



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO**  
**Nuestra Señora del Rosario**  
**D.S. N°12-85 ED del 20 de febrero de 1985**  
**REVALIDADA SEGÚN R.D. N° 00087-2020-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID**

# **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2022 - 2025**



**Puerto Maldonado**  
**Madre de Dios**



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO**  
**Nuestra Señora del Rosario**  
**D.S. N°12-85 ED del 20 de febrero de 1985**  
**REVALIDADA SEGÚN R.D. N°00087-2020-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID**



## **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2022 - 2025**

*El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Instituto Superior Pedagógico Público Nuestra Señora del Rosario, es un instrumento del planeamiento estratégico que tiene como finalidad conducir de manera eficiente la entidad educativa.*

AV. FITZCARRALD CDRA 14 - N°1428 - TAMBOPATA  
PUERTO MALDONADO – MADRE DE DIOS  
Teléfono: 082-352026  
Email: iesppnuestrasenoradelrosario@gmail.com  
Web: www.eesnsrmadrededios.edu.pe

*Educación Humanizadora*

*Mayo 01, 2012*

*Según Freire, "una educación humanizadora es el camino a través del cual hombres y mujeres pueden tomar conciencia de su presencia en el mundo, de la manera en que ellos y ellas actúan y piensan cuando desarrollan todas sus capacidades, teniendo en cuenta sus necesidades, pero también las necesidades y aspiraciones de los demás"*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	5
1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN .....	6
1.1. Datos básicos de identificación .....	6
1.2. Resolución de aprobación .....	7
1.3. Reseña histórica El IESPP Nuestra Señora del Rosario .....	7
1.4. Oferta educativa actual .....	12
2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DEL IESPP .....	13
2.2. Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna .....	19
2.3. MAPEO DE ACTORES EXTERNOS .....	36
2.4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....	37
3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO .....	43
3.1. Análisis de oferta y demanda del servicio educativo del territorio .....	43
4. VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES .....	49
4.1. VISIÓN .....	49
4.2. MISIÓN .....	49
4.3. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES .....	49
5. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL PERIODO 2023-2025 .....	54
6. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA .....	73
7.1. Fundamentos pedagógicos .....	73
7.2. Formación basada en competencias .....	73
7.3. Aprendizaje y enseñanza situada .....	74
7.4. Asumir el error como una oportunidad para el aprendizaje .....	75
7.5. Reconocer en el proceso formativo la centralidad del estudiante .....	76
7.6. Enfoque crítico reflexivo .....	77
7.7. Evaluación formativa .....	78
7.8. Investigación formativa .....	78
7.9. Perfil de egreso: Dominios y competencias .....	79
7.10. Modelo curricular .....	83
7.11. Diálogo de saberes .....	84
7.12. Enfoques transversales .....	84
7.13. Componentes curriculares .....	85
7.14. Modalidad para la prestación del servicio educativo .....	86
7.15. Organización y desarrollo de los programas de estudios .....	87
7.16. Orientaciones generales para la gestión del currículo .....	87
7.17. Matriz de directrices de la gestión pedagógica .....	88
7. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL .....	89
7.1. El Planeamiento Institucional .....	89

7.2.	Gestión del pensamiento crítico reflexivo, humanístico y ambiental. ....	90
7.3.	Gestión del cambio.....	91
7.4.	Gestión de la planificación.....	92
7.5.	Gestión del monitoreo y evaluación .....	92
7.6.	Principios de organización .....	93
7.7.	Gobierno y organización.....	95
7.8.	Estilos de gestión.....	96
7.9.	Clima institucional .....	98
7.10.	Acompañamiento y monitoreo.....	98
7.11.	Directrices de gestión estratégica institucional .....	99
7.12.	Directrices de la gestión pedagógica .....	100
7.13.	Directrices de soporte institucional.....	101
8.	POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN .....	102
8.1.	Propuesta para el desarrollo de la investigación e innovación.....	102
8.2.	Definición de las líneas de investigación por programa de estudio .....	108
8.3.	Directrices para el fomento de la investigación.....	109
8.4.	Directrices para el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual .....	110
9.	ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI .....	110
10.	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA .....	126
	BIBLIOGRAFÍA.....	130

## PRESENTACIÓN

El Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Desarrollo Docente y la Dirección de Formación Inicial Docente, ha emitido una Guía Metodológica para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica, en el marco de la normativa emitida por el MINEDU que regula la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Asimismo, en la Guía se señala que “Las orientaciones formuladas son de utilidad no solo para las EESP, sino también para los IESP, bajo el entendido de que los IESP se encuentran en tránsito hacia su implementación como EESP, de acuerdo con lo establecido en la Ley N°30512, que regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos y Escuelas de Educación Superior públicos y privados, nacionales y extranjeros, que forman parte de la etapa de Educación Superior”.

En tal sentido, el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora del Rosario, ha elaborado su PEI tomando en cuenta, las necesidades y expectativas educativas de la región Madre de Dios, considerando los aspectos sociales, económicos, científicos, tecnológicos, pedagógicos, demográficos y culturales. También, las características particulares de la comunidad educativa, las funciones y los roles que deben cumplir los directivos, los estudiantes, formadores, y administrativos en el proceso de aprendizaje. Este documento, está enmarcado dentro de los lineamientos de política y normas educativas establecidas por el Ministerio de Educación.

El PEI, es el instrumento estratégico en el cual estará contenido la identidad de nuestra institución, diagnóstico, propuesta pedagógica, propuesta de gestión, políticas de investigación e innovación y propuesta de mejora.

Finalmente, debemos señalar que el PEI ha sido elaborado en consenso por el personal directivo, administrativo, docente y estudiantes de las diferentes carreras; quienes están informados de sus beneficios para lograr una formación profesional de calidad.

