de cada entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles. A continuación, realizamos a través de una tabla comparativa las bondades del enfoque por procesos.

Tabla 15: Comparación entre el Enfoque Funcional y por Procesos

ENFOQUE FUNCIONAL (VERTICAL)	GESTIÓN POR PROCESOS ORIENTADA A RESULTADOS (HORIZONTAL)
Énfasis en el bien y servicio (producto)	Énfasis en el Ciudadano o destinatario de los bienes y servicios.
¿Quién cometió el error?	¿Por qué ocurrió el error?
Controlar a los servidores	Desarrollar competencias de los servidores
Sólo busca hacer el trabajo	Busca hacer un trabajo eficaz
Demora en adaptarse al cambio de contexto	Se adapta rápidamente a los cambios del entorno
Departamentalismo (Compartimentos estancos)	Trabajo en Equipo
Lenta coordinación	Rápida coordinación

Fuente: (PCM Perú,2019)

Figura 2: Esquemas del enfoque funcional y por procesos.



Fuente: SGP/PEM (2019).

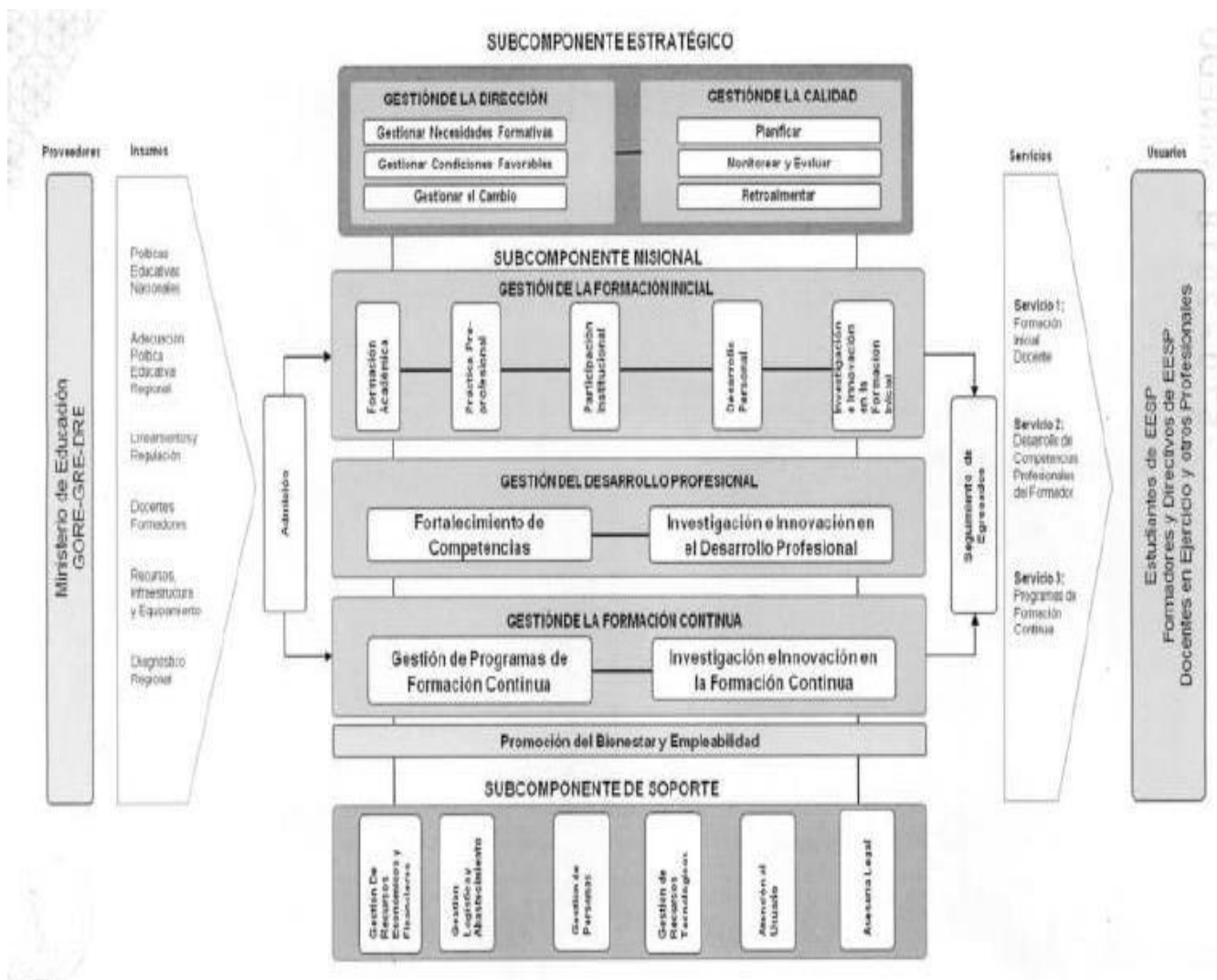
Los procesos son definidos como una secuencia de actividades que transforman una entrada o insumo (una solicitud de un bien o un servicio) en una salida (la entrega del bien o el servicio), añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena productiva (mejores condiciones de calidad/precio, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros).

4.2.3. Mapa de Procesos de Gestión Según MSE del IESPP.

Según las normas ISO 9000, lo primero que se tiene que hacer para implementar un sistema de gestión por procesos es identificar los procesos que se dan en las instituciones; a esta acción se le conoce como mapeo de procesos. Existen diferentes niveles de procesos, primero deben identificarse los de más alto nivel (Nivel 0), (Nivel 1), luego los demás. Según el MSE de las IESPP/EESP se han identificado tres procesos de alto nivel internos:

misionales, estratégicos y de soporte, y un externo que se ubica en el medioambiente del sistema que es el impacto social, con sus respectivos subprocesos.

Figura 3: Modelo de Servicio Educativo de las IESPP/EESP.



Fuente: R.M..N° 570 – 2018-MINEDU.

- **Proceso estratégico:** son los procesos relacionados a la determinación de las políticas, estrategias, objetivos y metas de la entidad, así como asegurar su cumplimiento. Se refiere a la planificación estratégica, cuyos responsables de los procesos son los directivos, el segundo nivel de procesos corresponde a la elaboración de los principales documentos de gestión entre ellos el Proyecto Educativo Institucional, PAT, Plan de Mejora entre Otros. En el caso de las IESPP/EESP está conformado por dos subprocesos, gestión de la dirección y gestión de la calidad.
- **Proceso misional:** son los procesos de producción de bienes y servicios de la cadena de valor, denominado también proceso de realización, clave o core business. En el caso de las IESPP/EESP están conformados por tres sub procesos de primer nivel: gestión de la

formación inicial docente, gestión del desarrollo profesional y gestión de la formación continua; el primero a su vez contiene a otros procesos de segundo nivel como el proceso de enseñanza – aprendizaje, investigación entre otros. Proceso de gestión del desarrollo profesional, que a su vez contiene los procesos de selección, capacitación, evaluación, motivación entre otros. El otro proceso misional de primer nivel es la formación en servicio para docentes que ejercen la profesión fuera de la institución, que también tiene procesos secundarios como investigación, capacitación, monitoreo, acompañamiento entre otros.

- **Proceso de soporte:** se encargan de brindar apoyo o soporte a los procesos operativos o misionales. En los institutos pedagógicos, entre los procesos del primer nivel están: gestión del personal de apoyo, gestión de los recursos financieros, gestión de atención al usuario y gestión logística. En el segundo nivel están capacitación del personal de apoyo, servicios de salud, infraestructura, etc.

4.3. GESTIÓN POR PROCESOS DEL IESPP “JMA” CH., POR NIVELES DE ACUERDO AL MSE.

Este mapa de procesos está integrado por tres tipos de proceso que toda institución de Formación Inicial Docente, debe priorizar para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, como: i) procesos estratégicos, ii) procesos claves y iii) procesos de apoyo.

Tabla 16: Identificación de los Principales Procesos del IESPP “JMA” Ch.

Proceso	Objetivo	Productos	Unidad Responsable	Relaciones Internas y Externas
Planeamiento y Gestión Presupuestal	Direccionar la estrategia institucional con un uso eficiente de sus recursos.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Educativo Institucional (PEI) • Plan Anual de Trabajo (PAT) • Programación Presupuestal • Informe de Seguimiento 	Dirección General	<p>Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El PEI direcciona al PAT. - El PEI permite definir la programación presupuestal. <p>Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El PEI direcciona el funcionamiento de los procesos misionales y de soporte.
Gestión de la Calidad y Desarrollo Organizacional	Lograr un funcionamiento institucional que genere servicios de	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Institucional • Manual de Procesos Institucionales 	Dirección General	<p>Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El RI direcciona al MPI. - El análisis del MPI permite identificar problemas para los cuales se elaborarán Planes de Mejora Continua.

	Calidad a los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Mejora Continua 		Externas: <ul style="list-style-type: none"> El PEI direcciona al RI. El Plan de Mejora Continua permite optimizar a todos los procesos de la institución.
Gestión de la Comunicación	Mejorar la Imagen y prestigio institucional	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Comunicación Interna y Externa Campañas de comunicación 	Dirección General	Internas: <ul style="list-style-type: none"> El Plan de Comunicación direcciona a las campañas comunicacionales. Externas: <ul style="list-style-type: none"> El Plan de Comunicación da lineamientos comunicacionales al resto de procesos. El PEI direcciona al Plan de Comunicación.
Gestión de Procesos Formativos	Lograr mayores niveles de aprendizaje en estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto Curricular Institucional (PCI) Servicio de Formación Continua Evaluación de Aprendizaje 	Unidad Académica	Internas: <ul style="list-style-type: none"> El PCI direcciona la elaboración de los sílabos. Los Sílabos direccionan las sesiones y guías de enseñanza- aprendizaje. Externas: <ul style="list-style-type: none"> El PCI es coherente a la propuesta pedagógica del PEI. Los resultados de la Evaluación de Aprendizaje son insumos para medir los indicadores del PEI.
Gestión de la Práctica Preprofesional	Lograr aprendizajes con énfasis en la reflexión crítica y en contextos reales.	<ul style="list-style-type: none"> Alianzas estratégicas Convenios con Instituciones Educativas Prácticas Pre-Profesionales con monitoreo y acompañamiento docente. 	Unidad Académica Coordinador de área de Práctica Pre Profesional e Investigación	Internas: <ul style="list-style-type: none"> El desarrollo de una alianza estratégica establece un convenio interinstitucional. Los convenios determinan los acuerdos que regulan el desarrollo del monitoreo y acompañamiento a estudiantes. Externas: <ul style="list-style-type: none"> Los reportes de las Prácticas Profesionales se remiten a la Gestión de Procesos Formativos para su evaluación. Los resultados del acompañamiento se remiten al proceso de Gestión de Recursos Humanos.
Gestión de Investigación e Innovación	Mejorar la práctica docente empleando diversos enfoques de la investigación nuevos enfoques y métodos.	<ul style="list-style-type: none"> Estudios de Investigación Innovaciones implementadas Artículos, revistas, boletines 	Unidad de Investigación	Internas: <ul style="list-style-type: none"> Se identifican problemas desde la práctica pedagógica y se desarrolla la investigación e innovación. Los resultados de la investigación permiten innovar la práctica docente.

				<p>Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El PCI direcciona el desarrollo de los trabajos de investigación. - Los resultados de la práctica profesional permiten identificar problemas y resolver a través de la investigación.
<p>Gestión de Seguimiento a Egresados y Empleabilidad</p>	<p>Contribuir en la inserción laboral de los egresados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Egresados • Informe de Necesidades de Capacitaciones a Egresados • Convenios • Bolsa de Trabajo • Charlas 	<p>Unidad de Bienestar y Empleabilidad</p> <p>Secretaría Académica</p>	<p>Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El registro de egresados permite convocarlos a charlas y eventos. - Se realizan convenios con centros laborales para que formen parte de la Bolsa de Trabajo. <p>Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El informe de necesidades de capacitaciones a egresados se remite al proceso de gestión de procesos formativos para desarrollar el servicio de formación continua. - El registro de egresados permite contar con opciones de docentes para cubrir puestos de docentes formadores, directivos y administrativos.
<p>Gestión de Procesos Académicos</p>	<p>Proveer soporte académico oportuno en la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de Ingresantes • Nómina de Matrícula • Traslados • Convalidaciones • Licencias de Estudios • Reincorporaciones • Grados de Bachiller • Títulos Profesionales • Rectificaciones de diploma y títulos • Subsanaciones • Retiros • Certificaciones (constancias, certificados de estudios y constancias de título en trámite) • Registro de Grados y Títulos 	<p>Secretaría Académica</p>	<p>Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se remite el registro de admitidos para ser considerados en el SIA. - La emisión del Grado de Bachiller es requisito previo para optar el Título de Licenciado. <p>Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se remite registro de matriculados para el desarrollo del proceso de formación. - La emisión del Grado de Bachiller y del Título de Licenciado requiere los resultados de los trabajos de investigación desarrollados en el proceso Gestión de Investigación e Innovaciones.

		<ul style="list-style-type: none"> • Repositorio Académico Digital • Certificado de Programas de Formación Continua 		
Gestión de Bienestar	Contribuir a preservar la salud integral y socio emocional de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Tópico • Asistencia Socio-emocional • Asistencia psicológica 	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	<p>Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los tutores informan al área de psicología las necesidades de atención a estudiantes. - Los reportes de servicio de tópico y asistencia permiten elaborar un informe anual de la frecuencia de atenciones de problemas de salud de los estudiantes. <p>Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En caso se requiera atención especializada se recurre a Centros de Salud. - Se remite un informe sobre los estudiantes con dificultades económicas para su evaluación en la matrícula, mediante beca.
Gestión Financiera	Efectuar una ejecución presupuestal oportuna y acorde a las necesidades institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Ingresos y Gastos • Balances Contables • Estados Financieros 	Área de Administración (tesorería)	<p>Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El registro de ingresos y gastos permite elaborar los balances contables. - Los balances contables permiten elaborar los estados financieros. <p>Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Gestión Financiera permite ejecutar el presupuesto que requieren los demás procesos. - La programación presupuestal direcciona la Gestión Financiera.
Gestión de Abastecimiento	Proveer bienes y servicios que den soporte oportunamente a la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienes (infraestructura, mobiliario, equipamiento) • Servicios (básicos, vigilancia, limpieza, etc.) 	Área de Administración	<p>Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El abastecimiento provee los bienes que posteriormente la gestión patrimonial se encargará de custodiar. - Los estudios de mercado permiten identificar proveedores para la posterior contratación. <p>Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Este proceso abastece al resto de procesos mediante la adquisición y contratación de bienes y servicios.

Gestión de Recursos Humanos	Contar con personal idóneo y motivado.	<ul style="list-style-type: none"> • Perfiles de Puesto • Convocatorias y Selección de Personal • Inducción • Capacitaciones • Evaluación de Desempeño 	Unidad Académica Área de Administración	Internas: <ul style="list-style-type: none"> - En base a los perfiles de puesto se efectúan las convocatorias de personal. - Se remite el registro de personal contratado para el desarrollo de inducciones. Externas: <ul style="list-style-type: none"> - El proceso de Gestión de talento permite capacitar al personal que participa en el resto de procesos. - El proceso de Gestión del talento permite evaluar el desempeño del personal que participa en los procesos.
Gestión de Tecnologías de Información y Comunicaciones	Optimizar el funcionamiento institucional mediante el uso de recursos tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Tecnológicos • Soporte Tecnológico 	Área de Administración	Internas: <ul style="list-style-type: none"> - Se identifican necesidades de sistemas informáticos que posteriormente serán desarrollado mediante proyectos. - Se canalizan necesidades de soporte tecnológico para su atención. Externas: <ul style="list-style-type: none"> - La Gestión de TIC provee de soporte informático al resto de procesos. - El MPI permite identificar las necesidades de desarrollo informático.
Gestión Documental y Atención al Usuario	Lograr una atención eficaz y asertiva a los usuarios y custodiar la documentación en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos registrados y custodiados • Atención al Usuario 	Área de Administración	Internas: <ul style="list-style-type: none"> - Los documentos son registrados y posteriormente archivados. - Se reciben y registran las consultas de usuarios Externas: <ul style="list-style-type: none"> - La Gestión Documental permite que los demás procesos cuenten con un registro de los documentos que utilizan. - La Gestión Documental permite que los demás procesos archiven los documentos que utilizan.

Fuente: Elaboración propia 2022.

4.4. DIRECTRICES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Tabla 17: Identificación de los Principales Procesos del IESPP “JMA” Ch.

Procesos Estratégicos	Directrices de Gestión Institucional
Gestión de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes. ➤ La institución cuenta con instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI y MPI) alineados, evaluados y actualizados permanentemente. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, identifica actores de la comunidad y establece alianzas estratégicas y acuerdos que contribuyen al logro objetivos. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, adapta sus servicios a las características del territorio local, regional y nacional. ➤ La institución promueve la innovación y reconoce y premia las buenas ideas y el buen desempeño de los estudiantes, docentes y personal administrativo. ➤ La Institución cuenta con una ruta de cambios progresivos para implementar el Modelo de Servicio Educativo (MSE) en el IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca. ➤ La Institución fortalece una gestión compartida con distribución de responsabilidades y liderazgo pedagógico orientado a procesos de aprendizaje cooperativo.
Gestión de la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca implementa mecanismos y procedimientos que contribuyan a brindar un servicio educativo de calidad. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, monitorea, acompaña, mide, evalúa, y mejora continuamente y controla el cumplimiento de los procesos para lograr un servicio de calidad. ➤ La institución establece lineamientos para fortalecer la cultura de la evaluación institucional en el marco del Modelo de Gestión del Servicio Educativo y el modelo de acreditación propuesto por el SINEACE. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” se enfoca en la enseñanza direccionada en el desarrollo del pensamiento socio-crítico e intercultural en los estudiantes.

Gestión de Recursos Económicos y Financieros	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, administra recursos presupuestales para asegurar un servicio de calidad. ➤ La Institución desarrolla el planeamiento estratégico de recursos financieros para la mejora de la calidad del servicio de la institución. ➤ La institución genera recursos propios y financiamiento externo para impulsar programas y proyectos institucionales de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
Gestión Logística y Abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El IESPP “José María Arguedas” de Chalhuanca, administra recursos materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad. ➤ La Institución implementa ambientes adecuados para el funcionamiento de los servicios de biblioteca, laboratorio, tópico y almacén.
Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca , genera un ambiente de trabajo positivo que motiva a su personal docente y administrativo. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, capacita y evalúa el desempeño de su personal docente y administrativo. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, ejecuta el reconocimiento a la productividad e innovación del personal docente y administrativo.
Gestión de Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca administra recursos tecnológicos que contribuyan a brindar un servicio de calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, implementa su plataforma virtual Institucional.
Atención al Usuario	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus necesidades. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas. ➤ La institución establece mecanismos para monitorear la calidad del servicio de atención al usuario (libro de reclamaciones, buzón de quejas, etc.,). ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca desarrolla capacitación al personal en atención asertiva al usuario.
Asesoría Legal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, actúa en cumplimiento del marco normativo que lo rige. ➤ El IESPP. “José María Arguedas” de Chalhuanca, capacita al consejo asesor de la institución.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

4.5. ORGANIZACIÓN DEL IESPP “JMA” CHALHUANCA.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” CHALHUANCA



V. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

5.1. FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

Estos fundamentos orientan la comprensión de nuestra propuesta formativa y las prácticas que se requieren para su implementación; a saber:

5.1.1. Pensamiento Complejo

Para Edgar Morin, se hace necesario un pensamiento complejo, donde la complejidad no es una reducción o deslinde de la simplicidad; más bien, un método, una manera de pensar, un pensamiento donde dialoguen el juego de la incertidumbre con lo real, integrando las distintas maneras de pensar, generando un pensamiento total, completo, multidimensional; donde se reconoce un pensamiento no parcelado, no reduccionista, dividido, que reconoce lo inacabado e incompleto del pensamiento; con la finalidad de orientar el rumbo de las personas. Este pensamiento promueve un enfoque transdisciplinario y holístico, sin abandonar la noción de las partes constituyentes del todo; la sistémica, la cibernética y las teorías de la información aportan al pensamiento complejo.

Con ello, buscamos que los estudiantes de formación inicial docente favorezcan el desarrollo de modos de pensar abiertos y fuera de los parámetros, que les permitan afrontar los problemas y la incertidumbre desde una mirada sistémica e integradora. La construcción del conocimiento se basa en una adecuación contextual, global, multidimensional y compleja; tomando una posición frente a realidades mediante el desarrollo del pensamiento crítico; y la fragmentación del conocimiento en diferentes saberes disciplinares que origina un reduccionismo de las ideas a un campo específico, lo cual imposibilita tener una mirada global de la realidad y de los propios sujetos con los que se interactúa.

5.1.2. Interdisciplinariedad

Los problemas fundamentales según Carbajal (2010) que enfrenta la humanidad, obligan a estudiarlos como un todo, demandando el concurso de todas las potencialidades del conocimiento humano, y exigiendo enfocarlos como complejos, inseparables y retroalimentados; de tal forma que conlleva a la necesidad de abordar una visión integral e interdisciplinaria para resolverlos, que plantea cambios en la educación y la investigación con nuevos enfoques ínter y transdisciplinarios. Algunas de las principales barreras en el trabajo interdisciplinario se relacionan con la falta de un lenguaje común, el egocentrismo intelectual que impone cada disciplina como algo prioritario y la reticencia a reconocer que más que una ciencia blanda y superficial, la interdisciplina permite fortalecer las disciplinas por el abordaje de los problemas desde perspectivas diferentes, y es un medio para construir una sociedad más justa y humana.

Asimismo, para Ortíz E. (2012), se precisa que la interdisciplinariedad es una de las vías para incrementar la calidad de la educación y su formación integral, considerándola como un principio, una disposición, una motivación, una actitud, una forma de pensar, de proceder y una filosofía de trabajo para conocer la complejidad de la realidad y resolver los

problemas que de ella derivan. Dentro de las ciencias de la educación la interdisciplinariedad posee un fundamento axiológico por estar íntimamente relacionada con la formación de personas abiertas, flexibles, críticas, cooperativas, capaces de trabajar en equipo y solidarias, a partir de una preparación integral, polivalente, dotadas de valores profesionales e individuales que les permitan enfrentar los nuevos retos sociales y sus peligros con entereza y sólidas convicciones morales.

En nuestra propuesta, esperamos que los estudiantes se formen con la interdisciplinariedad, al evidenciar un trabajo articulado entre los diversos campos del saber que tienen relación con el proceso enseñanza aprendizaje, lo que implica a su vez, recobrar un sentido de horizontalidad entre los diferentes saberes, rechazando así la actual jerarquización por el dominio de determinadas áreas, y demostrarlo en sus aprendizajes en forma oportuna.

5.1.3. Diálogo de Saberes

Con respecto al proceso de reflexión y exploración teórica acerca del diálogo de saberes,

M. Gonzales (2017) indica que este nos conduce a la educación popular propuesta por Paulo Freire, centrada en el ser humano como un ser consciente, capaz de comprender, crítico, autónomo y libre, trascendente, transformador, que crea y recrea, conoce y está abierto a la realidad; un ser histórico, social y cultural, que no está solo, sino en relación con el mundo y con otros. No hay diálogo si no existe una intensa fe en los hombres, en su poder de hacer y rehacer, de crear y recrear, fe en su vocación de ser más, que no es

privilegio de algunos elegidos sino derecho de todos los hombres. Esta concepción implica una relación democrática, en la cual la educación está al servicio de los seres humanos para que se construyan a sí mismos, se transformen y fortalezcan sus capacidades para actuar en el mundo.

De esta manera, debe formar parte del cruce de cultura ancestral y cultura académica; en este sentido, se debe superar la creencia de que todo conocimiento escolar representa lo válido y lo que proviene de lo cotidiano debe ser rechazado. El diálogo de saberes representa la recuperación del enlace con la realidad, es actividad para que aflore la intersubjetividad como expresión de intercambio entre el tiempo cultural y la necesidad de re significar el valor del formarse desde una perspectiva de creatividad. Por ello, se debe aceptar los conocimientos de la cultura ancestral la sabiduría de los pueblos indígenas originarios considera una propia epistemología, gnoseología y ontología (Delgado & Rist, 2016). Lograr una educación de calidad y con pertinencia cultural implica un verdadero esfuerzo por equiparar los diferentes ethos civilizatorios que actualmente coexisten en condiciones de desigualdad (Corbetta, Bonetti, Bustamante & Vergara, 2018). En ese sentido, se considera que el sistema educativo es el espacio por excelencia para que los estudiantes puedan reconocer que la diversidad de lenguas, culturas y valores implican modos distintos de conocer, de producir y de valorar la tierra y el territorio.

5.2. FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS

Describen el desarrollo de competencias profesionales docentes y permiten comprender el proceso enseñanza - aprendizaje y aspectos o prácticas en el marco de una formación basada en competencias, de acuerdo a la propuesta institucional y del Ministerio de Educación.

5.2.1. Formación Basada en Competencias

Según Ríos D. y Herrera D. (2017), señala que el contexto impuesto por la globalización ha generado nuevas demandas a todo el sistema educativo y con ello, la necesidad de innovar y reformular las prácticas pedagógicas y evaluativas. Así, las competencias surgen como una respuesta a la necesidad de articular positivamente los saberes desde su carácter holístico e integrado con las capacidades que los sujetos deben poseer para enfrentar el mundo laboral. Es por ello que las competencias emergieron como una respuesta capaz de enfrentar las relaciones entre lo académico, los aprendizajes y los desafíos laborales de los sujetos.

Kozanitis A. (2017), aclara que el enfoque por competencias es una manera de organizar la formación para darle más sentido y para ayudar a los estudiantes a entender por qué tienen que aprender; poniendo en práctica sus propios aprendizajes, facilitando su transferencia, su evaluación y armonizar la calidad y la equidad. Esta combinación sirve para desarrollar capacidades cognitivas superiores, tal como el análisis, el pensamiento crítico, la creatividad, el juicio científico, y para favorecer el desarrollo de aspectos afectivos, como valores, actitudes, habilidades interpersonales, comunicativas, de liderazgo, de compromiso, entre otras.

Una formación de esta naturaleza ofrece a los estudiantes de formación docente de Ferreñafe, la posibilidad de aprender a aprender, lo que asegura un desarrollo profesional permitiendo articular estratégicamente la teoría y la práctica, y enriquecer las experiencias formativas con la resolución de problemas que se evidencian en sus aprendizajes provenientes de contextos auténticos, promoviendo una formación activa hacia una visión interdisciplinaria del trabajo pedagógico, indispensable para desarrollar aprendizajes desafiantes.

Asimismo, las prácticas de enseñanza y las responsabilidades profesionales (Darling- Hammond & Bransford, 2005) se encuentran inmersos en el MBDD mediante los 4 dominios, pero se introduce uno adicional, con lo cual las competencias se organizan y conforman el ejercicio profesional de la docencia.

Se considera el nexo entre nuestra propuesta y la del el CNEB, que insiste en la necesidad de pensar la competencia como una facultad, es decir, una potencialidad de las personas que es posible desarrollar deliberadamente a lo largo de la vida, resaltando el carácter combinatorio y sinérgico de las competencias, lo cual subraya idoneidad de la formación basada en competencias para enfrentar un mundo profesional complejo.

5.2.2. Aprendizaje y Enseñanza Situada

El aprendizaje situado es una estrategia formativa que une la educación con la realidad y usa los contenidos contextualizados para responder a la forma de ver la vida y, sobre todo, la educación, dando vida a las competencias, movilizando contenidos traducidos en valores, conductas y actitudes, fomentando el trabajo colaborativo y haciendo posible el desarrollo de los cuatro pilares de la educación: saber ser, saber hacer, saber resolver y saber convivir con los otros; ayudándose de la posmodernidad, que busca la innovación educativa para poder crear individuos que aprendan y actúen sobre la realidad. Para ello, emplea el socio constructivismo y de la cognición situada (Díaz, 2003): a) un constructivismo cognitivo que hunde sus raíces en la psicología y la epistemología genética de Piaget; b) un constructivismo de orientación socio-cultural (constructivismo social, socio-constructivismo o co-constructivismo) inspirado en las ideas y planteamientos Vygotskyanos y, c) un constructivismo vinculado al construccionismo social de Berger y Luckmann (2001) y a los enfoques posmodernos en psicología que sitúan el conocimiento en las prácticas discursivas (Edwards, 1997; Potter, 1998).

Asimismo, la enseñanza situada destaca la importancia de la actividad y el contexto para el aprendizaje. Considera el aprendizaje como un proceso en el que los estudiantes se integran de manera gradual en una comunidad de prácticas sociales. Entonces para la enseñanza situada aprender y hacer son acciones inseparables, por lo que los alumnos han de aprender haciendo dentro del contexto pertinente. Según Díaz Barriga la cognición situada es una de las tendencias más representativas no sólo de la enseñanza situada sino dentro del enfoque sociocultural.

Así pues, en esta institución, se busca que los estudiantes tengan la posibilidad de constantes experiencias en su práctica profesional y que reflexionen permanentemente sobre su proceso de construcción de aprendizaje diversificado a dicho contexto. Estos contextos obedecen a situaciones de formación de tipo académico al inicio del proceso formativo y a situaciones cercanas al ejercicio profesional, posteriormente. De esta manera, el aprendizaje y la enseñanza situada favorece la vinculación entre el ámbito de la educación superior y el ejercicio profesional, ya que permite a los estudiantes hacer frente a los retos del mundo profesional (Díaz, 2015; Coll, 2007).

5.2.3. Enfoque Crítico Reflexivo

En este enfoque el pensador crítico es una persona que es habitualmente inquisitiva; bien informada; que confía en la razón; de mente abierta; flexible; justa cuando se trata de evaluar; honesta cuando confronta sus sesgos personales; prudente al emitir juicios; dispuesta a reconsiderar y si es necesario a retractarse; diligente en la búsqueda de información relevante; razonable en la selección de criterios; enfocado en preguntar, indagar, investigar; persistente en la búsqueda de resultados tan precisos como las circunstancias y el problema o la situación lo permitan.

En este enfoque, se enfatiza la necesidad de enseñar acerca de cómo pensar y no en qué pensar. El conocimiento de un "contenido" es generado, organizado y evaluado por el pensamiento, por tanto, es imprescindible focalizar los contenidos significativos, lo que

se logra mediante el cultivo de temas vivos que estimulen al estudiante a reunir, analizar y evaluar dichos contenidos.

Por ello, el pensamiento reflexivo permite la formación de individuos más autónomos, con capacidad para entender la realidad a través de explicaciones, argumentaciones e interpretaciones de los contextos (involucra el razonamiento). Este proceso pone de manifiesto que cualquier individuo puede llegar a él si asume conductas exploratorias, busca aclaraciones y justificaciones de la realidad circundante y se apropia del contexto.

5.2.4. Evaluación Formativa

La evaluación desde el enfoque formativo según Educasesec (2016), señala que además de tener como propósito contribuir a la mejora del aprendizaje, regula el proceso de enseñanza y de aprendizaje, principalmente para adaptar o ajustar las condiciones pedagógicas (estrategias, actividades, planificaciones) en función de las necesidades de los alumnos. Desde este enfoque, la evaluación favorece el seguimiento al desarrollo del aprendizaje de los alumnos como resultado de la experiencia, la enseñanza o la observación. Por tanto, la evaluación formativa constituye un proceso en continuo cambio, producto de las acciones de los alumnos y de las propuestas pedagógicas que promueva el docente. De ahí que sea importante entender qué ocurre en el proceso e identificar la necesidad de nuevas oportunidades de aprendizaje.

El enfoque formativo de la evaluación da la información para ser comunicada a las diversas partes (alumnos, madres y padres de familia, tutores y autoridades escolares). La retroalimentación, que es parte del proceso, constituye la capacidad que tiene el docente de ayudar, guiar y orientar al estudiante al momento de encontrarse en ciertas dificultades que merman sus aprendizajes y objetivos de logro; por ello, es importante una constante comunicación, donde haya confianza y empatía entre docente y alumno, para que al momento de que se presenten ciertas situaciones se logren resolver de manera favorable.

La evaluación formativa puede mejorar los resultados de los estudiantes si forma parte de un proceso justo, válido y confiable de recopilación, interpretación y utilización de información generada a partir de métodos utilizados a lo largo del proceso de aprendizaje del estudiante. Los métodos de evaluación formativa son una combinación de observaciones de los estudiantes, tareas escolares, proyectos y presentaciones, resultados, revisiones por pares, conversaciones y entrevistas con estudiantes, bitácoras de aprendizaje, concursos y exámenes. El proceso de evaluación formativa es eficaz cuando forma parte de un sistema de evaluación escolar que garantiza que los docentes están utilizando diferentes canales de evaluación, planes de evaluación y normas de evaluación de alta calidad. Las prácticas de evaluación de los docentes deberían estar apoyadas también por una política de evaluación escolar basada en datos objetivos.

5.2.5. Investigación Formativa

La investigación formativa se define como herramienta del proceso enseñanza - aprendizaje; y su finalidad es difundir información existente y favorecer que el estudiante la incorpore como conocimiento (aprendizaje). También puede ser definida como la enseñanza a través de la investigación o enseñar usando el método de investigación, constituyéndose así, como una estrategia pedagógica de carácter docente para el desarrollo del currículo. Para el desarrollo de la investigación formativa en el aula, se requiere que existan condiciones objetivas en la institución educativa; como un currículo flexible, abierto y dinámico; que acepta una diversidad de competencias, ritmos, valores culturales, interés y demandas; que permitan la articulación entre las labores investigativas y docentes y lograr el desarrollo de los alumnos.

Stenhouse, citado por Y. Rodríguez (2017), propone que el currículo sea el medio por el que el profesor pueda aprender su arte; pueda adquirir conocimiento y sea capaz de probar ideas y experimentar en la práctica que le permita mejorar la calidad de la enseñanza. En tal sentido, el currículo es la herramienta que condiciona el ejercicio de tal experimentación en la que el profesor se convierte en un investigador en el aula de su propia experiencia de enseñanza; lo cual tiene alto poder para incidir en la práctica y cambiar los modelos educativos obsoletos. Esto se debe a que se construye sobre el conocimiento real de los profesores; ya que se dirige a preocupaciones reales relacionados con procesos complejos ocultos de la vida del aula y porque constituye un proceso natural de evaluación como instrumento de investigación.