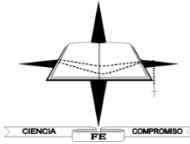
**La Dirección**

## 1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

### 1.1. Datos básicos de identificación

Denominación	Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora del Rosario
Tipo de gestión	Pública
Tipo de institución	IESPP
Código modular	0688341
RUC	20309258313
Autorización de creación	D.S. N°12-85-ED del 20 de febrero de 1985
Revalidación	Revalidada con R.D. N°00087-2020-MNEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID
Dirección	Av. Fitzcarrald Cuadra 14. N°1428 – Puerto Maldonado
Dependencia regional	Dirección Regional de Educación de Madre de Dios
Región	Madre de Dios
Provincia	Tambopata
Distrito	Tambopata
Director	Dr. Víctor Hugo Díaz Pereira
Turno	Tarde
Teléfono	940781539
Correo electrónico	iesppnuestrasenoradelrosario@gmail.com
Página web	www.eesnsrmadrededios.edu.pe
Carrera Profesionales que ofrece en Formación Inicial Docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carrera / Programa de Educación Inicial</li> <li>▪ Carrera / Programa de Educación Primaria</li> <li>▪ Carrera / Programa de Educación Primaria Intercultural Bilingüe</li> <li>▪ Carrera / Programa de Educación Física</li> </ul>
Servicios que brinda	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servicio de biblioteca</li> <li>▪ Servicio de laboratorio</li> <li>▪ Servicio de bienestar y empleabilidad</li> <li>▪ Servicio de soporte psicopedagógico</li> <li>▪ Servicio de soporte médico</li> </ul>
Docentes formadores	Semestre académico 2022-I y 2022-II: 23 docentes Semestre académico 2023 I – 23 docentes
Matriculados. Semestre Académico	2022-I: 290 estudiantes y 2022-II: 263 estudiantes 2023 – I: 299 estudiantes y 2023-II: 266 estudiantes

## 1.2. Resolución de aprobación



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO  
Nuestra Señora del Rosario  
D.S. N°12-85 ED del 20 de febrero de 1985  
REVALIDADA SEGÚN R.D. N° 00087-2020-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

“MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ”

Puerto Maldonado, 17 de enero de 2024.

### **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0005 – 2024-GR-MDD/DRE/IESPP “NSR”–D.**

**Visto**, el acta del Consejo Asesor del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora del Rosario; de Puerto Maldonado en la región de Madre de Dios, donde se aprueba el **Proyecto Educativo Institucional**, en concordancia con la Ley N°30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus Docentes y el 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”.

#### **CONSIDERANDO:**

Que, existiendo Normas Legales vigentes Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus Docentes, en sus art° 30, indica que el Consejo Asesor, asesora al Director en la elaboración de los instrumentos de gestión entre ellos el Proyecto Educativo Institucional, en donde se estipula las disposiciones generales, la estructura organizativa, instancias de participación, perfil de puesto y funciones, deberes y derechos de docentes y estudiantes, infracciones, estímulos y procesos institucionales. En el art° 33 de la Ley precisa entre otras las funciones del presidente del Consejo Asesor, debe aprobar con Resolución Directoral los instrumentos de gestión 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 estando facultado según Resolución directoral regional N° 001215-2023-GOREMAD/DRE-MDD-D.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. APROBAR**, la actualización del **Proyecto Educativo institucional (PEI) del 04 de octubre 2022 al 31 de diciembre de 2025**, del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora del Rosario de la ciudad de Puerto Maldonado, Provincia y distrito de Tambopata, Región Madre de Dios.

**ARTÍCULO SEGUNDO. DISPONER**, que todas las jefaturas, áreas y el consejo de estudiantes y el Consejo Asesor conozcan la información considerada en el PEI y que se vele por su cumplimiento.

**ARTÍCULO TERCERO. HACER DE CONOCIMIENTO** una copia de la Resolución Directoral a la Dirección Regional de Educación, jefaturas, áreas, el Consejo de Estudiantes y el Consejo Asesor para su conocimiento y fines pertinentes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.**

CC.  
Archivo  
VHDP/DIR.GRAL  
rypl/Sec



### 1.3. Reseña histórica El IESPP Nuestra Señora del Rosario

En 1962, durante el gobierno del arquitecto Fernando Belaúnde Terry, se crea la primera Escuela Normal Rural de mujeres de Puerto Maldonado, gracias a la gestión realizada por Monseñor Javier Ariz Huarte, siendo su primera directora la Rvda. Madre Concepción Fernández. Para su funcionamiento se utilizaron los ambientes de la actual Institución Educativa Santa Rosa.

En la primera promoción ingresaron 40 estudiantes, por sus características todas eran damas. De ellas, solo llegaron a concluir sus estudios y egresar 3 estudiantes, las mismas que obtuvieron sus títulos profesionales de Profesor de Educación Primaria.

En 1965, la Escuela Normal Rural de mujeres, pasa a ser Escuela Normal Urbana Mixta. La Rvda. Madre Rosalina Bolaños del Solar, es encargada de la Dirección y de conducir la escuela.

En 1970, La Escuela Normal Urbana Mixta, es clausurada debido a política del gobierno que imperaba en ese entonces, junto con ella, en el país, se cerraron muchas otras que tenían características similares.

En 1982 se reapertura como Escuela Normal Mixta con el nombre de Escuela Normal Mixta Nuestra Señora del Rosario, mediante Resolución Ministerial N° 461-82-ED del 1 de julio de 1982. En la misma fecha, se firma un convenio entre el Ministerio de Educación y el Vicariato Apostólico de Puerto Maldonado. La Dirección le fue encomendada al Prof. Moisés Peña del Águila, M.S. Las labores académicas y administrativas comienzan en 1983 en los ambientes de la Misión San Jacinto con ingresos para el Programa Regular en la especialidad de Educación Primaria. Un año después se traslada a su nuevo local, sito en la Av. Fitzcarrald Cdra. 14.

En 1985, mediante Decreto Supremo N° 12-85-ED, del 20 de febrero, se le concede el status de Instituto Superior Pedagógico, conservando el mismo nombre: Nuestra Señora del Rosario.

En el año referido es autorizado para ofertar el Programa de Profesionalización Docente en el nivel de Educación Primaria. De esta manera se da inicio al desarrollo de

experiencias permanentes en cuanto a la educación intercultural, atendiéndose, inclusive, a alumnos indígenas de las regiones de Cusco y Ucayali. Se establecen las primeras alianzas, siendo estas con el CAAAP (Centro Amazónico de Antropología de Aplicación Práctica) y Pontificia Universidad Católica del Perú.

En 1986 se apertura la Especialidad de Educación Inicial y el año de 1987, la de Matemática, ambas en la modalidad del programa regular.

En 1988, se renueva el Convenio entre el Ministerio de Educación y el Vicariato Apostólico de Puerto Maldonado, por otros cinco años, mediante la R.M. N° 339-88 ED.

En 1989, asume la Dirección el Rvdo. Padre Guillermo Santomé Urbano, O.P. y se crea la Escuela de Aplicación, mediante R. M. N° 732. Se inician las labores con los dos primeros grados.

En 1990, se apertura la especialidad de Lengua y Literatura, por Resolución Directoral N° 321-90 ED; y, en 1991, la de Historia y Geografía.

En 1992 asume la Dirección la Prof. Manuela Carpio Bustinza, M.S. Ese año se autoriza la apertura de la especialidad de Ciencias Naturales, mención Biología y Química del nivel de Educación Secundaria.