Es preciso añadir, que es fundamental que la investigación formativa se conciba como una estrategia pedagógica que permita a los docentes, la reflexión de su práctica pedagógica para una mejor calidad de la enseñanza; y a los estudiantes; ser artífices de su propio aprendizaje, desarrollando capacidades investigativas, construyendo conocimiento o el aprendizaje de conocimiento, aunque sea conocimiento ya existente

5.3. ENFOQUES TRANSVERSALES

Los enfoques transversales en la propuesta curricular de la formación inicial docente son los siguientes:

1) Enfoque de derechos

Reconoce a las personas como sujetos con capacidad de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos. Así mismo, concibe que las personas son ciudadanos con deberes que participan del mundo social. Este enfoque promueve la consolidación de la democracia, contribuyendo a la promoción de las libertades individuales, los derechos colectivos de los pueblos y la participación en asuntos públicos. Además, fortalece la convivencia y transparencia en las instituciones educativas, reduce las situaciones de inequidad y procurar la resolución pacífica de los conflictos.

2) Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad

Busca a reconocer y valorar a todas las personas por igual, con el fin de erradicar la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades. Asume que todas las personas tienen derecho no solo a oportunidades educativas que les permiten desarrollar sus potencialidades, sino a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género condición de discapacidad o estilos de aprendizajes.

3) Enfoque intercultural

En el contexto de la realidad peruana, caracterizado por la diversidad sociocultural y lingüística, se entiende por interculturalidad al proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas, orientado a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en cualquier sociedad del planeta las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna.

En una sociedad intercultural se previenen y sancionan las prácticas discriminatorias y excluyentes como el racismo, el cual muchas veces se presenta de forma articulada con la inequidad de género. De este modo se busca posibilitar el encuentro y el diálogo, así como afirmar identidades personales o colectivas y enriquecerlas mutuamente. Sus habitantes ejercen una ciudadanía comprometida con el logro de metas comunes, afrontando los retos y conflictos que plantea la pluralidad desde la negociación y la colaboración.

4) Enfoque de igualdad de género

Parte del reconocimiento de que hombres y mujeres cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para desarrollarse en el ámbito social, económico, político y cultural. La implementación de este enfoque considera y reconoce la diversidad de intereses y prioridades tanto para hombres como para mujeres, favoreciendo su autonomía y empoderamiento, especialmente de los grupos que se encuentren en mayor situación de vulnerabilidad.

5) Enfoque ambiental

Desde este enfoque, los procesos educativos se orientan hacia la formación de personas con conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático a nivel local y global, así como sobre su relación con la pobreza y la desigualdad social. Además, implica desarrollar prácticas relacionadas con la conservación de la biodiversidad, del suelo y el aire, el uso sostenible de la energía y el agua, la valoración de los servicios que nos brinda la naturaleza y los ecosistemas terrestres marinos, la promoción de patrones de producción y consumo responsables y el manejo adecuado de los residuos sólidos.

La promoción de la salud y el bienestar, la adaptación al cambio climático y la gestión del riesgo de desastres y, finalmente, desarrollar estilos de vida saludable y sostenible. Las prácticas educativas con enfoque ambiental contribuyen al desarrollo sostenible de nuestro país y del planeta, es decir son prácticas que ponen énfasis en satisfacer las necesidades de hoy, sin poner en riesgo al poder cubrir las necesidades de las próximas generaciones, donde las dimensiones social, económica, cultural y ambiental interactúan y toman valor de forma inseparable.

6) Enfoque de orientación al bien común

El bien común está constituido por los bienes que los seres humanos comparten intrínsecamente en común y que se comunican entre sí, como los valores, las virtudes cívicas y el sentido de la justicia. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas, cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, por medio de las cuales las personas consiguen su bienestar. Este enfoque considere a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos como asociación mundial.

7) Enfoque de la búsqueda de la excelencia

La excelencia significa utilizar el máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La excelencia comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona; desde las habilidades sociales o de la comunicación eficaz hasta la interiorización de estrategias que han facilitado el éxito a otras personas. De esta manera, cada individuo construye su realidad y su busca ser cada vez mejor para contribuir también con su comunidad.

A nivel general, para la transversalización de los enfoques se requiere de los directivos y docentes formadores de la Escuela de Educación Superior Pedagógica, lo siguiente:

- Dominio conceptual de los enfoques y cómo este aporta a una educación que promueve el desarrollo pleno de las personas y ofrece iguales oportunidades a todos sus estudiantes, rompiendo con prácticas de subordinación, exclusión y discriminación.
- Sensibilidad y pensamiento crítico de los enfoques transversales respecto de sí mismos y del mundo, y que esto se traduzca en sus concepciones epistemológicas, axiológicas, pedagógicas y metodológicas y en un compromiso en la tarea de cambio educativo desde una visión crítica de los enfoques.
- Coherencia con los enfoques que propicia la escuela. Es decir, debe vivir y potenciar los enfoques en su práctica diaria en la institución, promoviendo valores y actitudes no solo en los cursos y módulos, sino en el trabajo colegiado con sus colegas y con otras autoridades
- Reconocimiento de los estudiantes como sujetos de derecho y el establecimiento de acuerdos con ellos, dejando de lado prácticas autoritarias y verticales, y propiciando acciones articuladas y construidas participativamente, dando voz a

todos los actores de la comunidad educativa.

- Apertura frente a los cambios de paradigma que son asumidos respecto de los estudiantes y de las interacciones con la comunidad educativa. Esta reflexión debe ser en un trabajo colegiado en el que autoridades y docentes formadores reflexionen y valoren sus propias acciones a la luz de los enfoques transversales y de cómo estos contribuyen a la formación integral de los estudiantes en el marco de los desafíos del siglo XXI.
- Construcción de interacciones asertivas con los estudiantes a través de sus organizaciones y representantes. Las autoridades construyen nuevas formas de autoridad, partiendo del respeto a los estudiantes y, considerando acuerdos y propuestas en relación con el desarrollo de las actividades institucionales. Se tiene que apelar al diálogo antes que a la imposición rigurosa de normas.

5.4. ENFOQUES PEDAGÓGICOS

5.4.1. Resolución de Problemas

La resolución de problemas es la fase que supone la conclusión de un proceso más amplio que tiene como pasos previos la identificación del problema y su modelado. Por problema se entiende un asunto del que se espera una solución que dista de ser obvia a partir del planteamiento inicial. El matemático, lo definió de forma ingeniosa: «La resolución de problemas es lo que haces cuando no sabes qué hacer». La resolución de problemas reside principalmente en dos áreas: la resolución de problemas matemáticos y la resolución de problemas personales, en los que se presenta algún tipo de obstáculo a su resolución, mientras que los fundamentos son estudiados en psicología del pensamiento, ciencia cognitiva y teoría de la decisión.

El término «resolución de problemas» se utiliza en muchas disciplinas, a veces con diferentes puntos de vista, a menudo con diferentes terminologías. Por ejemplo, se trata de un proceso mental en psicología, un proceso computarizado en informática, y un proceso de trabajo en negocios.

Los problemas también se pueden clasificar en dos tipos diferentes para su resolución: Problema mal o poco definidos: son aquellos que no tienen objetivos claros o caminos evidentes de solución.

Problemas bien definidos: tienen objetivos específicos y caminos de solución claramente definidos. En psicología, la resolución de problemas se refiere a un estado voluntario de llegar a una «meta» definitiva en una condición presente que, o bien todavía no se ha alcanzado directamente, o la misma está muy lejos, o requiere de lógica más compleja para poder encontrar una descripción de las condiciones faltantes o pasos necesarios para alcanzar la meta. Dentro de esta disciplina la resolución de problemas es la parte final de un proceso más amplio que también incluye: identificación y determinación del problema.

Considerada como la más compleja de todas las funciones intelectuales[cita requerida], la resolución de problemas ha sido definida como un proceso cognitivo de alto nivel que requiere de la modulación y control de habilidades más rutinarias o fundamentales.

Mientras que la resolución de problemas está presente desde el inicio de la evolución humana, especialmente en la historia de las matemáticas, la naturaleza de los procesos de resolución de problemas humanos y sus métodos se han estudiado por la psicología en los últimos cien años. Los métodos de estudio de la resolución de problemas incluyen: introspección, conductismo, simulación, simulación por computadora y experimentación. Los psicólogos sociales han distinguido recientemente entre la resolución de problemas independientes e interdependientes.

5.4.2. El Pensamiento Crítico

Se apoya en la formulación de lo que se llama criterios de verdad. Un criterio de verdad es aquella característica o procedimiento por el cual podemos distinguir la verdad de la falsedad y estar "seguros" del valor de un enunciado. El criterio implica el requisito o requisitos que podemos utilizar para la valoración de una declaración.

Se define, desde un punto de vista práctico, como el proceso mediante el cual se usa el conocimiento y la inteligencia para llegar de forma efectiva a la postura más razonable y justificada sobre un tema. Entre los pasos a seguir, los especialistas señalan que hay que adoptar la actitud de un pensador crítico; reconocer y evitar los prejuicios cognitivos; identificar y caracterizar argumentos; evaluar las fuentes de información; y, finalmente, evaluar los argumentos.

El pensamiento crítico implica que se debe estar "centrado", en el sentido de que no es simplemente pensar, sino pensar sobre algo que queremos comprender y hacer de la mejor manera posible. De este modo se puede apreciar y evaluar el proceso de manera que se pueda tomar "decisiones" durante el mismo. El desarrollo del pensamiento crítico, estrechamente ligado a la expansión de conocimiento, requiere de los siguientes tres factores:

- Tendencia a los pensamientos críticos.
- Acceso a contenidos críticos.
- Entornos para practicar el conocimiento crítico (en sus dos tipos, conocimiento en sí y conocimiento como instrumento para contribuir a la mejora de la vida).
- Ser capaz de utilizar un pensamiento crítico significa que no se acepte la opinión de la sociedad, teniendo así ideas individuales, se conocen los argumentos a favor y en contra y se toma una decisión propia respecto a lo que se considere verdadero o falso, aceptable o inaceptable, deseable o indeseable.
- Este pensamiento también es un pensamiento *objetivo*, basado en el compromiso de las propias ideas según su entorno como creencias individuales. Lo crítico enfrenta y evalúa los prejuicios sociales constantemente.

- Tener un pensamiento crítico no significa llevar la contraria a todo el mundo o no estar de acuerdo con nadie, pues esto último no sería un pensamiento crítico, sino sólo un modo simple de pensar que se limita a contrariar lo que piensen los demás. Por lo tanto, un pensador crítico es capaz, humilde, tenaz, precavido, exigente. Además de tener una postura libre y abierta, por ello un pensador crítico comienza a destacarse en su medio y a ser reconocido por sus aportaciones, pero todo se conforma a lo largo del tiempo con una debida experiencia.
- El pensamiento crítico es una habilidad que todo ser humano debe desarrollar ya que tiene cualidades muy específicas y que nos ayudan a resolver problemas de una mejor manera, nos hace más analíticos, nos ayuda a saber clasificar la información en viable y no viable, nos hace más curiosos, querer saber e investigar más acerca de temas de interés. Cuando se desarrollan este tipo de habilidades, también se desarrollan muchas otras capacidades del cerebro como la creatividad, la intuición, la razón y la lógica, entre otras.
- Pensar críticamente implica dominar dichos estándares. De acuerdo a esto, la meta final de todo pensamiento crítico es que este pueda ser lo suficientemente sólido como para sostenerse por sí mismo en cualquier contexto, siempre y cuando mantenga su relación con el fenómeno implicado.
- Derivado de las especificidades analíticas de esta forma de pensamiento, se ha desarrollado una perspectiva que tiende a inhibir el uso y sentido de la crítica porque se considera puede contravenir el orden que guarda la sociedad.

5.4.3. El Cognitivismo

La psicología cognitiva o cognitivismo o psicología cognoscitivista o cognoscitivismo es el área de la psicología que se encarga del estudio de la cognición, es decir, de los procesos mentales implicados en el conocimiento. Tiene como objeto de estudio los mecanismos básicos y profundos por los que se elabora el conocimiento, desde la percepción, la memoria y el aprendizaje, hasta la formación de conceptos y el razonamiento lógico. El término cognitivo significa el acto de conocimiento, en sus acciones de almacenar, recuperar, reconocer, comprender, organizar y usar la información recibida a través de los sentidos.

Está situada dentro de lo que se denomina el hexágono cognitivo, formado por la interrelación entre la neurociencia, la inteligencia artificial, la psicología, la lingüística, la antropología y la filosofía.

Recibe influencias de disciplinas y teorías afines, como el tratamiento de la información, la inteligencia artificial, la ciencia del lenguaje y el enfoque holístico de la psicología de la Gestalt.

El interés de la psicología cognitiva es doble. El primer interés es estudiar cómo las personas entienden el mundo en el que viven y también se abordan las cuestiones de cómo los seres humanos toman la información sensorial entrante y la transforman, sintetizan, elaboran, almacenan, recuperan y finalmente hacen uso de ella. El resultado de

todo este procesamiento activo de la información es el conocimiento funcional en el sentido de que la segunda vez que la persona se encuentra con un acontecimiento del entorno igual o similar está más segura de lo que puede ocurrir comparado con la primera vez.

Cuando las personas hacen uso de su conocimiento construyen planes, metas para aumentar la probabilidad de que tendrán consecuencias positivas y minimizar la probabilidad de consecuencias negativas. Una vez que la persona tiene una expectativa de la consecuencia que tendrá un acontecimiento, su actuación conductual se ajustará a sus cogniciones.

El segundo interés de la psicología cognitiva es cómo la cognición lleva a la conducta. Desde un enfoque motivacional, la cognición es un "trampolín a la acción". Para los teóricos cognitivistas, la acción está principalmente en función de los pensamientos de la persona y no de algún instinto, necesidad, pulsión o estado de activación (*arousal*). La psicología cognitiva es una de las adiciones más recientes a la investigación psicológica y estudia diversos procesos cognitivos, tales como la resolución de problemas, el razonamiento (inductivo, deductivo, abductivo, analógico), la percepción, la toma de decisiones y la adquisición lingüística. Se desarrolló como un área separada de la disciplina desde los primeros años de la década de 1950 y 1960. El término comenzó a usarse con la publicación del libro *Cognitive Psychology*, por Ulric Neisser, en 1967. Pero la aproximación cognitiva había sido traída a un primer plano tras la publicación del libro de Donald Broadbent *Percepción y Comunicación*, en 1958. Desde ese momento, la metáfora dominante en el área ha sido el modelo de procesamiento de información de Broadbent.

5.4.4. El Conectivismo

Se trata de un nuevo enfoque que pretende enmarcarse en la línea de las teorías de aprendizaje tradicionales (conductismo, cognitivismo y constructivismo). Este concepto surge de la influencia y presencia de la Tecnología y de la Sociedad de la Información en los procesos de enseñanza- aprendizaje. En definitiva, se trata de una teoría de aprendizaje, contextualizada en la era digital, desarrollada por George Siemens y Stephen Downes cuyo postulado principal es la explicación sobre el efecto que tiene la tecnología sobre los individuos a la hora de aprender, comunicarse, así como también en nuestra forma de vivir.

Según George Siemens y Stephen Downes esta teoría se construye a partir de tres bloques principales:

La teoría del caos que se basa en prescribir que los nuevos procesos de aprendizaje son muy difíciles de predecir, ya que pequeños cambios en la estructura pueden provocar grandes cambios en el comportamiento a largo plazo. Además, esta condición se ve alterada constantemente porque nuestro entorno en el S.XXI está desarrollando constantes cambios.

La importancia de las redes: en este sentido, cabe destacar, que el acceso al conocimiento y a la información es más inmediato y a su vez un individuo puede estar conectado con cualquier parte del mundo por lo que la sociedad vive interconectada. Así mismo, cada individuo tiene su espacio en la red y por lo tanto todos tenemos un esquema

diferente de nuestra red personal de aprendizaje (PLE).

Complejidad y autoorganización: este sistema de aprendizaje está formado por multitud de interacciones complejas y poco intuitivas, por lo tanto, se generan correlaciones y procesos de autoorganización que permiten que el sistema siga funcionando.

A pesar de que estos autores lo proponen como teoría del aprendizaje algunos expertos aún se cuestionan que hasta que aparezcan nuevos estudios sobre este tema el conectivismo debe ser tratado como un enfoque pedagógico.

Finalmente, los principios del Conectivismo, que a su vez caracterizan la enseñanza del mismo:

El aprendizaje es un proceso de conexión de nodos, en este sentido tiene mucha importancia la creación de redes que representan recursos especializados de información con contenidos objeto de estudio. El aprendizaje puede residir en elementos no humanos, es decir que el individuo puede ser activado o estimulado simplemente por la Tecnología.

El aprendizaje y el conocimiento reside en la diversidad de opiniones, es importante tener diferentes teorías y opiniones como referencia y saber seleccionar el mejor enfoque.

Nutrir y mantener las conexiones es necesario para facilitar el aprendizaje continuo, el aprendizaje es un proceso continuo que no puede tener interrupciones ni alteraciones negativas y para ello es necesario cuidar esas conexiones.

La capacidad para saber es más crítica que lo que realmente se sabe.

La destreza para ver conexiones es lo más fundamental, esto implica establecer patrones y puntos de unión entre los diferentes, conocimientos, conceptos y ámbitos como parte imprescindible de la evolución y red del aprendizaje.

Un conocimiento actualizado es la meta de todo aprendizaje conectivista

5.4.5. Los Cuatro Pilares de la Educación

El siglo XXI, según J. Delors (1994), éste ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Para cumplir el conjunto de las misiones que les son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone, además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida; aprender a hacer, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional, más generalmente una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a

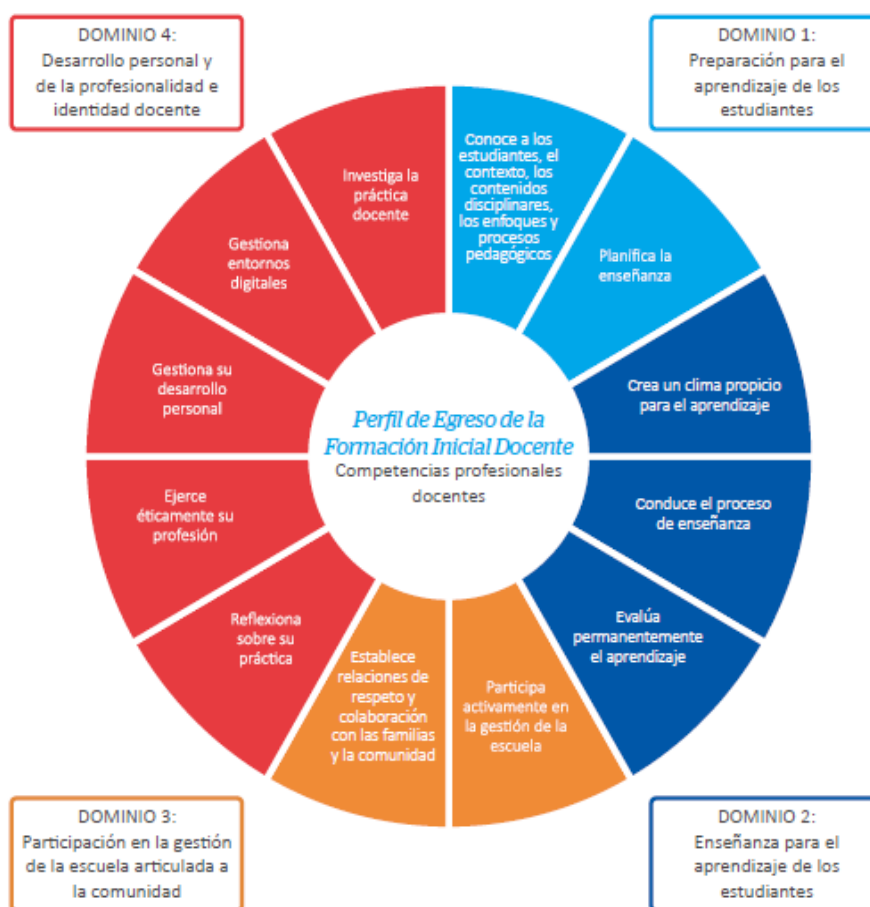
trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

La característica principal de la calidad aparece como principio de una empresa en el siglo XXI y se encuentra vinculado a aquella organización que busca consolidarse, crecer y desarrollarse para tener éxito. Busca la mejora de la gestión de procesos formativos en la IESPP/EESP "JMA" Ch. La estructura está compuesta por la relación simbiótica entre procesos formativos y la dinámica de su gestión; los primeros lo conforman el mapa de procesos modelo es su naturaleza sistémica y recursiva; está conformado por una concatenación de procesos y sistemas, unos al interior del otro. Por ejemplo, el proceso evaluación de los aprendizajes es un subproceso de la formación inicial docente, ambos procesos son sistemas y en ambos se cumple las etapas del ciclo de la gestión de la calidad (planifica, ejecuta, evalúa y mejora).

5.5. PERFILES DE FORMACIÓN INICIAL DOCENTE

El Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer idóneamente la docencia. El Perfil de egreso permite establecer una formación integral, especializada, basada en la práctica, investigación e innovación, que busca 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 peruano; las cuales articulan con el Marco del Buen Desempeño Docente; estas son:

Figura 4: Esquema del Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente.



Fuente: DIFOID, 2019.

5.6. DEFINICIONES QUE CONFORMAN EL PERFIL DE EGRESO

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

- **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. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” (Ministerio de Educación, 2014, p. 24).

- **Competencia:** se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas, 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.

- **Capacidades:** son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una

situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones más específicas en relación con las operaciones implicadas en las competencias.

- **Estándares:** son descripciones del desarrollo de las competencias profesionales docentes en niveles de creciente complejidad. Los estándares plantean criterios comunes que describen cualitativamente dicho desarrollo. Por ello, contribuyen a establecer expectativas de lo que deben saber y deben saber hacer los estudiantes de FID para asegurar una formación de calidad en distintos momentos (Meckes, 2013; Ingvarson, 2013).

Los estándares de Formación Inicial Docente se constituyen como referentes explícitos y compartidos que permiten diseñar, monitorear y retroalimentar la formación y la evaluación de los estudiantes de FID. Su valor reside en que permiten reconocer la diversidad de niveles de desarrollo de las competencias que muestran los estudiantes. Por lo mismo, no deben ser considerados mínimos, metas o puntos de corte, sino referentes de lo que espera el sistema educativo en la Formación Inicial Docente con respecto al desarrollo de competencias profesionales docentes.

5.7. ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Las acciones requeridas para el desarrollo de competencias requieren establecer actividades pedagógicas desafiantes que exijan la articulación y movilización de la teoría con la práctica para afrontar y resolver retos de la realidad que convoquen el interés de los estudiantes de FID. Esto comprende el cambio de paradigma que ha operado sobre la docencia, y sobre la enseñanza en particular, pasando de una educación receptiva donde el docente es el actor principal a una educación donde el estudiante es el centro del proceso de enseñanza – aprendizaje y el docente se convierte en un mediador estratégico de este proceso.

Las orientaciones pedagógicas que asume la institución son un marco general para el desarrollo de competencias profesionales docentes y brindan una guía para la actuación del docente formador en los espacios educativos. Estas orientaciones no son rígidas, sino que definen algunas líneas de acción posibles y flexibles frente a distintos escenarios de formación.

En relación al rol del docente en el desarrollo de competencias, las acciones que se pretenden garantizar como propuesta curricular se centran en:

- Reconocer en el proceso formativo la **centralidad del estudiante**; la cual se focaliza en el proceso formativo en el aprendizaje del estudiante, incorporando sus tradiciones, intereses, emociones, vivencias, concepciones, conocimientos previos, etc. Asimismo, se involucra al estudiante en la definición de las intenciones pedagógicas y propósitos formativos de las diferentes actividades de enseñanza aprendizaje, así como de los criterios de evaluación establecidos para cada actividad. Los saberes y experiencias previas del estudiante constituyen la base del aprendizaje y le permiten al docente formador reorientar, enriquecer y dotar de sentido al proceso educativo en el marco de un diálogo de saberes. El aprendizaje será más significativo en la medida en que el estudiante de FID establezca un mayor número de relaciones entre sus saberes previos, sus vivencias y el nuevo aprendizaje. La centralidad del estudiante de FID en su proceso

formativo también implica hacer que participe en la definición de las intenciones pedagógicas y propósitos formativos de las diferentes actividades de enseñanza y aprendizaje, así como de los criterios de evaluación establecidos para cada actividad. Esto promueve la motivación, el involucramiento y la responsabilidad de los estudiantes de FID con el desarrollo de las actividades formativas, a la vez que favorece su autonomía, en la medida en que participan plenamente en la planificación, ejecución y evaluación de lo que se hará (Dumont, Istance & Benavides, 2010).

- **Mediar el proceso formativo** del estudiante, lo cual supone orientar y acompañar al estudiante desde un nivel inicial hasta un nivel superior de desarrollo de las competencias. La mediación del docente formador implica un proceso sistemático, continuo e intencional basado en evidencias. La mediación del docente formador durante el proceso de enseñanza y aprendizaje supone acompañar al estudiante desde un nivel inicial hasta un nivel superior de desarrollo de las competencias (Díaz & Hernández, 2002). Este acompañamiento debe hacerse proporcionando orientaciones, mostrando los esquemas de actuación pertinentes a cada situación académica o profesional, acompañando el trabajo del estudiante y brindando retroalimentación oportuna a lo largo del proceso. El desarrollo de un currículo basado en competencias implica reconocer el rol del docente formador como un mediador del aprendizaje y supone un asesoramiento continuo del proceso a partir de las evidencias proporcionadas por los estudiantes de FID.
- Asumir el **error como una oportunidad** para el aprendizaje, considera que los errores cometidos durante una experiencia generan aprendizajes sobre los aspectos que deben ser mejorados, modificados o replanteados. Requiere el desarrollo de estrategias metacognitivas que ayuden a la reflexión sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la generación de espacios de confianza entre docentes formadores y estudiantes. El error puede ser empleado de forma constructiva como una oportunidad para reflexionar, revisar y evaluar los factores y decisiones que llevaron a él como parte del proceso formativo. Para aprender a partir del error. Un estudiante que aprende de sus errores crece en su desarrollo personal y en la seguridad en sí mismo, por lo que se siente capaz de enfrentar nuevos retos y desafíos (Guerrero, Castillo, Chamorro & Isaza, 2013).
- **Pensamiento complejo:** Abordar las múltiples relaciones de una situación desde varias perspectivas que promueve una mirada interdisciplinar del aprendizaje que contribuya al desarrollo del pensamiento complejo de los estudiantes. Permite comprender y hacer frente a las múltiples dimensiones de los problemas y desafíos de la realidad. El pensamiento complejo involucra la colaboración e integración de diversas disciplinas y saberes para poder comprender y hacer frente a las múltiples dimensiones de los problemas y desafíos de la realidad (Peña, 2007).
- Adoptar un **enfoque de enseñanza situada**, donde los estudiantes aprenden haciendo en situaciones reales o simuladas que permiten seleccionar, movilizar y combinar recursos internos y externos de manera pertinente. Se promueve la aplicación de lo aprendido en diversos escenarios de la formación profesional. El docente formador promueve estas experiencias en pos de desarrollar aprendizajes significativos para los

estudiantes de FID. Se trata de situaciones que puedan constituir un desafío y que ofrezcan posibilidades de aprender de ellas al hacer que los estudiantes de la FID tengan que poner en práctica sus capacidades reflexivas y críticas (Díaz, 2006).

En relación al desarrollo de competencias en el componente de la práctica e investigación, las orientaciones se centran en:

- **Articulación de la práctica e investigación:** El docente formador, como parte de su quehacer formador promueve la reflexión sobre la práctica teniendo como insumos el recojo de evidencias de su experiencia pedagógica, los resultados y hallazgos de otros investigadores educativos, las herramientas metodológicas y conceptuales identificadas por el propio estudiante y otras facilitadas por el docente formador. Esta articulación brinda a los estudiantes suficientes oportunidades para que observen de manera sistemática, las características de los estudiantes de Educación Básica y las situaciones del contexto; analicen la realidad educativa con fundamentos teóricos, recojan y sistematicen información de diversas fuentes, asuman un rol de docentes reflexivos, revisen y valoren críticamente su práctica, tomen decisiones de mejora de su práctica pedagógica con base en evidencias, además de probar nuevas ideas y diferentes alternativas para mejorar los resultados de aprendizaje (Aldana, 2012; Cerda, 2007; Pineda, Uribe & Díaz, 2007; Pascual, 2001; Stenhouse, 1996; Carr & Kemmis, 1988).
- **Desarrollo progresivo de la práctica en escenarios reales:** El IESP asegura una creciente complejidad, tanto en el acercamiento en escenarios reales como en el análisis e intervención en la realidad educativa; lo cual le permite al estudiante conocer, analizar e intervenir desde el primer ciclo de su formación y cada vez en mayor tiempo y con mayor experticia, en escenarios educativos reales hasta finaliza su formación.

A partir del ciclo I de la trayectoria formativa, el estudiante de FID asume en forma creciente, ciclo a ciclo, mayores compromisos respecto al quehacer docente, tanto a nivel de la gestión de aula como de la gestión institucional. Esta aproximación progresiva se desarrolla del ciclo I al VI, a través de estrategias como:

- **Inmersión en la IE:** el estudiante asiste una semana a la institución educativa de Educación Básica durante toda la jornada escolar con el fin de conocer in situ la dinámica que se desarrolla en la IE.
- **Observación de aula:** el estudiante de FID observa y registra el desarrollo de la práctica pedagógica de un docente titular de la IE.
- **Ayudantías:** el estudiante participa como adjunto de un docente titular de la IE, asistiéndolo en el desarrollo de algunas actividades de carácter pedagógico en los espacios educativos. Las ayudantías se realizan primero en dúos y luego en forma individual.
- **Desarrollo de actividades de aprendizaje:** el estudiante desarrolla alguna actividad dentro de una situación de aprendizaje. Esta estrategia de práctica progresiva se realiza también primero en dúos y luego en forma individual.
- **Desarrollo de situaciones de aprendizaje completas:** el estudiante asume el diseño, implementación y desarrollo de todas las actividades de aprendizaje que configuran una situación de aprendizaje completa. En la misma dinámica de práctica progresiva, esta también se realiza primero en dúos y luego en forma individual.

En el cuarto año, el estudiante asume los roles propios del quehacer docente durante la

jornada escolar un día a la semana. Posteriormente, en el último año de la formación, el estudiante se encuentra en condición de asumir veinte horas de práctica a la semana en una institución educativa asumiendo las tareas propias del quehacer docente, que le permitan consolidar el último nivel de los estándares.

- **Desarrollo de proyectos integradores:** La formación integral del estudiante de FID, permite poner en práctica y de manera articulada las habilidades, actitudes y conocimientos abordados en los diferentes cursos desde una perspectiva interdisciplinar y holística; las cuales se hallan relacionadas con situaciones profesionales auténticas que afrontará el docente en su ejercicio profesional, situaciones académicas que se presentan en el proceso formativo o situaciones que preparen a los estudiantes a seguir aprendiendo a lo largo de su vida.

Los proyectos integradores de cada año se orientan hacia una propuesta definida de manera colegiada por los docentes formadores, la cual puede referirse a situaciones profesionales auténticas que afrontará el docente en su ejercicio profesional, situaciones académicas que deben resolver los estudiantes o situaciones que los preparen para seguir aprendiendo a lo largo de su vida.

En relación a la integración de las competencias digitales, las orientaciones se centran en:

- **Desarrollo y tratamiento de la competencia digital;** lo cual implica en el estudiante de FID una gestión de la información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético. Se promueve la utilización de herramientas y recursos en los entornos digitales en el proceso formativo del estudiante, en su práctica pedagógica, así como en el establecimiento y participación de comunidades virtuales que contribuyan a su mejora profesional y al aprendizaje continuo, además del ejercicio de la ciudadanía digital.

A continuación, se brindan orientaciones para integrar las competencias digitales a lo largo de la trayectoria de Formación Inicial Docente:

- La gestión de la información en entornos digitales. Desde la concepción del desarrollo de esta competencia, el docente formador moviliza la gestión de la información académica en entornos digitales con mayor eficiencia, sentido crítico, responsable y ético. Para ello, debe discriminar lo más relevante de la información que maneja, organizar y distribuir los datos para poder facilitar su posterior búsqueda, respetando la propiedad intelectual.
- La gestión de la práctica pedagógica utilizando herramientas y recursos en los entornos digitales. El docente formador planifica, evalúa y desarrolla experiencias de aprendizaje autónomo y colaborativo, así como pensamiento crítico a partir del empleo de herramientas y recursos educativos de los entornos digitales, la ejecución de proyectos colaborativos virtuales, creación de nuevos contenidos en diversos formatos (textos, imágenes, videos, etc.) y comunicación eficiente, responsable, crítica y con ética, en correspondencia con las necesidades del estudiante.
- El empleo de recursos en los entornos digitales como herramienta de evaluación de los aprendizajes. El docente formador evalúa los aprendizajes de los estudiantes en

plataformas digitales o aulas virtuales a partir del recojo de información (en tiempo real y diferido), sistematización, análisis, reflexión y toma de decisiones, así como la retroalimentación inmediata y diferenciada, con el apoyo de recursos y entornos digitales.

- La utilización de entornos y redes digitales. El docente formador promueve la utilización de entornos y redes digitales como herramientas que optimicen la comunicación de los estudiantes con sus pares y con otros actores del entorno educativo en el que se desenvuelva.

5.8. ORIENTACIONES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES DEL IESP “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” DE CHALHUANCA

5.8.1. Evaluación formativa del aprendizaje

El Diseño Curricular Básico Nacional para los programas de estudios se centra en el enfoque de evaluación formativa, que prioriza la identificación y valoración de los niveles de desarrollo de competencias de los estudiantes para poder realizar una retroalimentación oportuna orientada a la mejora permanente. La evaluación formativa tiene como referencia los estándares de la Formación Inicial Docente que establecen los niveles de desarrollo de cada una de las competencias a lo largo del plan de estudios. Estos estándares permiten conocer cuáles son las expectativas que se le plantean al estudiante de FID para determinar cuán cerca o lejos se encuentra en su formación inicial de una docencia de calidad.