En el año 1995, asume la dirección del Instituto la Prof. Gladis Cornelio Figueroa, M.S. Se ocupa el primer puesto en el Concurso Nacional "Hacia la Excelencia en la Educación", de esta manera comienza la implementación permanente de la institución con medios y materiales educativos (televisores, retroproyectors, equipos VHS, equipos de cómputo y material bibliográfico)

En el año de 1996 se asume la responsabilidad de capacitar a docentes, como Ente Ejecutor, al haber calificado para el efecto. Esta tarea se prolonga hasta el año 2000 y se atienden los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria.

Durante 1997 y 1998 se asume la coordinación académica del programa de Centros Pilotos de Secundaria, mediante Convenio con el Ministerio de Educación. El ISP es seleccionado en el Plan de Fortalecimiento de Institutos Superiores Pedagógicos.

En 1997 se firma el Convenio con la Asociación Peruana de Derecho Ambiental – EDUCA 21 y APECO, a fin de validar y desarrollar propuestas de Educación y Ecología. El proyecto es manejado hasta su conclusión en el año 2000.

En el año en referencia, mediante R.D. N° 766-97 ED, del 01-12-97, es autorizado el ISP, impartir la especialidad de Historia y Geografía del nivel de Educación Secundaria y se declaran con plena vigencia los títulos en el Instituto concede, tanto en Educación Inicial (R.D. N° 484-94 ED) como en Educación Primaria (R.D. N° 120-83 ED) y Educación Secundaria en las Especialidades de Matemática (R.D. N°904-87 ED) y Ciencias Naturales mención Biología y Química (R.D- N° 0484-94-ED). Este mismo año, la Especialidad de Educación Física sustituye a la de Lenguaje y Literatura (R.D. N° 0189-97 ED).

De 1998 al 2003 se desarrollan, en coordinación con el MED, los Planes Piloto para la Formación de Docentes.

En 1999, en coordinación con FORTE-PE y FENAMAD, se elabora el Proyecto de Educación Bilingüe Intercultural.

En 1999 se dio por concluido la modalidad de profesionalización docente, que venía funcionando desde 1985.

En el año 2000, se hace cargo de dirigir el Instituto el Hno. Zózimo Jesús Marcos Ayuso, F.M.S. Se operativiza el Programa de Educación Bilingüe Intercultural, estando compuesta la primera promoción por estudiantes Harakbut.

En el año 2001, mediante R.D. N° 706-01-ED (06/06/01) es autorizado el Instituto a aplicar experimentalmente el currículo básico de formación docente, en Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria en las especialidades de Ciencias Naturales, Comunicación y Matemática.

Con fecha 14/11/01, es renovado el Convenio entre el Ministerio de Educación y el Vicariato Apostólico de Puerto Maldonado.

En el año 2002 ingresa la segunda promoción de estudiantes indígenas: Harakbut, machiguengas, Ese'ejas, shipibos y quichuas. El ISP es considerado Ente

Ejecutor, mediante convenio con MECEP, para el Programa de Formación Continua de Docentes en Servicio.

En el año 2003 se asume el reto de acompañar a Centros Educativos (Señor de los Milagros, José Abelardo Quiñónez y Miguel Grau Seminario) en el desarrollo de su labor pedagógica.

En el año 2004, asume la Dirección del Instituto la Profesora Zoila Elena Arredondo Roca, hasta el mes de marzo del 2005.

En abril del año 2005, transitoriamente asume las funciones de la Dirección el profesor Dolberg Jorge Díaz León, quien fue derivado por la Dirección Regional de Educación, hasta que concluya el proceso de transferencia del Vicariato Apostólico de Puerto Maldonado al Ministerio de Educación.

En año 2006, asume un profesional nombrado designado por la Dirección Regional de Educación el Prof. José Elmer Sotomayor Rivera. Asimismo, mediante Resolución N° 0592-2004-ED, el Instituto es seleccionado a participar en las experiencias piloto de aplicación y validación de los procedimientos básicos de acreditación en los Institutos de Educación Superior como parte del programa PROEDUCA de la GTZ.

El año 2007 y 2008, es designado como director general Lic. Víctor Hugo Díaz Pereira, se prosigue con las actividades en la experiencia piloto de aplicación y validación de los procedimientos básicos de acreditación en los Institutos de Educación Superior.

En año 2009 y 2010, asume el cargo de director general designado por la Dirección Regional de Educación el Prof. Manuel Eduardo Barquero Díaz.

Los años 2011, 2012 y 2013, asume la Dirección General la Prof. Bethsabé Josefina Barandiarán de Béjar. La institución reanuda el proceso de admisión en las especialidades de Educación Inicial, Primaria EIB y Educación Física, terminado su gestión se procede a la inscripción del inicio del proceso de acreditación.

En año 2014, asume la Dirección General el Dr. Víctor Hugo Díaz Pereira. En este año el Instituto es seleccionado para participar en el proceso de acreditación, debiendo alcanzar los estándares que se exigen para este proceso.

En año 2015, asume la Dirección General el Mg. José Elmer Sotomayor Rivera. El Instituto es seleccionado para participar en el proceso de Revalidación y Acreditación, debiendo alcanzar los estándares que se exigen para este proceso.

El año 2020, se aprueba la revalidación y la autorización de funcionamiento institucional y de las carreras profesionales de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y Educación Física.

#### 1.4. Oferta educativa actual

##### 1.4.1. Programas de estudios

El Instituto Superior Pedagógico Público cuenta con cuatro carreras revalidadas:

Programas de estudios	Situación	Resolución de validación
Educación Inicial	Revalidado	R.D. N° N° 00087-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID
Educación Primaria	Revalidado	
Educación Primaria Intercultural Bilingüe	Revalidado	
Educación Física	Revalidado	

##### 1.4.2. Equipo directivo y de gestión pedagógica

Apellidos Y Nombres	Cargo
DIAZ PEREIRA, Víctor Hugo	Director general
SOTOMAYOR RIVERA, José Elmer	Jefe de Unidad Académica
GUILLINTA TIPIANA, Elizabeth Areceli	Secretario Académico
VILLARRUEL DIAZ, Jhemmy	Coordinador de Área Académica
MANRIQUE JARAMILLO, Yesenia Verónica	Jefe de Unidad de Investigación
CORNELIO FIGUEROA, Silvia Elizabeth	Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad
MENDOZA PAREJA, Maritza Helen	Coordinador de Práctica e Investigación (Solo funciones)
SILVA TTITO, Washington Carlos	Coordinador del área de Calidad (Solo funciones)