Para realizar la evaluación formativa se deben tener en cuenta las siguientes orientaciones:

- **La evaluación debe ser auténtica:** El carácter auténtico de la evaluación se sustenta en su relación con los retos del ámbito profesional docente. Es decir, la evaluación se desarrolla en espacios reales o simulados donde el estudiante manifiesta, a través de su desempeño, el nivel de desarrollo de los estándares respectivos, enfrentando una situación problemática compleja, con exigencias cognitivas, sociales y emocionales en tareas semejantes a las que cualquier docente tendría que asumir. Esta forma de evaluación se centra más en los procesos que en los resultados y pretende que el estudiante combine y movilice conocimientos, habilidades, actitudes, emociones, entre otros, en sus diferentes actuaciones para fomentar su capacidad reflexiva al asumir progresivamente la responsabilidad de su propio aprendizaje y el conocimiento de su nivel de desarrollo con respecto a las competencias del Perfil de egreso.
- **La evaluación centrada en el aprendizaje:** El aprendizaje es el centro del proceso formativo. En ese sentido, la evaluación debe orientarse a promover una mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes y no solo a identificar su nivel de avance. La evaluación permite reconocer y atender las diversas necesidades y características de los estudiantes y de su contexto, brindándoles oportunidades de aprendizaje diferenciadas en función del nivel alcanzado por cada uno, retroalimentando en forma oportuna para evitar así el rezago y la deserción.
- **La retroalimentación:** Proceso de atención a necesidades de aprendizaje debe basarse

en criterios claros y compartidos; la retroalimentación debe propiciar que el estudiante pueda comparar, en el momento oportuno, lo que debió hacer y lo que efectivamente hizo, considerando las expectativas que han sido previamente establecidas. La retroalimentación debe basarse en criterios claros y compartidos que permitan describir el progreso de los aprendizajes a partir de evidencias.

- **La evaluación considera los niveles de desarrollo de las competencias:** La evaluación es un proceso sistemático, planificado y permanente que se desarrolla durante todo el itinerario formativo del estudiante de FID, desde la evaluación de ingreso a un programa de estudios hasta la obtención del título profesional o certificación, según sea el caso. Evaluar competencias involucra actuaciones complejas y observables de los estudiantes de FID a partir de criterios claros y compartidos. Esto permite identificar el avance en el desarrollo de competencias y reflexionar sobre la forma de mejorar su desempeño. Para ello, se recurre a criterios tales como las capacidades de las competencias o los estándares de Formación Inicial Docente. Estos visibilizan la gradualidad del aprendizaje y que permiten al docente formador acompañar y retroalimentar el avance de los estudiantes de FID con referentes explícitos.
- **La evaluación favorece la autonomía del estudiante:** La evaluación formativa tiene como propósito lograr que los estudiantes de FID tomen conciencia gradual de lo que se espera de ellos a lo largo de su proceso de formación. Asimismo, permite identificar sus fortalezas, logros, dificultades y necesidades para alcanzar el Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente. La evaluación orientada al aprendizaje implica motivar y propiciar en los estudiantes procesos de reflexión y autoevaluación orientados a desarrollar mayores niveles de autonomía y emisión de juicios de valor sobre la gestión de sus aprendizajes y de sus pares, considerando sus actividades y evidencias trabajadas.
- **La calificación del proceso de aprendizaje:** La calificación es una forma de describir y comunicar el nivel de desarrollo de los aprendizajes en un determinado periodo y que implica un juicio de valor. Este último requiere una interpretación rigurosa de las evidencias en función de los aprendizajes esperados de acuerdo a la regulación con marcos normativos.

La evaluación implica los siguientes procesos:

- Comprender las competencias a evaluar del Perfil de egreso.
- Analizar el nivel del estándar de las competencias identificadas correspondiente al ciclo en que se desarrolla el curso o módulo.
- Identificar las necesidades, intereses de los estudiantes de FID y características del contexto.
- Seleccionar o diseñar situaciones auténticas, reales o simuladas.
- Comunicar a los estudiantes de FID sobre las competencias identificadas en el curso o módulo y los desempeños específicos esperados al concluir el curso o módulo.
- Identificar y valorar el nivel de desarrollo de las competencias de cada estudiante a

partir del análisis de evidencias.

- Retroalimentar de manera oportuna a los estudiantes para ayudarlos a avanzar hacia el estándar.
- Realizar los ajustes de la práctica docente a las necesidades de los estudiantes.

5.8.2. Criterios básicos que orientan el proceso de evaluación

En el marco de una evaluación formativa, los criterios de evaluación son las capacidades y los estándares de FID. Ambos referentes se encuentran descritos en el currículo. Para cada curso y módulo se cuenta con DESEMPEÑOS ESPECÍFICOS, entendidos como ejemplos que ilustran algunos aprendizajes esperados en los estudiantes de FID al culminar cada ciclo. Estos desempeños se desprenden de los estándares de FID y describen actuaciones más específicas de acuerdo a la naturaleza y propósito de cursos o módulos. Por ello, cumplen la función de indicadores que permiten determinar los avances de los estudiantes, no solo en los aprendizajes previstos al término de cada curso o módulo, sino también en la consecución del Perfil de egreso.

- A partir de los criterios de evaluación se deben construir instrumentos de evaluación y analizar evidencias y/o productos que determinen el logro de los desempeños.
- Los resultados deben servir para brindar una retroalimentación oportuna a los estudiantes en los niveles de desarrollo de las competencias y tomar decisiones para mejorar las prácticas de enseñanza del docente formador.

5.8.3. Evaluación sumativa: sistema de calificación del aprendizaje

La evaluación sumativa contempla un uso de la información centrada en la calificación del aprendizaje. A partir de ello se define un sistema de calificación que permite describir y comunicar el nivel de desarrollo de competencias. La calificación implica un juicio de valor que requiere una interpretación rigurosa de las evidencias en función de los aprendizajes esperados en un determinado periodo.

En el marco de la evaluación formativa, la calificación es cualitativa y descriptiva. Esta se realiza durante el desarrollo del curso o módulo. Para obtenerla, se recurre a una escala de calificación, que asigna un valor determinado con el que se establecen conclusiones descriptivas para cada nivel de aprendizaje de acuerdo a la evidencia recogida en el período a evaluar.

El docente formador recopila evidencias de aprendizaje durante el periodo a evaluar, las interpreta mediante los criterios que orientan el proceso de evaluación – capacidades y estándares de FID–, establece el nivel de aprendizaje que ha alcanzado el estudiante, así como conclusiones descriptivas que detallan tales niveles. Estas conclusiones sirven para que los docentes formadores puedan comunicar el progreso en las competencias profesionales docentes no solo a los estudiantes de FID, sino también a los directivos, de modo que ellos puedan tomar decisiones en la forma de mejorar los aprendizajes desarrollados.

Las calificaciones finales incluyen una explicación detallada del nivel alcanzado por el

estudiante de FID o participante, así como recomendaciones para la mejora de los aprendizajes.

5.8.4. Sistema de Información Académica en el SIGES-SIA.

- a. Las calificaciones finales de los cursos o módulos y las explicaciones detalladas de los programas de estudios de FID, programas de profesionalización docente y programas de segunda especialidad se registran en el SIA mediante el acta de evaluación del rendimiento académico.
- b. El acta de evaluación del rendimiento académico es el documento oficial y consolidado en el que se registran las calificaciones finales de todos los estudiantes de FID o participantes del periodo académico. Contiene los criterios a evaluar, la calificación final, las conclusiones descriptivas que explican el nivel alcanzado por el estudiante de FID o participante, así como recomendaciones para la mejora de los aprendizajes.
- c. Los docentes formadores registran las calificaciones de los cursos y módulos en el SIA como máximo dos (02) semanas después de la culminación del ciclo.
- d. Es responsabilidad de los directivos, docentes formadores y estudiantes verificar el registro de las calificaciones. Para solicitar la rectificación de las calificaciones se considera un plazo máximo de dos (02) semanas posteriores al cierre del plazo del registro en el SIA.
- e. El responsable de registrar la información contrasta las calificaciones y explicaciones consignadas en el registro auxiliar y acta del docente formador con lo registrado en el SIA y realiza las correcciones, de ser el caso.
- f. Una vez culminado el plazo establecido para la rectificación de las calificaciones, el IESP solicita a la DIFOID el cierre del sistema y emite las actas consolidadas de evaluación, no habiendo lugar a posteriores rectificaciones.

5.9. DOMINIOS Y COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO DE LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE DE ACUERDO AL DCBN-MINEDU

Tabla 18: Competencias y capacidades del Dominio 1

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
<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 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</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>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>

Fuente: DIFOID, 2019.

Tabla 19: 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>	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad.
	Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula.
	Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.
<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 solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes.
	Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios.
	Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes de forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas.
	Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.
<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>	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación.
	Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación acordes a las características de los estudiantes y pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes.
	Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y, a partir de ellas, toma decisiones sobre la enseñanza.
	Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes.

Fuente: DIFOID, 2019.

Tabla 20: 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>

Fuente: DIFOID, 2019

Tabla 21: 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 profesional.</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>
	<p>Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento profesional.</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.	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 estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	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.
	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.

Fuente: DIFOID, 2019.

5.10. ESTÁNDARES DE LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE

Los estándares de Formación Inicial Docente son referentes explícitos y compartidos que permiten diseñar, monitorear y retroalimentar la formación y la evaluación de los estudiantes. El enfoque adoptado en la elaboración de estándares de la Formación Inicial Docente es el de la progresión de las competencias del perfil, que establece la secuencia del desenvolvimiento de cada una de las competencias en niveles de desarrollo a lo largo del plan de estudios. A continuación se presenta las siguientes tablas:

Tabla 22: Estándares del Dominio 1 de la Formación Inicial Docente

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
Niveles	Competencias	Nivel 2 de desarrollo de la competencia	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencias	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Expectativa hacia el X ciclo	
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.	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 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	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 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	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 las particularidades de aquellos que presentan NEAE, 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

		que guardan coherencia con el enfoque de las áreas y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo de aprendizajes.	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.
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 programación curricular en permanente revisión.	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.	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, por parte de los estudiantes, actuaciones complejas. Explica cómo adecuar los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con NEA	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 NEAE.

Fuente: DIFOID, 2019

Tabla 23: Estándares del Dominio 2 de la Formación Inicial Docente

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
Niveles	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
Competencias			
<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>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 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, reconociendo las diferencias, y los motiva a que participen del proceso de aprendizaje.</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 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>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 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 solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y</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</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</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</p>

<p>contextos culturales.</p>	<p>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>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>proyectos. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades, verifica que 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>
<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>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>

Fuente: DIFOID, 2019.

Tabla 24: Estándares del Dominio 3 de la Formación Inicial Docente

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			
Niveles	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
Competencias			
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 y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	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 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.	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 convocado. Identifica las potencialidades y dificultades de la institución educativa y formula sus propias propuestas de mejora o proyectos de innovación.	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, colabora en el diseño e implementación de propuestas de mejora y/o proyectos de innovación desarrollados por colegas con mayor experticia.
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.	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	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.	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.

Fuente: DIFOID, 2019

Tabla 25: Estándares del Dominio 4 de la Formación Inicial Docente

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE			
Niveles	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
Competencias			
<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 sobre las evidencias que registra de las actividades de práctica para identificar sus fortalezas y los aspectos de mejora.</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 pre 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 sienta las bases de la dimensión política de su identidad docente.</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 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>
<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>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 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 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.</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 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.</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 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.</p>
<p>Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a</p>	<p>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</p>	<p>Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora políticas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y</p>	<p>Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora políticas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo,</p>

<p>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>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, para la generación de espacios de colaboración entre los miembros de su comunidad educativa y para el desarrollo del pensamiento computacional.</p>	<p>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 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>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 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 a 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 a 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 a 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</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 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 a 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</p>

		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.	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.
--	--	---	--

Fuente: DIFOID, 2019.

5.11. ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

El Proyecto Educativo Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “José María Arguedas” de Chalhuanca, contribuirá a la implementación del DCBN para lo cual debe favorecer el desarrollo de las competencias profesionales docentes establecidas en el Perfil de egreso, las cuales apuntan a un desarrollo integral del estudiante.

a) Desarrollo de los procesos formativos de enseñanza y aprendizaje

El DCBN apunta al logro de las competencias del Perfil de egreso. Díaz (2015) que ha reflexionado acerca de la docencia en los modelos curriculares basados en competencias, plantea los siguientes desafíos en relación con lo que significa formar a un profesional. El profesional competente tiene la capacidad de hacer frente a situaciones típicas de su profesión y, al mismo tiempo, cambiantes. Estas situaciones que enfrenta se caracterizan por la incertidumbre, la singularidad y la presencia de conflictos éticos de diversa índole, por ejemplo, tecnológicos, ambientales, políticos y económicos. En estas situaciones inéditas, el profesional debe tomar decisiones, negociar, innovar y, sobre todo, asumir las responsabilidades de su actuación profesional. El DCBN promueve las orientaciones para el desarrollo de competencias profesionales docentes, las que deben ser consideradas por los docentes formadores en la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

b) Reconocer en el proceso formativo la centralidad del estudiante

Se requiere focalizar el proceso formativo en el aprendizaje del estudiante, incorporando sus tradiciones, intereses, emociones, vivencias, concepciones, conocimientos previos, etc. Los saberes y experiencias previas del estudiante constituyen la base del aprendizaje y le permiten al docente formador reorientar, enriquecer y dotar de sentido al proceso educativo en el marco de un diálogo de saberes. El aprendizaje será más significativo en la medida en que el estudiante de FID establezca un mayor número de

relaciones entre sus saberes previos, sus vivencias y el nuevo aprendizaje. La centralidad del estudiante de FID en su proceso formativo también implica hacer que participe en la definición de las intenciones pedagógicas y propósitos formativos de las diferentes actividades de enseñanza y aprendizaje, así como de los criterios de evaluación establecidos para cada actividad. Esto promueve la motivación, el involucramiento y la responsabilidad de los estudiantes de FID con el desarrollo de las actividades formativas, a la vez que favorece su autonomía, en la medida en que participan plenamente en la planificación, ejecución y evaluación de lo que se hará (Dumont, Istance & Benavides, 2010).

c) Mediar el proceso formativo del estudiante

La mediación del docente formador durante el proceso de enseñanza - aprendizaje supone acompañar al estudiante desde un nivel inicial hasta un nivel superior de desarrollo de las competencias (Díaz & Hernández, 2002). Este acompañamiento debe hacerse proporcionando orientaciones, mostrando los esquemas de actuación pertinentes a cada situación académica o profesional, acompañando el trabajo del estudiante y brindando retroalimentación oportuna a lo largo del proceso.

El desarrollo de un currículo basado en competencias implica reconocer el rol del docente formador como un mediador del aprendizaje y supone un asesoramiento continuo del proceso a partir de las evidencias proporcionadas por los estudiantes de FID.

d) Asumir el error como una oportunidad para el aprendizaje

El error puede ser empleado de forma constructiva como una oportunidad para reflexionar, revisar y evaluar los factores y decisiones que llevaron a él como parte del proceso formativo. Para aprender a partir del error, se requiere del desarrollo de estrategias metacognitivas que ayuden a la reflexión sobre el proceso de enseñanza - aprendizaje, así como la generación de espacios de confianza entre docentes formadores y estudiantes de FID en los cuales los juicios de valor sean constructivos, favoreciendo espacios de retroalimentación. Un estudiante que aprende de sus errores crece en su desarrollo personal y en la seguridad en sí mismo, por lo que se siente capaz de enfrentar nuevos retos y desafíos (Guerrero, Castillo, Chamorro & Isaza, 2013).

e) Abordar las múltiples relaciones de una situación desde varias perspectivas

El pensamiento complejo involucra la colaboración e integración de diversas disciplinas y saberes para poder comprender y hacer frente a las múltiples dimensiones de los problemas y desafíos de la realidad (Peña, 2007). En esa medida, promueve una mirada interdisciplinar del aprendizaje que contribuye al desarrollo del pensamiento complejo, ya que busca acentuar una perspectiva multidimensional al tratamiento de los temas y problemas que se abordan en los procesos de enseñanza aprendizaje.

f) Adoptar un enfoque de enseñanza situada

Al adoptar este enfoque en la enseñanza, el docente formador requiere crear situaciones didácticas que permitan enfrentar directamente a los estudiantes a tareas que se espera resuelvan en la realidad, con la finalidad de que adquieran gradualmente los recursos indispensables y los aprendan a combinar e integrar estratégicamente. Se trata de situaciones que puedan constituir un desafío y que ofrezcan posibilidades de aprender de ellas al hacer que los estudiantes de la FID tengan que poner en práctica sus capacidades reflexivas y críticas (Díaz, 2006).

g) Práctica e Investigación

Para el desarrollo de la práctica e investigación así concebidas, se plantean diversas orientaciones organizadas bajo dos aspectos fundamentales:

• Articulación de la práctica e investigación

Esta articulación brinda a los estudiantes suficientes oportunidades para que observen de manera sistemática, las características de los estudiantes de Educación Básica y las situaciones del contexto; analicen la realidad educativa con fundamentos teóricos, recojan y sistematicen información de diversas fuentes, asuman un rol de docentes reflexivos, revisen y valoren críticamente su práctica, tomen decisiones de mejora de su práctica pedagógica con base en evidencias, además de probar nuevas ideas y diferentes alternativas para mejorar los resultados de aprendizaje (Aldana, 2012; Cerda, 2007; Pineda, Uribe & Díaz, 2007; Pascual, 2001; Stenhouse, 1996; Carr & Kemmis, 1988).

Mediante la articulación de la práctica y la investigación, el estudiante adquiere destrezas y habilidades que le permiten construir nuevos conocimientos, cambiar sus paradigmas y metodologías, revisar en forma constante sus objetivos, propuestas, conocimientos y praxis (Perrenoud, 2007), así como reflexionar y mejorar su práctica pedagógica. Para ello, se requiere que, desde los módulos de práctica e investigación, se promueva la reflexión sobre la práctica, teniendo como insumos el recojo de evidencias de su experiencia pedagógica, los resultados y hallazgos de otros investigadores educativos, las herramientas metodológicas y conceptuales identificadas por el propio estudiante y otras facilitadas por el docente formador.

Para garantizar estos espacios de reflexión de la práctica pedagógica, se plantea el trabajo del diario de campo como herramienta que invita a la reflexión y al planteamiento de retos respecto al desarrollo de la práctica desde una perspectiva crítica reflexiva. La elaboración del diario de campo debe darse después de cada experiencia de práctica pedagógica en la institución educativa de Educación Básica. Del mismo modo, tenemos la construcción del portafolio docente, cuyo uso enriquece la capacidad de análisis y síntesis, así como la creatividad del estudiante. Al mismo tiempo, fortalece la implicación del estudiante en su propio proceso de aprender a aprender durante el desarrollo de su experiencia de práctica pedagógica, ya que permite documentar de manera objetiva todas las experiencias durante el proceso formativo a nivel de lo que planificó, realizó y los resultados que obtuvo, así como todos los recursos que ha utilizado en dicho proceso.

Por otro lado, es importante precisar que la intervención efectiva de la práctica articulada con la investigación implica monitoreo, acompañamiento y evaluación por parte de los docentes formadores, para lo cual se requiere de estrategias variadas, como la observación en el aula, el uso del portafolio docente, la documentación de la práctica en diarios de campo, la autovaloración, entre otras, así como de instrumentos consensuados en la EESP, tales como rúbricas de desempeño, escalas de estimación, listas de cotejo, entre otros.

• **Desarrollo progresivo de la práctica en escenarios reales**

El desarrollo progresivo de la práctica es una de las apuestas del DCBN que tiene la finalidad de asegurar una creciente complejidad tanto en el acercamiento en escenarios reales como en el análisis e intervención en la realidad educativa. Esto le permite al estudiante conocer, analizar e intervenir desde el primer ciclo de su formación y cada vez en mayor tiempo y con mayor experticia, en escenarios educativos reales desde una perspectiva crítica en torno al quehacer pedagógico y con las herramientas que la investigación le proporciona.

A partir del ciclo I de la trayectoria formativa, el estudiante de FID asume en forma creciente, ciclo a ciclo, mayores compromisos respecto al quehacer docente, tanto a nivel de la gestión de aula como de la gestión institucional. Esta aproximación progresiva se desarrolla del ciclo I al VI, a través de estrategias como:

- Inmersión en la IE: el estudiante asiste una semana a la institución educativa de Educación Básica durante toda la jornada escolar con el fin de conocer in situ la dinámica que se desarrolla en la IE.
- Observación de aula: el estudiante de FID observa y registra el desarrollo de la práctica pedagógica de un docente titular de la IE.
- Ayudantías: el estudiante participa como adjunto de un docente titular de la IE, asistiéndolo en el desarrollo de algunas actividades de carácter pedagógico en los espacios educativos. Las ayudantías se realizan primero en dúos y luego en forma individual.
- Desarrollo de actividades de aprendizaje: el estudiante desarrolla alguna actividad dentro de una situación de aprendizaje. Esta estrategia de práctica progresiva se realiza también primero en dúos y luego en forma individual.
- Desarrollo de situaciones de aprendizaje completas: el estudiante asume el diseño, implementación y desarrollo de todas las actividades de aprendizaje que configuran una situación de aprendizaje completa. En la misma dinámica de práctica progresiva, esta también se realiza primero en dúos y luego en forma individual.

En el cuarto año, el estudiante asume los roles propios del quehacer docente durante la jornada escolar un día a la semana. Posteriormente, en el último año de la formación, el estudiante se encuentra en condición de asumir veinte horas de práctica a la semana en una institución educativa asumiendo las tareas propias del quehacer docente, que le permitan consolidar el último nivel de los estándares.

h) Desarrollo de proyectos integradores

Los proyectos integradores se realizan durante los cuatro primeros años del plan de estudios. Se trabajan en los módulos de práctica e investigación con el aporte fundamental de los aprendizajes desarrollados en los cursos de la formación general y la formación específica. Los proyectos integradores permiten poner en práctica y de manera articulada las habilidades, actitudes y conocimientos abordados en los diferentes cursos desde una perspectiva interdisciplinar e integral que explicita la articulación vertical.

Los proyectos integradores de cada año se orientan hacia una propuesta definida de manera colegiada por los docentes formadores, la cual puede referirse a situaciones profesionales auténticas que afrontará el docente en su ejercicio profesional, situaciones académicas que deben resolver los estudiantes o situaciones que los preparen para seguir aprendiendo a lo largo de su vida.

i) Desarrollo y tratamiento de la competencia digital

Es importante que el docente formador reflexione y evalúe la pertinencia del uso de la tecnología digital para el aprovechamiento en su desarrollo profesional y práctica pedagógica. Asimismo, debe mantenerse atento a los cambios e innovaciones tecnológicas digitales. En correspondencia a lo indicado, se propone trabajar la competencia digital de manera transversal en todos los cursos y módulos.

A continuación se brindan orientaciones para integrar las competencias digitales a lo largo de la trayectoria de Formación Inicial Docente:

- **La gestión de la información en entornos digitales.**

Desde la concepción del desarrollo de esta competencia, el docente formador moviliza la gestión de la información académica en entornos digitales con mayor eficiencia, sentido crítico, responsable y ético. Para ello, debe discriminar lo más relevante de la información que maneja, organizar y distribuir los datos para poder facilitar su posterior búsqueda, respetando la propiedad intelectual.

- **La gestión de la práctica pedagógica utilizando herramientas y recursos en los entornos digitales.**

El docente formador planifica, evalúa y desarrolla experiencias de aprendizaje autónomo y colaborativo, así como pensamiento crítico a partir del empleo de herramientas y recursos educativos de los entornos digitales, la ejecución de proyectos colaborativos virtuales, creación de nuevos contenidos en diversos formatos (textos, imágenes, videos, etc.) y comunicación eficiente, responsable, crítica y con ética, en correspondencia con las necesidades del estudiante.

- **El empleo de recursos en los entornos digitales como herramienta de evaluación de los aprendizajes.**

El docente formador evalúa los aprendizajes de los estudiantes en plataformas digitales o aulas virtuales a partir del recojo de información (en tiempo real y diferido), sistematización, análisis, reflexión y toma de decisiones, así como la retroalimentación inmediata y diferenciada, con el apoyo de recursos y entornos digitales.

- **La utilización de entornos y redes digitales.**

El docente formador promueve la utilización de entornos y redes digitales como herramientas que optimicen la comunicación de los estudiantes con sus pares y con otros actores del entorno educativo en el que se desenvuelva.

j) Evaluación formativa del aprendizaje

El Diseño Curricular Básico Nacional para los Programas de Estudios se centra en el enfoque de evaluación formativa que prioriza la identificación y valoración de los niveles de desarrollo de competencias de los estudiantes para poder realizar una retroalimentación oportuna orientada a la mejora permanente. La evaluación formativa tiene como referencia los estándares de la Formación Inicial Docente que establecen los niveles de desarrollo de cada una de las competencias a lo largo del plan de estudios. Estos estándares permiten conocer cuáles son las expectativas que se le plantean al estudiante de FID para determinar cuán cerca o lejos se encuentra en su formación inicial de una docencia de calidad.

Para realizar la evaluación formativa se deben tener en cuenta las siguientes orientaciones:

- **La evaluación debe ser auténtica**

El carácter auténtico de la evaluación se sustenta en su relación con los retos del ámbito profesional docente. Es decir, la evaluación se desarrolla en espacios reales o simulados donde el estudiante manifiesta, a través de su desempeño, el nivel de desarrollo de los estándares respectivos, enfrentando una situación problemática compleja, con exigencias cognitivas, sociales y emocionales en tareas semejantes a las que cualquier docente tendría que asumir.

Esta forma de evaluación se centra más en los procesos que en los resultados y pretende que el estudiante combine y movilice conocimientos, habilidades, actitudes, emociones, entre otros, en sus diferentes actuaciones para fomentar su capacidad reflexiva al asumir progresivamente la responsabilidad de su propio aprendizaje y el conocimiento de su nivel de desarrollo con respecto a las competencias del Perfil de egreso.

- **La evaluación centrada en el aprendizaje**

El aprendizaje es el centro del proceso formativo. En ese sentido, la evaluación debe orientarse a promover una mejora continua de los aprendizajes de los

estudiantes y no solo a identificar su nivel de avance. La evaluación permite reconocer y atender las diversas necesidades y características de los estudiantes y de su contexto, brindándoles oportunidades de aprendizaje diferenciadas en función del nivel alcanzado por cada uno, retroalimentando en forma oportuna para evitar así el rezago y la deserción.

- **La retroalimentación debe basarse en criterios claros y compartidos.** La retroalimentación debe propiciar que el estudiante pueda comparar, en el momento oportuno, lo que debió hacer y lo que efectivamente hizo, considerando las expectativas que han sido previamente establecidas. La retroalimentación debe basarse en criterios claros y compartidos que permitan describir el progreso de los aprendizajes a partir de evidencias.

- **La evaluación considera los niveles de desarrollo de las competencias.**

La evaluación es un proceso sistemático, planificado y permanente que se desarrolla durante todo el itinerario formativo del estudiante de FID, desde la evaluación de ingreso a un programa de estudios hasta la obtención del título profesional o certificación, según sea el caso. Evaluar competencias involucra actuaciones complejas y observables de los estudiantes de FID a partir de criterios claros y compartidos. Esto permite identificar el avance en el desarrollo de competencias y reflexionar sobre la forma de mejorar su desempeño. Para ello, se recurre a criterios tales como las capacidades de las competencias o los estándares de Formación Inicial Docente. Estos visibilizan la gradualidad del aprendizaje y que permiten al docente formador acompañar y retroalimentar el avance de los estudiantes de FID con referentes explícitos.

En esta medida, se vincula la evaluación de los cursos o módulos con el desarrollo de competencias de los estudiantes de FID a lo largo del plan de estudios.

- **La evaluación favorece la autonomía del estudiante.**

La evaluación formativa tiene como propósito lograr que los estudiantes de FID tomen conciencia gradual de lo que se espera de ellos a lo largo de su proceso de formación. Asimismo, permite identificar sus fortalezas, logros, dificultades y necesidades para alcanzar el Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente.

La evaluación orientada al aprendizaje implica motivar y propiciar en los estudiantes procesos de reflexión y autoevaluación orientados a desarrollar mayores niveles de autonomía y emisión de juicios de valor sobre la gestión de sus aprendizajes y de sus pares, considerando sus actividades y evidencias trabajadas.

- **La evaluación implica los siguientes procesos:**

- Comprender las competencias a evaluar del Perfil de egreso.
- Analizar el nivel del estándar de las competencias identificadas correspondiente al ciclo en que se desarrolla el curso o módulo.
- Identificar las necesidades, intereses de los estudiantes de FID y características del contexto.
- Seleccionar o diseñar situaciones auténticas, reales o simuladas.

- Comunicar a los estudiantes de FID sobre las competencias identificadas en el curso o módulo y los desempeños específicos esperados al concluir el curso o módulo.
- Identificar y valorar el nivel de desarrollo de las competencias de cada estudiante a partir del análisis de evidencias.
- Retroalimentar de manera oportuna a los estudiantes para ayudarlos a avanzar hacia el estándar.
- Realizar los ajustes de la práctica docente a las necesidades de los estudiantes.

• **La calificación del proceso de aprendizaje.**

La calificación es una forma de describir y comunicar el nivel de desarrollo de los aprendizajes en un determinado periodo y que implica un juicio de valor. Este último requiere una interpretación rigurosa de las evidencias en función de los aprendizajes esperados de acuerdo a la regulación con marcos normativos.

5.12. DIRECTRICES DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL SUBCOMPONENTE DEL MSE

Tabla 26: Matriz de Directrices Pedagógicas

Subcomponente Misional		Directrices pedagógicas
Gestión de la Formación Inicial	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar el desarrollo de la reflexividad y el pensamiento crítico para vivir en un mundo complejo. • Orientar acciones de retroalimentación para una evaluación formativa. • Formar profesionales de acuerdo al perfil propuesto en el PCI y del DCBN. • Gestionar el conocimiento y convertirse en un mediador para la construcción de aprendizajes.
	Práctica Pre-Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales. • Promover el intercambio académico a través de pasantillas. • Sistematizar la práctica pedagógica que le permita reflexionar y valorar su formación y desempeño profesional para la toma de decisiones orientadas a mejorar su práctica, gestionando su formación permanente y participando en comunidades profesionales de aprendizaje. • Brindar el acompañamiento docente a los estudiantes en su práctica profesional. • Evaluar periódicamente el logro de las competencias adquiridas en la práctica pre

		profesional.
	Participación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación institucional de los estudiantes, docentes y administrativos. • Asegurar la participación en actividades de responsabilidad social y ambiental. • Institucionalizar la participación de los estudiantes en la actualización de los instrumentos de gestión.
	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con su desarrollo personal, reconocimiento y autoevaluación sobre sus creencias y prácticas, que le permitan reflexionar y comprometerse con la regulación de sus emociones y una comunicación asertiva. • Brindar servicio eficiente de tutoría, consejería académica, bolsa de trabajo y tópico a los estudiantes.
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la calidad de las investigaciones e innovaciones de los estudiantes. • Promover las innovaciones a partir de la práctica profesional.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de capacidades de los docentes formadores y directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona su formación permanente y participando en comunidades profesionales de aprendizaje para el desarrollo de sus capacidades. • Desarrolla habilidades para la regulación de sus emociones y una comunicación asertiva entre los docentes formadores. • Desarrollar planes de capacitación y especialización a los docentes formadores de la institución.
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con su práctica profesional y la sistematización de su práctica pedagógica a partir de la reflexión que permitan la producción y comunicación de sus investigaciones. • Promover la presentación de investigaciones en congresos y publicaciones. • Fortalecer el manejo metodológico de la investigación científica. • Elaborar Proyectos de Investigación desde las áreas curriculares de la Formación Docente y de Problemas sociales

		vinculados a la educación.
Gestión de la Formación Continua	Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el desarrollo profesional permanente, colaborativo y de forma interdisciplinaria. • Promocionar los programas de formación continua en el ámbito local y regional.
	Investigación e Innovación en la Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con su práctica profesional y la sistematización de su práctica pedagógica a partir de la reflexión que permitan la producción y comunicación de sus investigaciones.
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Gestión de Bienestar para la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las condiciones favorables para el bienestar integral del estudiante, los docentes y administrativos. • Asegurar el servicio oportuno de consejería, tutoría y tópicos a los actores directos del instituto.
	Fomentar la empleabilidad para los estudiantes y egresados	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento permanente a la inserción laboral de los egresados • Apoyo a la empleabilidad y emprendimiento de los estudiantes y egresados.
Seguimiento a egresados	Seguimiento y apoyo a los egresados	<ul style="list-style-type: none"> • Establece vínculos permanentes con los egresados, facilitando su retroalimentación. • Mejorar estrategias de seguimiento e inserción laboral de los egresados de la institución.

Fuente: DIFOID-MINEDU.2022.

VI. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL PEI

Esta etapa consiste en acciones que aseguren el permanente seguimiento y medición de los avances en la implementación de lo planificado, así como en el desempeño institucional, que contribuya a una cultura de mejora continua, y de transparencia y rendición de cuentas.

6.1. MONITOREO

El monitoreo es la recopilación sistemática de información sobre indicadores y metas multianuales para conocer el avance de cumplimiento de las líneas estratégicas. El monitoreo permite la identificación de alertas tempranas con base en desviaciones respecto a lo programado, que conlleven a una evaluación de las medidas correctivas necesarias para mejorar la gestión.

El monitoreo del PEI se efectúa de manera trimestral, para lo cual se requiere que las unidades responsables de los indicadores emitan un reporte con los resultados obtenidos a la fecha, a través de la Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI.

El monitoreo es una tarea periódica realizada por la Dirección con el soporte del área responsable de Calidad, sobre la base de la medición de los organizadores que deben guiar los contenidos del PEI.

En el monitoreo se va a considerar 3 actividades:

La recolección y procesamiento de la información mediante:

- Encuestas estructuradas a estudiantes
- Entrevistas semi estructuradas a docentes formadores y directivos
- Grupos de discusión o focus group a la comunidad

El análisis de la información y la difusión de los resultados se darán a conocer a los actores internos y externos de la institución, de modo que constituyen procesos de rendición de cuentas durante y al fin del año.