### 1.4.3. Equipo de docentes

N°	Apellidos y nombres	Especialidad
1	MENDOZA PAREJA, Maritza	Educación Inicial
2	RUCOBA FRIZANCHO, Jenny Marleny	Educación Inicial
3	RONCAL CABRERA, Claudia Catherina	Educación Inicial
4	SALAS MACEDO, Enma Inés	Educación Inicial
5	YUCRA AMAO, Libia	Educación Inicial
6	SILVA TTITO, Washington Carlos	Educación Física
7	ALATRISTA AYÑAYANQUE, Andy Yohanés	Educación Física
8	ESPINOZA TRONCOSO, Eduardo Martín	Educación Física
9	GUTIERREZ QUISPE, Augusto	Educación Física
10	ADCO VENTURA, Teodora Ysabel	Educación Primaria
11	VALLES RENGIFO, Harvey	Educación Primaria
12	LOPEZ CAMPANA, Percy	Educación Primaria
13	BERNEDO SOLSOL, Juan Carlos	Educación Primaria
14	MAENI MANCHAKI, Dolores	Educación Primaria EIB
15	TIJÉ CAPI, Marcia Edith	Educación Primaria EIB
16	SEVILLANOS TACOMA, Oshin Lucila	Matemática y Computación
17	GALEGOS VEA, Tomás Aquiles	Lengua y Literatura

## 2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DEL IESPP

### 2.1. Análisis de los procesos institucionales

Teniendo en cuenta el análisis FODA se presenta la matriz de análisis de los procesos institucionales de acuerdo con el Modelo de servicio educativo. Se presentan los subcomponentes estratégicos, misional y de soporte.

#### A. Subcomponente estratégico

Subcomponente estratégico					
Procesos	Subprocesos	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
1.Gestión de la Dirección	Gestionar necesidades formativas	Se cuenta con director permanente, con las competencias para conducir la institución.	El proceso de licenciamiento permite revisar el trabajo institucional y plantear mejoras	Limitado acompañamiento, monitoreo y evaluación a los procesos de la gestión institucional de la EESP: Instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, MPI, PCI)	El Gobierno Regional no toma posición clara respecto del apoyo a nuestra Institución para el licenciamiento y en general.
	Gestionar condiciones favorables	Se cuenta con Consejo Asesor completo y en		Limitada atención de necesidades formativas de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	
	Gestionar el cambio				

		funcionamiento permanente.		<p>Limitadas condiciones favorables que permiten aprovechar la gestión de oportunidades y minimizar los riesgos y conflictos en forma concertada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Limitado presupuesto para la contratación docente que cubra los cursos del plan de estudio y las áreas de gestión pedagógica, generando como consecuencia la limitada participación de los docentes en las actividades institucionales.</li> <li>-Carencia de aulas y ambientes administrativos reducidos,</li> <li>-Equipamiento de antigua generación y deficiente conectividad de internet para el desarrollo de la gestión institucional</li> </ul> <p>Limitada evaluación del impacto de los procesos misionales frente a las necesidades del contexto social.</p>	
<b>2.Gestión de la Calidad</b>	Planificar Monitorear Evaluar	Se hacen esfuerzos institucionales por mejorar y sostener los niveles de calidad alcanzados, permanentemente		<p>No se cuenta con un ambiente para el Área de gestión de calidad ni con presupuesto por la DRE para la contratación de un responsable del área. Solo se tiene un personal con aula a cargo y con encargatura de funciones, lo que dificulta la implementación de los procesos en la EESP.</p> <p>Escaso personal cualificado para la implementación de acciones de planificación, acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para favorecer el logro de los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.</p>	

## B. Subcomponente misional

Subcomponente Misional					
Procesos	Subprocesos	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<b>4.Gestión de la formación inicial</b>	Formación académica	Se cuenta con procedimientos que permiten la atención adecuada y oportuna de los procesos académicos. Los resultados de aprendizaje, en general, son satisfactorios, de acuerdo al análisis estadístico desarrollado para el PEI. La eficiencia interna, en general, es buena,	Buena disposición de la Federación Nativa de del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD) para apoyar la admisión al programa de Educación Primaria EIB	Limitada implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica implementados en la EESP (procesos de enseñanza, la evaluación formativa, la gestión del aprendizaje y, de la convivencia en el aula, el uso de los materiales y los recursos educativos), Carencia de información de la satisfacción de estudiantes respecto a los procesos de enseñanza - aprendizaje, la evaluación formativa, la gestión del aprendizaje y, de la convivencia en el aula, y el uso de los materiales y recursos educativos.	Los docentes que se contratan aceptan como última opción luego de no poder ingresar por contrato en la EBR, por ello, no cubren totalmente el perfil esperado para ser docente de educación superior pedagógica.

		de acuerdo al análisis estadístico desarrollado para el PEI.		No se cuenta con un plan de fortalecimiento de competencias básicas dirigido a los ingresantes. Limitado incremento del porcentaje de estudiantes que aprueban los cursos programados por semestre. Limitado incremento del porcentaje de estudiantes que alcanzan el nivel destacado, de los cursos programados por semestre. Limitado incremento del porcentaje de estudiantes que egresan del programa de estudios. Limitado incremento del porcentaje de los egresados que se titulan dentro del plazo establecido por la normativa de la institución. Carencia de información de la satisfacción de docentes formadores respecto al soporte, apoyo y las condiciones brindadas para el desarrollo de los procesos de enseñanza en la EESP	
	Práctica preprofesional	Se cuenta con suficientes convenios con instituciones educativas para la práctica preprofesional. En zonas rurales y urbanos-marginales		Insuficiente acompañamiento, monitoreo y evaluación a los estudiantes en el desarrollo de la práctica pre profesional, por el limitado recurso financiero para asegurar el traslado de los docentes a los centros de práctica y no se cuenta con información sobre la satisfacción de los estudiantes sobre el soporte que brinda la EESP para el desarrollo de su práctica pre profesional	Resistencia en algunas comunidades de aceptar a practicantes que hablen la lengua materna, pues esperan enseñanza en castellano.
<b>4. Gestión de la formación inicial</b>	Participación institucional	Se encuentra formado y en funcionamiento el Consejo, incluyendo a representante del Consejo estudiantil.		Carencia de mecanismos de acompañamiento y seguimiento a los estudiantes para asegurar su participación en el desarrollo e implementación del PEI, de manera extracurricular y no se cuenta con información sobre la satisfacción de los estudiantes respecto a su participación y compromiso en el desarrollo del PEI; así como otras actividades extracurriculares promovidas por la dirección.	
	Desarrollo personal	En el plan de estudios se ha incorporado la tutoría de una hora cronológica y se trabaja de forma transversal en los cursos		Limitada implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP; de la misma forma, no se cuenta con información de satisfacción de los estudiantes respecto a este proceso durante su formación.	
	Investigación e innovación	El desarrollo de las capacidades investigativas de los estudiantes ha mejorado a partir de la educación presencial		Limitadas acciones de monitoreo y evaluación al desarrollo de la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes y limitado soporte de la institución a los estudiantes para promover a realización de la investigación vinculada a su práctica preprofesional.	
<b>5. Gestión del desarrollo profesional (formadores)</b>	Fortalecimiento de competencias	Desarrollo de acciones de fortalecimiento de capacidades docentes para el		Limitadas acciones de fortalecimiento de capacidades en los procesos de enseñanza – aprendizaje; asimismo, no se cuenta con información de la satisfacción de	Malas condiciones remunerativas imposibilitan la contratación de