La identificación de oportunidades de mejora contribuirá a la toma de decisiones y se incorporan al Plan de Gestión Institucional. Todas las medidas correctivas y niveles de avance que se reporten, así como las decisiones de mejora se incorporan en los informes u otros mecanismos de registro de avance anual de la institución.

6.1.1. Matrices de Monitoreo Trimestral del PEI

Tabla 27: Matrices de Monitoreo Trimestral

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador 2023				Unidad o área responsable del Indicador
Código	Descripción		valor	año	valor	año	T1	T2	T3	T4	
Objetivo estratégico:		1. Adecuar los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI, MPI), al Modelo de Servicio Educativo.									
Líneas Estratégicas											
LE1.1	Desarrollo de la gestión estratégica con instrumentos de gestión actualizados participativamente en el marco del MSE	1.1.1: Porcentaje de instrumentos de gestión adecuados y actualizados con participación de la comunidad educativa.	0%	2019	50%	2020	100%	--	--	--	Dirección General y Área de Calidad
Objetivo estratégico:		2. Implementar un sistema de gestión de calidad que permita mejorar el proceso de aprendizaje.									
LE2.1	Monitoreo de los estándares de calidad a los procesos y resultados de la gestión pedagógica.	2.1.1. Porcentaje de estudiantes que evidencian logro destacado de las competencias según el nivel de aprendizajes.	0%	2019	10%	2020	--	--	--	--	Unidad Académica y Área de Calidad
Objetivo estratégico:		3. Promover el ingreso de estudiantes talentosos de la EBR, al IESPP/EESP "JMA" Ch.									
LE3.1	Ejecución de programas de nivelación académica para estudiantes egresados de la EB.	3.1.1. Evolución anual del nivel de postulantes aprobados para la Formación Inicial Docente.	0%	2019	13%	2020	--	--	--	--	Unidad Académica
Objetivo estratégico:		4. Fortalecer el nivel de desempeño académico de los estudiantes del IESP "JMA" Ch.									
LE4.1	Enseñanza - aprendizaje enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico-reflexivo, intercultural y ambiental de los estudiantes.	4.1.1. Evolución anual del nivel de logro del perfil de egreso del estudiante.	0%	2019	10%	2020	--	--	--	--	Unidad Académica y Área Académica

Objetivo estratégico:		5. Consolidar las competencias profesionales en la Práctica Pre Profesional de los estudiantes.									
LE5.1	Desarrollo de Prácticas Pre Profesionales crítico-reflexivas, articuladas con la investigación.	5.1.1. Evolución anual del nivel de logro de desempeño profesional desarrolladas desde la Práctica Pre Profesional e investigación.	0%	2019	10%	2020	--	--	--	--	Unidad Académica y Área de Práctica Preprofesional e Investigación
Objetivo estratégico:		6. Promover la participación institucional en las actividades centrados en los aprendizajes situados en los estudiantes									
LE6.1	Desarrollo de actividades de proyección sociales, de carácter social, cultural, deportivo y educativo en el entorno provincial y regional	6.1.1. Evolución anual de participación de la institución, en las actividades socio-culturales y educativas, programadas en el entorno local y regional.	10%	2019	40%	2020	--	--	--	--	Unidad de Bienestar y Empleabilidad
Objetivo estratégico:		7. Brindar soporte académico y socioemocional a nuestros estudiantes para gestionar su aprendizaje, orientado al logro del perfil de egreso.									
LE7.1	Desarrollo de la autonomía y habilidades socioemocionales e interpersonales, a través de trabajos en equipo.	7.1.1. Evolución en el Desarrollo Personal, interpersonal y socioemocional del estudiante.	0%	2019	10%	2020	--	--	---	--	Unidad Académica y Unidad de Bienestar y Empleabilidad
Objetivo estratégico:		8.: Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación en los estudiantes del IESPP/EESPP. "JMA" Ch.									
LE8.1	Desarrollo de investigaciones e innovaciones centrada desde el pensamiento crítico y de su Práctica Preprofesional del estudiante del IESPP/ EESPP. "JMA" Ch.	8.1.1: Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.	1%	2019	1%	2020	--	--	--	--	Unidad de Investigación y Área de Práctica Preprofesional e Investigación.

Objetivo estratégico:		9. Fortalecer las competencias profesionales, evaluación y de gestión a los docentes formadores del IESPP/EESPP. "JMA" Ch.									
LE9.1	Programas de capacitación, actualización y especialización para los docentes formadores.	9.1.1. Evolución anual de ejecución de programas de fortalecimiento para desarrollar competencias profesionales.	10%	2019	50%	2020	--	--	--	--	Dirección General y Unidad Académica
Objetivo estratégico:		10: Fortalecer las competencias en investigación e innovación de los docentes para la mejora de su práctica pedagógica.									
LE10.1	Producción de trabajos de investigación e innovación realizados por docentes del IESPP/EESPP. "JMA" Ch.	10.1.1. Variación anual de investigación e innovación de calidad desarrollados por docentes.	0%	2019	1%	2020	--	--	--	--	Unidad de Investigación
Objetivo estratégico:		11. Implementar programas de formación continua pertinentes al contexto vigente (demanda social, Ley 30512)									
LE11.1	Implementación con programas de Formación Continua pertinentes al contexto.	11.1.1. Evolución anual de programas de formación continua.	0%	2019	0%	2020	--	--	--	--	Unidad de Formación Continua
Objetivo estratégico:		12. Implementar la unidad de bienestar y empleabilidad para los estudiantes de FID y egresados de la institución.									
LE12.1	Desarrollo de acciones de orientación profesional, bolsa de trabajo, emprendimientos a los estudiantes y egresados.	12.1.1. Tasa de usuarios atendidos satisfactoria mente (encuesta).	0%	2019	0%	2020	--	--	--	--	Unidad de Bienestar y Empleabilidad
Objetivo estratégico:		13. Implementar una base de datos de los egresados, su inserción y trayectoria laboral.									
LE13.1	Seguimiento permanente a la inserción y trayectoria del egresado a fin de promover y conformar la asociación de egresados.	13.1.1. Porcentaje anual de inserción y trayectoria laboral de los egresados.	0%	2019	0%	2020	--	--	--	--	Secretaría académica y Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Objetivo estratégico:		14. Gestionar con eficiencia los recursos presupuestales necesarios para asegurar la calidad de los servicios educativos de la institución.									
LE14.1	Gestión eficiente de los recursos económicos y financieros, en el mantenimiento y equipamiento de la infraestructura que garantice la calidad de servicio.	14.1.1: Porcentaje ponderable invertido en servicios o bienes para la comunidad educativa.	40%	2019	75%	2020	--	--	--	--	Área de Administración (Tesorería)
Objetivo estratégico:		15. Mejorar la gestión logística y el servicio de abastecimiento en la Institución.									
LE15.1	Logística de calidad al servicio de la comunidad educativa.	15.1.1: Porcentaje de satisfacción de usuarios del área de logística.	30%	2019	55%	2020	--	--	--	--	Área de Administración
Objetivo estratégico:		16. Mejorar la gestión del recurso humano de la institución.									
LE16.1	Gestión del recurso humano eficiente para la institución.	16.1.1. Variación anual de las actividades eficientes relacionadas a la gestión del recurso humano en la institución.	0%	2019	0%	2020	--	--	--	--	Dirección General y Área de Administración
Objetivo estratégico:		17. Mejorar la gestión de recursos tecnológicos de acuerdo a los avances de la tecnología.									
LE17.1	Implementación de recursos tecnológicos adecuados a la demanda de la comunidad educativa.	17.1.1. Tasa de satisfacción de usuarios de los recursos tecnológicos.	0%	2019	0%	2020	--	--	--	--	Unidad Académica y Área de Administración

Objetivo estratégico:		18. Implementar el servicio al usuario interno y externo de la IESPP/EESP "JMA" Ch.									
LE18.1	Eficiente atención al usuario para la comunidad educativa y su entorno.	18.1.1. Nivel de satisfacción del usuario del servicio de atención.	0%	2019	0%	2020	--	--	--	--	Dirección General y Área de Administración
Objetivo estratégico:		19. Implementar el servicio de asesoría legal institucional.									
LE19.1	Asesoría jurídica que oriente las consultas legales de la institución.	19.1.1. Variación anual de consultas legales entendidas	0%	2019	0%	2020	--	--	--	--	Dirección General y Área de administración
Objetivo estratégico:		20. Implementar la gestión del riesgo de desastres y pandemias, en condiciones de seguridad Institucional.									
LE20.1	Implementación del plan de prevención de gestión del riesgo de desastres y pandemias, involucrando a toda la comunidad educativa.	20.1.1. Variación de actividades ejecutadas del Plan anual de seguridad y gestión de riesgo de desastres.	20%	2019	50%	2020	--	--	--	--	Dirección General y Gestión de Riesgo de Desastres.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

6.2. EVALUACIÓN

La evaluación se define como una valoración rigurosa del PEI en curso o finalizado para determinar los factores que contribuyeron o dificultaron alcanzar los objetivos estratégicos, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones para la mejora de la gestión institucional.

6.2.1. Evaluación de Diseño del PEI

Implica analizar la coherencia interna, la cual consiste en examinar si las líneas estratégicas guardan correspondencia con los objetivos estratégicos, asimismo, si los indicadores fueron seleccionados cumpliendo los criterios establecidos.

Además, implica la evaluación de la coherencia externa, la cual consiste en analizar la consistencia de la articulación vertical de los objetivos estratégicos con los objetivos de los planes superiores (como el Proyecto Educativo Regional o Local), de manera que permita conocer si el plan responde al marco estratégico.

6.2.2. Evaluación de Resultados del PEI

La evaluación de resultados se enfoca en analizar la evolución anual de indicadores del PEI, a través de la Matriz de Evaluación de Resultados del PEI. Asimismo, la evaluación de resultados se describe a través del Formato de Informe de Evaluación de Resultados del PEI

Los indicadores son aquellos que miden la actuación de la gestión pública en el proceso de producción del servicio y los resultados que se logran. Se clasifican en:

- Indicadores de impacto
- Indicadores de resultados
- Indicadores de productos
- Indicadores de proceso.

6.2.3. Matriz de Evaluación de Resultados del PEI por año

Tabla 28: Matrices de Evaluación de resultados del PEI

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros esperados en el periodo del plan					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		valor	año	valor	año	2021	2022	2023	2024	2025	
Objetivo estratégico:		1. Adecuar los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI, MPA), al Modelo de Servicio Educativo										
Líneas Estratégicas												
LE1.1	Desarrollo de la gestión estratégica con instrumentos de gestión actualizados participativamente en el marco del MSE	1.1.1 Porcentaje de instrumentos de gestión adecuados y actualizados con participación de la comunidad educativa.	%	2019	50%	2020	100%	100%	100%	100%	100%	Dirección General y Área de Calidad
Objetivo estratégico:		2. Implementar un sistema de gestión de calidad que permita mejorar el proceso de aprendizaje.										
LE2.1	Monitoreo de los estándares de calidad a los procesos y resultados de la gestión pedagógica.	2.1.1. Porcentaje de estudiantes que evidencian logro destacado de las competencias según el nivel de aprendizajes.	0%	2019	10%	2020	80%	87%	92%	95%	97%	Unidad Académica y Área de Calidad
Objetivo estratégico:		3. Promover el ingreso de estudiantes talentosos de la EBR, al IESPP/EESP "JMA" Ch.										
LE3.1	Ejecución de programas de nivelación académica para estudiantes egresados de la EBR.	3.1.1. Evolución anual del nivel de postulantes aprobados para la Formación Inicial Docente.	10%	2019	13%	2020	10%	15%	20%	25%	30%	Unidad Académica
Objetivo estratégico:		4. Fortalecer el nivel de desempeño académico de los estudiantes del IESP/EESPP "JMA" Ch.										
LE4.1	Enseñanza - aprendizaje enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico-reflexivo, intercultural y ambiental de los estudiantes.	4.1.1. Evolución anual del nivel de logro del perfil de egreso del estudiante.	5%	2019	10%	2020	20%	40%	60%	80%	100%	Unidad Académica y Área Académica

Objetivo estratégico:		5. Consolidar las competencias profesionales en la Práctica Pre Profesional de los estudiantes.										
LE5.1	Desarrollo de Prácticas Pre Profesionales crítico-reflexivas, articuladas con la investigación.	5.1.1. Evolución anual del nivel de logro de desempeño profesional desarrolladas desde la Práctica Pre Profesional e investigación.	10%	2019	10%	2020	10%	14%	25%	50%	60%	Unidad Académica y Área de Práctica Preprofesional e Investigación
Objetivo estratégico:		6. Promover la participación institucional en las actividades centrados en los aprendizajes situados en los estudiantes										
LE6.1	Desarrollo de actividades de proyección sociales, de carácter social, cultural, deportivo y educativo en el entorno provincial y regional	6.1.1. Evolución anual de participación de la institución, en las actividades socio-culturales y educativas, programadas en el entorno local, provincial y regional.	50%	2019	40%	2020	80%	85%	90%	95%	98%	Unidad de Bienestar y Empleabilidad
Objetivo estratégico:		7. Brindar soporte académico y socioemocional a nuestros estudiantes para gestionar su aprendizaje, orientado al logro del perfil de egreso.										
LE7.1	Desarrollo de la autonomía y habilidades socioemocionales e interpersonales, a través de trabajos en equipo.	7.1.1. Evolución en el Desarrollo Personal, interpersonal y socioemocional del estudiante.	10%	2019	10%	2020	75%	80%	85%	90%	95%	Unidad Académica y Unidad de Bienestar y Empleabilidad
Objetivo estratégico:		8.: Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación en los estudiantes del IESPP/EESPP. "JMA" Ch.										
LE8.1	Desarrollo de investigaciones e innovaciones centrada desde el pensamiento crítico y de su Práctica Preprofesional del estudiante del IESPP/ EESPP. "JMA" Ch.	8.1.1: Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.	0	2019	1	2020	1	2	3	4	5	Unidad de Investigación y Área de Práctica Preprofesional e Investigación.

Objetivo estratégico:		9. Fortalecer las competencias profesionales, evaluación y de gestión a los docentes formadores del IESPP. "JMA" Ch.										
LE9.1	Programas de capacitación, actualización y especialización para los docentes formadores.	9.1.1. Evolución anual de ejecución de programas de fortalecimiento para desarrollar competencias profesionales.	10%	2019	50%	2020	100%	50%	33%	25%	20%	Dirección General y Unidad Académica
Objetivo estratégico:		10: Fortalecer las competencias en investigación e innovación de los docentes para la mejora de su práctica										
LE10.1	Producción de trabajos de investigación e innovación realizados por docentes del IESPP/EESPP. "JMA" Ch.	10.1.1. Variación anual de investigación e innovación de calidad desarrollados por docentes.	0	2019	0	2020	2	2	3	4	5	Unidad de Investigación
Objetivo estratégico:		11. Implementar programas de formación continua pertinentes al contexto vigente (demanda social, Ley 30512)										
LE11.1	Implementación con programas de Formación Continua pertinentes al contexto.	11.1.1. Evolución anual de programas de formación continua.	0%	2019	0%	2020	0%	50%	60%	80%	95%	Unidad de Formación Continua
Objetivo estratégico:		12. Implementar la unidad de bienestar y empleabilidad para los estudiantes de FID y egresados de la institución.										
LE12.1	Desarrollo de acciones de orientación profesional, bolsa de trabajo, emprendimientos a los estudiantes y egresados.	12.1.1. Tasa de usuarios atendidos satisfactoria mente (encuesta).	0%	2019	0%	2020	100%	50%	33%	25%	20%	Unidad de Bienestar y Empleabilidad
Objetivo estratégico:		13. Implementar una base de datos de los egresados, su inserción y trayectoria laboral.										
LE13.1	Seguimiento permanente a la inserción y trayectoria del egresado a fin de promover y conformar la asociación de egresados.	13.1.1. Porcentaje anual de inserción y trayectoria laboral de los egresados.	0%	2019	0%	2020	100%	50%	33%	25%	20%	Secretaría académica y Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Objetivo estratégico:		14. Gestionar con eficiencia los recursos presupuestales necesarios para asegurar la calidad de los servicios educativos de la institución.										
LE14.1	Gestión eficiente de los recursos económicos y financieros, en el mantenimiento y equipamiento de la infraestructura que garantice la calidad de servicio.	14.1.1: Porcentaje ponderable invertido en servicios o bienes para la comunidad educativa.	50%	2019	75%	2020	85%	88%	90%	92%	95%	Área de administración (Tesorería)
Objetivo estratégico:		15. Mejorar la gestión logística y el servicio de abastecimiento en la Institución.										
LE15.1	Logística de calidad al servicio de la comunidad educativa.	15.1.1: Porcentaje de satisfacción de usuarios del área de logística.	0%	2019	55%	2020	60%	65%	70%	80%	85%	Área de administración
Objetivo estratégico:		16. Mejorar la gestión del recurso humano de la institución										
LE16.1	Gestión del recurso humano eficiente para la institución.	16.1.1. Variación anual de las actividades eficientes relacionadas a la gestión del recurso humano en la institución.	0%	2019	0%	2020	10%	20%	40%	60%	80%	Dirección General y Área de Administración
Objetivo estratégico:		17. Mejorar la gestión de recursos tecnológicos de acuerdo a los avances de la tecnología.										
LE17.1	Implementación de recursos tecnológicos adecuados a la demanda de la comunidad educativa.	17.1.1. Tasa de satisfacción de usuarios de los recursos tecnológicos.	0%	2019	0%	2020	20%	40%	60%	80%	90%	Unidad Académica y Área de Administración
Objetivo estratégico:		18. Implementar el servicio al usuario interno y externo de la IESPP "JMA" Ch.										
LE18.1	Eficiente atención al usuario para la comunidad educativa y su entorno.	18.1.1. Nivel de satisfacción del usuario del servicio de atención.	0%	2019	00%	2020	40%	60%	85%	80%	90%	Dirección General y Área de Administración

Objetivo estratégico:		19. Implementar el servicio de asesoría legal institucional.										
LE19.1	Asesoría jurídica que oriente las consultas legales de la institución.	19.1.1. Variación anual de consultas legales entendidas	0%	2019	0%	2020	20%	30%	40%	50%	60%	Dirección General y Área de administración
Objetivo estratégico:		20. Implementar la gestión del riesgo de desastres y pandemias, en condiciones de seguridad Institucional.										
LE20.1	Implementación del plan de prevención de gestión del riesgo de desastres y pandemias, involucrando a toda la comunidad educativa.	20.1.1. Variación de actividades ejecutadas del Plan anual de seguridad y gestión de riesgo de desastres.	40%	2019	50%	2020	20%	25%	50%	75%	95%	Dirección General y Gestión de Riesgo de Desastres.