		manejo de los DCBN		los docentes formadores respecto con las iniciativas de fortalecimiento en los procesos de enseñanza.	docentes idóneos.
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	Se cuenta con jefatura de la Unidad de investigación desde el semestre 2022-I que cuenta con plan de trabajo.		Limitadas acciones de fortalecimiento de capacidades en los procesos de investigación articulada a su práctica educativa; asimismo, no se cuenta con información de la satisfacción de los docentes formadores respecto con las iniciativas de fortalecimiento en los procesos de investigación.	
<b>6. Gestión de la formación continua</b>	Gestión de programas de formación continua	Se cuenta con docentes formadores con experiencia para brindar formación, así como con aliados de otras instituciones.	Docente de Educación Básica con buena disposición para participar en cursos de formación continua.	Escasa oferta de formación continua orientada a los docentes de Educación Básica de la región. A la fecha, no se cuenta con autorización para ofrecer programas de post grado ni con el financiamiento necesario; de la misma forma, se cuenta con limitada información de las necesidades formativas de los docentes de la educación básica de la región.	La dispersión de los docentes de Educación Básica dificulta el trabajo de formación continua.
	Investigación e innovación en la formación continua	Se cuenta con docentes formadores con experiencia para desarrollar procesos de investigación, así como con aliados de otras instituciones.	Existe interés en los docentes de educación Básica por conocer sobre innovaciones educativas	Existe limitada oferta de formación continua orientada al desarrollo de las competencias de investigación. De la misma forma, se cuenta con información parcial de las necesidades formativas de los docentes en relación al desarrollo de la investigación.	
<b>7. Admisión</b>		El prestigio institucional atrae postulantes en todos los procesos de admisión	Ciertas mejoras en la Carrera magisterial pueden hacer atractiva las carreras de educación para la juventud.	Los informes de los procesos de admisión cuentan con limitadas recomendaciones para mejorar los procesos posteriores; asimismo, las recomendaciones, son poco incorporadas en los nuevos procesos de admisión. De la misma forma se cuenta con limitada información actualizada, debido a que los informes se presentan de manera tardía.	Competencia de la Universidad Amazónica con los programas de Matemática y Computación, Primaria, y Inicial inclusiva
<b>8. Promoción del bienestar y empleabilidad</b>	Servicio médico	Se cuenta con la Unidad de bienestar y empleabilidad que presta los servicios de: monitoreo de la tutoría, seguimiento de la asistencia/faltas de los estudiantes, servicio médico, asistencia psicológica, asistencia social.	Convenio con el centro de salud Jorge Chávez para campañas de salud, como vacunación contra covid-19 y descarte de contagio de la enfermedad. Atienden a docentes y estudiantes frente a cualquier emergencia de salud.	No se cuenta con el área de servicio médico implementado con las condiciones necesarias para su funcionamiento; así como con información sobre la satisfacción de los estudiantes respecto a la atención de este servicio.	Situaciones personales-familiares de los estudiantes que no pueden ser controlados y no se cuenta con información fidedigna.
	Servicio Social	Se cuenta con el servicio social implementado con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes;		No se cuenta con información sobre la satisfacción de los estudiantes respecto a la atención de este servicio.	

	Servicio psicopedagógico	Se cuenta con el servicio psicopedagógico, implementado con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes		No se cuenta con información sobre la satisfacción de los estudiantes respecto a la atención del servicio psicopedagógico.	
	Mecanismos de intermediación laboral	Se cuenta con algunas iniciativas relacionadas con la implementación de mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad (Orientación profesional, Consejería, Tutoría, Bolsa de trabajo, Practica pre profesional y emprendimiento),	El prestigio institucional es un respaldo importante para que los egresados encuentren empleo oportunamente.	No se cuenta con información sobre la satisfacción de los estudiantes respecto de este servicio de intermediación laboral y empleabilidad; de la misma forma, con recursos insuficientes para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes.	
	Seguridad y vigilancia	Se presentan escasas situaciones de inseguridad al interior de la institución y los alrededores.		Limitada implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad de los estudiantes y la comunidad educativa; de la misma forma, no se cuenta con garita de control, radio de comunicación, uniforme.	
	Servicio de defensa legal		Posibilidades de generar convenios interinstitucionales que hagan posible la implementación del servicio.	No se cuenta con el servicio de la defensa al estudiante con las condiciones necesarias para contribuir en su proceso formativo en la institución y que enfrente situaciones de acoso, discriminación o situaciones que atenten contra su derecho; de la misma forma, no se cuenta con información sobre la necesidad de los estudiantes respecto con el servicio de defensa de los estudiantes.	
<b>9. Seguimiento de egresados</b>		Desarrollo de acciones de seguimiento a los egresados	Convenio con la UGEL Tambopata para contar con información laboral de los egresados.	Limitada implementación de mecanismos de seguimiento a los egresados de la institución. Se cuenta con información limitada de los egresados de los últimos 10 años de la institución. No se cuenta con información de los empleadores sobre el desempeño de los egresados de la institución.	La dispersión geográfica y las dificultades en los servicios de comunicación dificultan la tarea.

### C. Subcomponente de soporte

Subcomponente de soporte					
Procesos	Subprocesos	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Gestión de recursos económicos y financieros		Se cuenta con un administrador encargado del área administrativa.  Se cuentan con recursos directamente recaudados que		No se cuenta con personal especializado en administración. No se cuenta con un ambiente adecuado para el Área de administración. Limitadas acciones de seguimiento a la generación y uso de los recursos financieros, de acuerdo con el presupuesto institucional.	La asignación presupuestal a los institutos superiores es insuficiente por parte del MINEDU y del GORE. Centralización regional de la