Fuente: Elaboración propia, estructura adecuada de la DIFOID-MINEDU.2022.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Aliaga, C. (2011). *Fundamentos de la Gestión Pública*. Lima: Ecitec S.A.
- Armijos, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública* ILPES/CEPAL.
- Congreso de la República (2016). *Ley N°30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes*. Lima: Congreso de la República.
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: Ministerio de Educación.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social- CONEVAL (2011): *Guía para la construcción de la Matriz de Indicadores para Resultados*. México.
- Dirección Regional de Educación de Apurímac (2008) *Proyecto Educativo Regional de Apurímac*. Apurímac: DREA.
- Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público - Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL 2009 .
- Ministerio de Educación (2019). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2019). *Guía metodológica para la formulación del Proyecto Educativo Institucional – PEI de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica*. Perú: MINEDU.
- Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior- SINEACE –Perú 2016.
- XII Censo de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas o Censo peruano de (2017), recuperada en https://es.wikipedia.org/wiki/Censo_peruano_de_2017.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL:

ANÁLISIS DEL CONTEXTO EXTERNO E INTERNO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICO “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” - CHALHUANCA

Procesos	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Gestión de la Dirección	<p>Se cuenta con documentos de gestión, elaborado con normas anteriores.</p> <p>Compromiso de los actores educativos para elaborar los instrumentos de gestión.</p> <p>La designación de cargos jerárquicos se realizan en forma oportuna y transparente teniendo en cuenta el perfil y los requisitos para conducir la Dirección estratégica de la Institución.</p>	<p>Los actores externos se encuentran comprometidos con la gestión de la Institución.</p> <p>El MINEDU convoca a concurso nacional para cubrir plazas directivas, docentes y administrativas.</p>	<p>Los documentos de gestión estratégica no han sido elaborados de manera participativa.</p> <p>Los instrumentos de Gestión requieren ser actualizados de acuerdo a los lineamientos generales de la Ley 30512.</p> <p>A nivel institucional no se cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes formadores directivos y administrativos.</p> <p>Poco interés en monitorear y evaluar los resultados de los Instrumentos de Gestión.</p> <p>Escasos recursos económicos para el cumplimiento de propósitos del PAT.</p> <p>Poca participación de la</p>	<p>Instrumentos de gestión en riesgo de ser observados por el MINEDU.</p> <p>La Ley 30512 y su reglamento limita la designación de Director General. (Encargatura).</p>

			<p>comunidad educativa en la elaboración del presupuesto institucional y documentos de gestión.</p> <p>No existe Convenios con universidades y otras Instituciones de nivel superior para capacitación docente.</p>	
Gestión de la calidad	<p>La gestión institucional centrada en la calidad de la formación de los estudiantes.</p> <p>Existe compromiso pleno de jefaturas, docentes y administrativos para la construcción y revisión de instrumentos de gestión.</p> <p>Las políticas de calidad se sostienen en acciones de mejora que dan sostenibilidad al proceso de Licenciamiento y Acreditación.</p> <p>Existe un Plan de monitoreo de la calidad del servicio educativo.</p>	<p>La Institución se basa en la normatividad vigente para la concreción de sus objetivos.</p> <p>La Institución cuenta con convenios inter institucionales con II.EE. aliadas de educación Inicial y Especial.</p> <p>Contamos con actores educativos comprometidos en el logro de nuestros objetivos.</p>	<p>La Institución cuenta con una estructura de organización desactualizada.</p> <p>Documentos de orientación para la práctica pre profesional e investigación poco difundidos.</p> <p>Poca socialización de los objetivos estratégicos a la comunidad educativa para involucrarlos.</p> <p>Escasa implementación de herramientas de monitoreo de la calidad a través de un Plan de Monitoreo y Evaluación</p> <p>Carencia de un plan integral de mejora continua que cumpla los objetivos estratégicos.</p>	<p>Insuficiente presupuesto asignados para la gestión del aprendizaje por el Gobierno Central (MINEDU), Regional (DREA).</p>

	Conformación del Comité de Calidad de la Gestión Institucional			
Admisión	<p>La Institución cuenta con un Reglamento de Admisión.</p> <p>La Institución cuenta con recursos humanos para la nivelación académica en Capacidades matemáticas, comunicativas y cultura general para atraer a estudiantes egresados de Educación Básica.</p>	<p>El MINEDU otorga autonomía académica y administrativa en función a normas de Admisión.</p> <p>El Gobierno local y la UGEL brindan nivelación académica a los estudiantes de 4to y 5to secundaria de la localidad de Chalhuanca.</p>	<p>Escasos recursos para ofertar carreras en otras especialidades.</p> <p>No se cuenta con estudios de oferta y demanda académica (estudio de mercado)</p>	Presencia de otras entidades educativas públicas y privadas que ofertan programas de Educación Superior.
Gestión de la Formación Inicial	<p>La Institución cuenta con formadores capacitados que garanticen el servicio de Formación Inicial Docente.</p> <p>Docentes con preparación adecuada, con actitud de cambio que utilizan estrategias innovadoras en la planificación y ejecución curricular a nivel Institucional y de aula (syllabus).</p>	<p>Existencia de un Diseño Curricular Básico Nacional aprobado por MINEDU.</p> <p>El MINEDU cronograma actividades de simulacro de sismos, incendios, inundaciones, huaycos lluvias y heladas.</p>	<p>Docentes con dificultades en el manejo de módulos para la práctica pre profesional e investigación en el programa de estudio de Educación Inicial.</p> <p>No se cuenta con resultados de la evaluación de los sílabos, por falta de un Plan de Evaluación.</p> <p>Docentes inciden en el proceso Enseñanza - Aprendizajes con Enfoque Tradicional.</p> <p>Escaso monitoreo y</p>	<p>El MINEDU, no cuenta con un plan de capacitación a directivos y docentes en el manejo de Diseño Curricular Básico Nacional.</p> <p>Los especialistas no cuentan con un plan de monitoreo y acompañamiento a directivos y docentes en la gestión pedagógica e institucional.</p> <p>Los sectores responsables en gestión de riesgo y desastres no capacitan ni asignan presupuesto para el cumplimiento de los simulacros.</p>

	<p>Personal docente comprometido con la gestión de riesgos y desastres.</p> <p>La escuela cuenta con docentes que promueven la interculturalidad.</p>		<p>acompañamiento a docentes en el aula.</p> <p>Poco interés en el desarrollo de acciones en gestión de riesgos.</p> <p>Algunos docentes no realizan la réplica de los eventos nacionales y regionales.</p> <p>Carencia de docentes con conocimientos de idioma extranjero.</p> <p>Poco interés de los estudiantes en la búsqueda de nuevas estrategias en la ejecución de la práctica pre profesional.</p>	<p>Algunas instituciones de Educación Básica son indiferentes para la ejecución de nuestras Practicas Pre profesionales.</p>
Gestión del Desarrollo Profesional	<p>Docentes formadores capacitados para el desarrollo profesional de los programas de estudios que oferta la Institución.</p> <p>Docentes formadores con capacidades en investigación e innovación educativa.</p>	<p>Para la selección del personal docente se aplica las normas emitidas por el MINEDU.</p> <p>Existencia de documentos de orientación para la práctica y la investigación.</p> <p>Convenios con instituciones de nivel superior para realizar capacitaciones, actualizaciones y pasantías.</p>	<p>La institución no prioriza presupuesto para la investigación e innovación para los estudiantes y docentes.</p> <p>Poco interés por la comunidad educativa en la ejecución y sistematización de las investigaciones por carencia de repositorio del portal web.</p> <p>Carencia de hábitos de investigación de los docentes como responsable profesional.</p>	<p>Evaluación de docentes formadores nombrados con pérdida de estabilidad laboral.</p> <p>Incumplimiento del canon minero del 10% para investigación e innovación para las instituciones de educación superior.</p>
Gestión de la	Personal docente con	Gran porcentaje de docentes	Algunos docentes formadores	Las universidades desarrollan

Formación Continua	experiencia en educación superior y con estudios de posgrado. La adecuación del currículo para la formación continua apropiada.	de Educación Básica sin especialización y posgrados.	de la Institución sin especialización y experiencia en servicio de formación continua. Carencia de un Plan de Formación Continua.	programas de especialización y posgrados a distancia.
Promoción del bienestar y empleabilidad	Docentes tutores capacitados, competentes y comprometidos	Convenio inter institucional con Instituciones estatales y privados con bolsas de trabajo para nuestros egresados (Salud, INEI, parroquia, municipalidad y otros).	Carencia de ambiente equipado y docente capacitado para el servicio de bienestar. La institución no promociona la empleabilidad de sus egresados para insertarlos en el mercado laboral.	Algunos egresados se encuentran sin labor en el sector estatal y privado.
Seguimiento a Egresados	Contamos con registro de datos de egresados	El gran porcentaje de egresados se encuentran laborando en sector de educación y en otras entidades.	Registro de datos no actualizados con la información de los egresados por las limitaciones de seguimiento sobre las posibilidades de trabajo. - Los egresados de la Institución no están organizados. - No se cuenta con una base de datos virtual de egresados. - Carencia de un plan de involucramiento a los egresados en las diferentes	Algunos egresados no ejercen la docencia por carencia de información y actualización.

			actividades desarrolladas por la Institución.	
Gestión de Recursos Económicos y Financieros	<p>La institución cuenta con disponibilidad presupuestal para garantizar la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo.</p> <p>La institución genera recursos financieros a través de actividades académicas y administrativas.</p>	<p>La Institución cuenta con el balance de estados contables y financieros por un profesional.</p> <p>El MINEDU proporciona presupuesto para personal Directivo, docente y administrativo</p>	<p>Insuficiente presupuesto para plazas jerárquicas, docentes, administrativos.</p> <p>Poco presupuesto asignado por el sector para mantenimiento y equipamiento de infraestructura educativa.</p> <p>Carencia de un plan presupuestal y poco conocimiento del manejo financiero de los recursos propios.</p> <p>Poco presupuesto institucional destinado al financiamiento del proceso de Licenciamiento y Acreditación.</p>	<p>El presupuesto asignado a la Institución es administrado por la DREA de forma irregular.</p> <p>Las instancias superiores no capacitan al personal de la institución en manejo del estado contable y financiero.</p>
Gestión Logística y Abastecimiento	<p>La institución cuenta con infraestructura propia y con servicios básicos en condiciones adecuadas para la atención de programas de estudios que brinda.</p> <p>El IESP" JMA"- Chalhuanca, garantiza la disponibilidad de ambientes adecuados y equipamiento en buen</p>	<p>El PRONIED designa recursos para atender el programa de mantenimiento de la institución.</p> <p>El MINEDU implementa medianamente con bibliografía, módulos de cómputo, material deportivo, laboratorio y otros insumos.</p>	<p>Poco presupuesto para la ejecución del plan de mantenimiento de infraestructura, equipamiento y mobiliario.</p> <p>Carencia de un plan de adecuación de ambientes y equipamiento acordes al programa de estudios y a las Condiciones Básicas de Calidad.</p>	<p>Cortes intempestivos de provisión de energía eléctrica que dañan los equipos electrónicos.</p> <p>El equipamiento institucional corre riesgo de robo por no contar con personal capacitado.</p>

	<p>estado de conservación para la atención del Programa de Estudios Educación Inicial.</p> <p>El IESP” JMA”- Chalhuanca, cuenta con un Plan de Mantenimiento de infraestructura, equipamiento y mobiliario de acuerdo a las líneas estratégicas del PEI y las actividades del PAT.</p>		<p>Los estudiantes y docentes no hacen uso de la Biblioteca por falta de personal exclusivo y bibliografía desactualizada.</p> <p>La institución carece de un sistema de seguridad interno y externo.</p>	
Gestión de Personas	<p>La institución cuenta con plazas presupuestadas para atender el programa de estudios de Educación Inicial.</p> <p>La Institución cuenta con un plan articulado de acuerdo a las líneas estratégicas del PEI con las actividades del PAT para el fortalecimiento de capacidades de los formadores, administrativos y estudiantes.</p>	<p>Existencia de capacitaciones, especializaciones y posgrados por parte del MINEDU, Universidades, y otras entidades públicas y privadas.</p>	<p>Deficiente acompañamiento y monitoreo de los responsables sobre el desempeño docente y administrativos de la Institución.</p> <p>Carencia de programas de capacitación para los formadores, administrativos y estudiantes.</p> <p>Escasa producción intelectual de docentes y estudiantes en proyectos de innovación e investigación.</p>	<p>Evaluación de docentes nombrados con riesgo de inestabilidad laboral por el MINEDU.</p> <p>El MINEDU no emite normas para nombramiento de docentes contratados.</p>

	<p>Comunicación asertiva y propositiva entre los integrantes de la Comunidad Educativa.</p> <p>La Institución genera un ambiente de trabajo positivo, que motiva al personal docente, administrativo y estudiantes en la acción representativa de la institución.</p>		<p>Escaso nivel de comunicación entre los actores educativos.</p>	
Gestión de Recursos Tecnológicos	<p>La Institución cuenta con un portal Institucional (pág. Web)</p> <p>Ambientes saludables y con recursos tecnológicos necesarios para facilitar los aprendizajes.</p> <p>Personal directivo, docente, estudiantes y administrativos cuentan con servicio de internet, para cumplir su labor académica y de información.</p>	<p>El MINEDU implementa con equipamiento tecnológico.</p> <p>Instituciones brindan capacitaciones en el manejo de las TICs.</p>	<p>Carece de implementación la plataforma virtual de la institución para el trabajo de autoaprendizaje e información.</p> <p>Limitaciones del personal docente, administrativo y estudiantes en el uso y manejo de las TICs.</p> <p>Deficiente implementación de equipos en los laboratorios y talleres de cómputo (hardware y software de especialidad)</p> <p>Carencia de personal capacitado en el manejo del portal institucional.</p>	<p>Deficiente atención de servicio de internet por parte del sector.</p>
Atención al Usuario	<p>Mecanismos de atención al usuario: personal docente,</p>	<p>Se cuenta con guías metodológicas para implementar los procesos</p>	<p>La Institución no cuenta con un sistema automatizado de atención al usuario.</p>	<p>El sector Educación no capacita al personal de la Institución en el manejo del manual de procesos</p>

	<p>administrativos y estudiantes de manera oportuna y satisfactoria.</p> <p>La institución cuenta con archivos académicos y administrativos de forma organizada.</p>	<p>académicos para la atención al usuario.</p>	<p>La Institución carece de personal capacitado para el servicio en atención al usuario.</p> <p>Carencia de una implementación con procesos informáticos y otros para dar a conocer y acceder a la información de manera transparente.</p> <p>Deficiente servicio con plataforma virtual al usuario.</p>	<p>académico para la atención al usuario.</p>
Asesoría Legal	<p>La Institución cuenta con un consejo asesor para tomar decisiones de gestión académica y administrativa.</p> <p>Asesoría institucional asumida por personal disponible.</p> <p>Institución reconocida y saneada, inscrita en registros públicos.</p>	<p>Se cuenta con un sistema virtual de normas al servicio de la comunidad educativa.</p> <p>En situaciones legales de la institución contamos con el apoyo del asesor de la oficina de asesoría legal de la UGEL y otras entidades públicas (convenio).</p>	<p>No cuenta con personal especializado y con presupuesto para asesoría legal.</p>	<p>Existencia de Contraloría de la República, Ministerio Público, Control Interno de la UGEL y/o DREA en el ámbito de la provincia de Aymaraes.</p>

Fuente: Elaboración propia, IESPP "JMA" Ch (2022-2023).