		se utilizan de acuerdo al PAT, pero resultan insuficientes.		Limitada información acerca de los resultados alcanzados en la ejecución del gasto e inversiones, de acuerdo a los previsto en el presupuesto institucional.	gestión administrativa y financiera en el nivel superior a cargo de la DRE-MDD.
<b>Gestión logística y abastecimiento</b>			Respaldo de la Municipalidad de Tambopata para arreglos en infraestructura	Limitados mecanismos de seguimiento y evaluación a las acciones de abastecimiento y la logística previstos en la programación institucional; como consecuencia, se cuenta con insuficiente información que permita mejorar los procesos.	Centralización regional de la gestión administrativa y financiera en el nivel superior a cargo de DRE-MDD.
<b>Gestión de personas</b>		Se forman comisiones para la evaluación del personal, que cumplen con la tarea asignada de forma oportuna.		Limitados mecanismos de seguimiento y evaluación a la gestión del personal docente y administrativo, que permita asegurar los profesionales suficientes y con buen desempeño en la institución. Los procesos de selección, inducción e inserción laboral del personal docente y administrativo, son poco rigurosos en su implementación, debido al poco interés de los profesionales por incorporarse a la Institución. Limitados mecanismos para promover el estímulo y reconocimiento al personal docente y administrativo	La oferta remunerativa limitada que ofrece el MINEDU en educación superior, impide atraer a profesionales idóneos para contribuir con los logros de la institución. El MINEDU no dispondrá de plazas orgánicas para completar el número de docentes en el IESP. Imposibilidad de generación de plazas para el área de calidad, Coordinador de Práctica preprofesional y administrador, por parte de la DRE.
<b>Gestión de recursos tecnológicos</b>		Implementación con equipos nuevos el año 2021.		Escasa información de la situación de los recursos tecnológicos para mejorar el desarrollo de los procesos académicos y administrativos de la EESP No se cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan mejorar la gestión de recursos tecnológicos que beneficien los servicios de apoyo a la formación académica y la gestión administrativa; No se cuenta con información de la satisfacción de los docentes y administrativos respecto a los mecanismos implementados para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que favorezcan los procesos en la institución.	
<b>Atención al usuario</b>		Se atiende por parte de las áreas concernidas de acuerdo a la		No se cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario que permitan lograr la eficiencia en la gestión de archivos y en el trámite de solicitudes.	Inestabilidad emocional y económica de las familias usuarias que

		demanda de los usuarios.		Si bien es cierto se cuenta con un Manual de procedimientos administrativos, no se ha difundido para su uso respectivo. No se cuenta con información respecto al nivel de satisfacción de los usuarios con el área de trámite documentario.	complica la vida en general.
<b>Asesoría legal</b>			Posibilidad de establecer convenios con instituciones, como por ejemplo universidades para contar con el servicio.	No se cuenta con un especialista en el área de asesoría legal en beneficio del equipo directivo, los docentes, administrativos, los estudiantes y egresados de la EESP. No se han implementado mecanismos que permitan brindar el servicio de asesoría legal. Limitado seguimiento y evaluación a promover las condiciones necesarias para gestionar el servicio de asesoría legal. Limitado número de reportes de seguimiento y evaluación a problemáticas que necesiten asesoría legal, con recomendaciones que permitan mejorar dicho proceso.	

Los elementos presentados, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas expresadas para cada uno de los subcomponentes, se retoman y expresan en las conclusiones del presente diagnóstico y frente a ellos se plantean objetivos y acciones estratégicas.

## 2.2. Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna

### 2.2.1. Resultados de aprendizaje

#### a) Porcentaje de estudiantes que han logrado competencias de perfil de egreso y desempeños específicos por programa de estudios.

El siguiente cuadro muestra la evolución de la cantidad de estudiantes que logró las competencias y desempeños específicos en el semestre académico en que desarrolló los cursos, áreas y módulos de estudio. Asimismo, la cantidad y porcentaje de estudiantes que lo logró en un determinado semestre académico.

**Cuadro 1. Porcentaje de estudiantes por semestre académico que lograron las competencias del perfil de egreso y desempeños específicos según carrera/programa de estudios El IESPP Nuestra Señora del Rosario, periodo: 2017-I - 2022-I**

Carrera/Programa	Promoción		Cantidad de estudiantes aprobados en el Semestre Académico										
	Ingreso	Egreso	2017-I	2017-II	2018-I	2018-II	2019-I	2019-II	2020-I	2020-II	2021-I	2021-II	2022-I
EDUCACIÓN INICIAL	2013	2018	7	6									
	2014	2018	5	5	5								
	2017	2021	15	16	24	23	25	24	25	25	26	26	
	2018	2022			34	33	40	35	34	31	29	28	25
	2019	2023					28	24	29	32	29	26	27
EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)	2020	2024							29	26	23	19	20
	2022	2026											24
EDUCACIÓN PRIMARIA	2017	2021	19	17	11	11	11	11	11	11	11	11	
	2018	2022			31	22	19	18	17	11	12	14	15
	2019	2023					27	15	11	8	9	10	12
EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)	2022	2026											30
EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE	2013	2017	1										
	2017	2021	12	8	9	6	6	3	5	4	4	4	
	2018	2022			11	8	7	7	3	4	4	1	6
	2019	2023					12	8	7		8	6	10
EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE (RVM 252-2019-MINEDU)	2022	2026											12
EDUCACIÓN FÍSICA	2015	2019	7	11	10	10	10	10					
	2017	2021	15	18	15	16	19	17	16	13	12	12	
	2018	2022			29	24	26	23	25	22	22	18	23
	2019	2023					28	16	16	11	11	8	14
EDUCACIÓN FÍSICA (RVM 147-2020-MINEDU)	2022	2026											20
<b>Total</b>			<b>81</b>	<b>81</b>	<b>179</b>	<b>153</b>	<b>258</b>	<b>211</b>	<b>228</b>	<b>198</b>	<b>200</b>	<b>183</b>	<b>238</b>
<b>Porcentaje</b>			<b>55%</b>	<b>78%</b>	<b>84%</b>	<b>81%</b>	<b>85%</b>	<b>77%</b>	<b>82%</b>	<b>79%</b>	<b>80%</b>	<b>78%</b>	<b>82%</b>

Fuente: Base de datos de secretaría académica del IESP NSR

Como se observa en el cuadro 1, el porcentaje de estudiantes que logran las competencias del perfil y los desempeños específicos, a partir del semestre 2017-II, se mantiene por encima del 77%, siendo una tasa alta de logro.

#### **b) Tasa de asistencia regular**

En los últimos 5 años, un promedio del 90% de estudiantes, asiste de manera regular, a las clases presenciales, tal como se observa en el cuadro 2. Lo que expresa un nivel de asistencia alto.

**Cuadro 2. Tasa de asistencia de estudiantes del IESP Nuestra Señora del Rosario en el periodo 2017-I -2022-I**

Semestre Académico	Matriculados	Asistencia regular	Porcentaje
2017-I	148	113	76%
2017-II	104	89	86%
2018-I	213	193	91%
2018-II	188	174	93%
2019-I	303	274	90%
2019-II	273	244	89%
2020-I	277	241	87%
2020-II	252	244	97%
2021-I	249	234	94%
2021-II	234	227	97%
2022-I	290	264	91%
<b>PROMEDIO</b>		<b>209</b>	<b>90%</b>

Fuente: Base de datos de secretaría académica del IESP NSR

#### **c) Progreso académico: Evolución del porcentaje de estudiantes aprobados respecto al número total de estudiantes.**

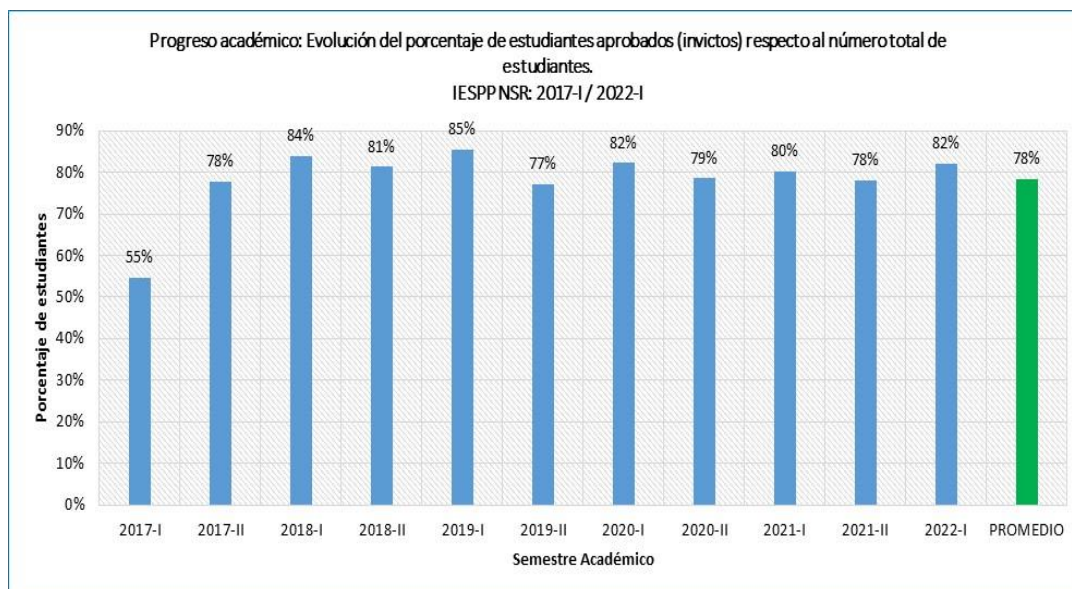
En los últimos 5 años, un promedio de 78% de estudiantes aprueban la totalidad de cursos, áreas o módulos de su plan de estudios. El cuadro 3 y el gráfico 1, muestran la evolución del porcentaje de estudiantes aprobados respecto al número total de estudiantes matriculados, por semestre académico: situación que se evalúa como destacada.

**Cuadro 3. Progreso académico: Evolución del porcentaje de estudiantes aprobados (invictos) respecto al número total de estudiantes en El IESPP NSR, periodo: 2017-I - 2022-I**

Semestre Académico	Matriculados	Aprobados	Porcentaje
2017-I	148	81	55%
2017-II	104	81	78%
2018-I	213	179	84%
2018-II	188	153	81%
2019-I	303	258	85%
2019-II	273	211	77%
2020-I	277	228	82%
2020-II	252	198	79%
2021-I	249	200	80%
2021-II	234	183	78%
2022-I	290	238	82%
<b>PROMEDIO</b>		<b>183</b>	<b>78%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

Gráfico 1.



Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

#### d) Porcentaje de estudiantes que subsanan áreas, cursos y módulos.

En los últimos 5 años, un promedio del 9% de estudiantes, desaproveban cursos, áreas o módulos de su plan de estudios. Este porcentaje corresponde a los estudiantes que desaproveban menos de 6 créditos en el ciclo de estudios que cursa, por lo que, se encuentra apto para matricularse en el siguiente ciclo académico y de manera paralela o en

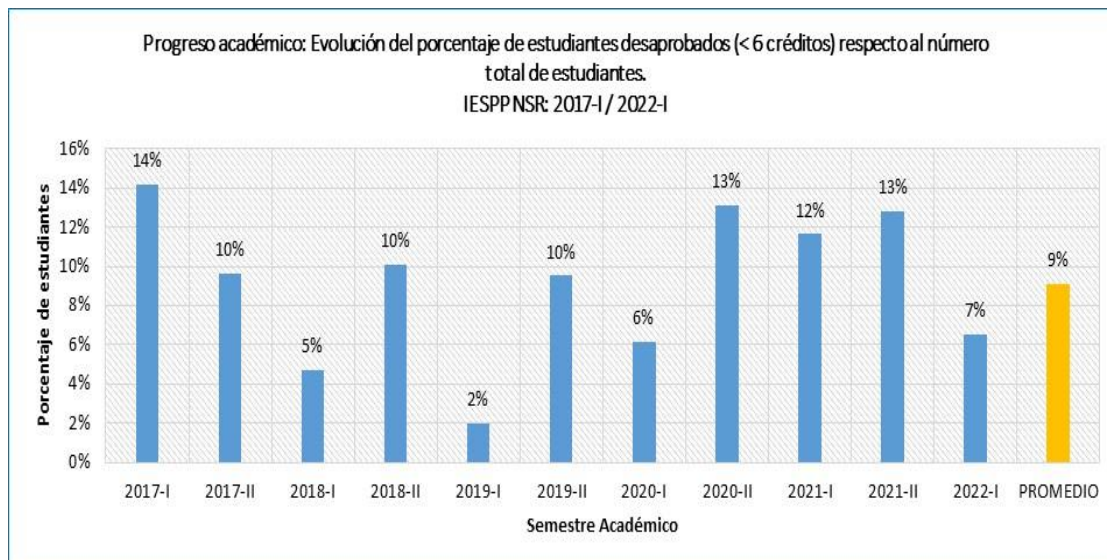
vacaciones subsana el o los cursos que tiene pendiente. El cuadro 4 y gráfico 2, muestran la evolución del porcentaje de estudiantes desaprobados, por semestre académico.

**Cuadro 4. Progreso académico: Evolución del porcentaje de estudiantes desaprobados (< 6 créditos) respecto al número total de estudiantes en El IESPP NSR, periodo 2017-I - 2022-I**

Semestre Académico	Matriculados	Desaprobados < 6 créditos	Porcentaje
2017-I	148	21	14%
2017-II	104	10	10%
2018-I	213	10	5%
2018-II	188	19	10%
2019-I	303	6	2%
2019-II	273	26	10%
2020-I	277	17	6%
2020-II	252	33	13%
2021-I	249	29	12%
2021-II	234	30	13%
2022-I	290	19	7%
<b>PROMEDIO</b>		<b>20</b>	<b>9%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

**Gráfico 2**



Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

Por otro lado, en los últimos 5 años, un promedio del 9% de estudiantes, desapruban cursos, áreas o módulos de su plan de estudios. Este porcentaje corresponde a los estudiantes que desapruban más de 6 créditos en el ciclo de estudios que cursa, por lo que, no se encuentra apto para matricularse en el siguiente ciclo académico, es decir, tiene que repetir el ciclo académico y/o matricularse y subsanar los cursos pendientes que



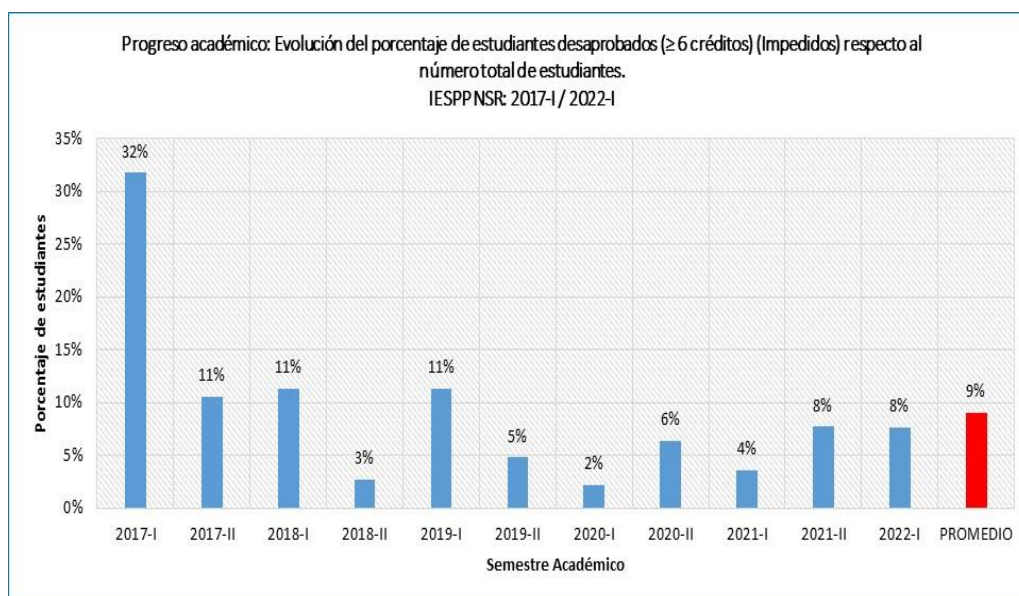
tiene en el ciclo que desaprobó para reincorporarse con otra promoción de estudios. El cuadro 5 y tabla 3, muestran la evolución del porcentaje de estudiantes desaprobados con más de 6 créditos, por semestre académico. Esta situación sin configurar una tasa elevada debe ser atendida por su implicancia en el itinerario formativo de los/as estudiantes.

**Cuadro 5. Progreso académico: Evolución del porcentaje de estudiantes desaprobados ( $\geq 6$  créditos) respecto al número total de estudiantes en el ISPP NSR, periodo: 2017-I - 2022-I**

Semestre Académico	Matriculados	Desaprobados $\geq 6$ créditos	Porcentaje
2017-I	148	47	32%
2017-II	104	11	11%
2018-I	213	24	11%
2018-II	188	5	3%
2019-I	303	34	11%
2019-II	273	13	5%
2020-I	277	6	2%
2020-II	252	16	6%
2021-I	249	9	4%
2021-II	234	18	8%
2022-I	290	22	8%
<b>PROMEDIO</b>		<b>19</b>	<b>9%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

### Gráfico 3



Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

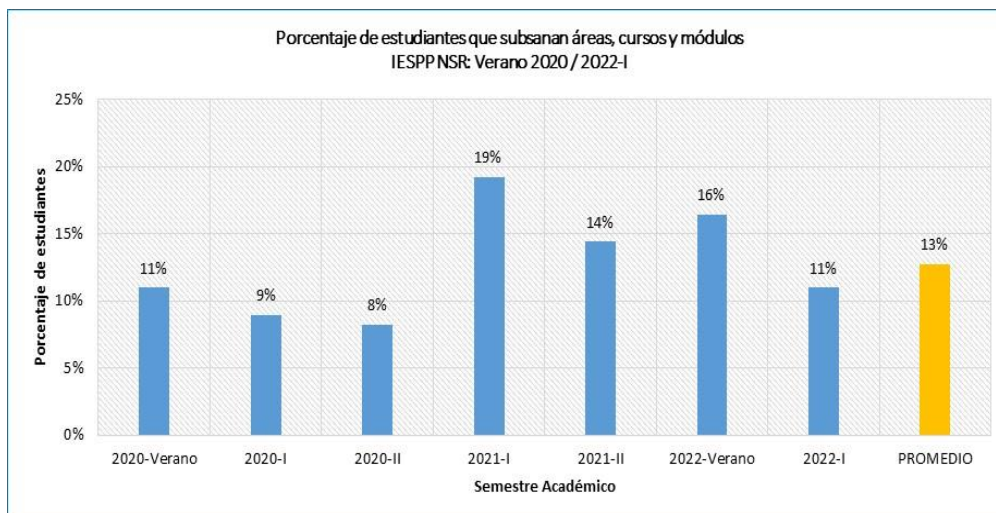
En los últimos 2 años, un promedio del 13% de estudiantes, subsanaron cursos, áreas o módulos de su plan de estudios. El cuadro 6 y gráfico 4, muestran la evolución del porcentaje de estudiantes aprobados, por semestre académico y ciclo de verano.

**Cuadro 6. Porcentaje de estudiantes que subsanan áreas, cursos y módulos del IESPP NSR: Verano 2020 / 2022-I**

Semestre Académico	Subsananon	Porcentaje
2020-Verano	16	11%
2020-I	13	9%
2020-II	12	8%
2021-I	28	19%
2021-II	21	14%
2022-Verano	24	16%
2022-I	16	11%
<b>PROMEDIO</b>	<b>19</b>	<b>13%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

**Gráfico 4**



Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

#### **e) Porcentaje de estudiantes egresados que se titulan al egresar de la Carrera Profesional**

Desde el 2004 hasta el 2021, hubo 24 promociones distribuidas entre las carreras de: Ciencias Naturales (1), Comunicación (1), Educación Física (4), Educación Inicial (9), Educación Primaria (5) y Educación Primaria Intercultural Bilingüe (4). La cantidad total de ingresantes llegó a 590 estudiantes. El porcentaje de egresados respecto al número de

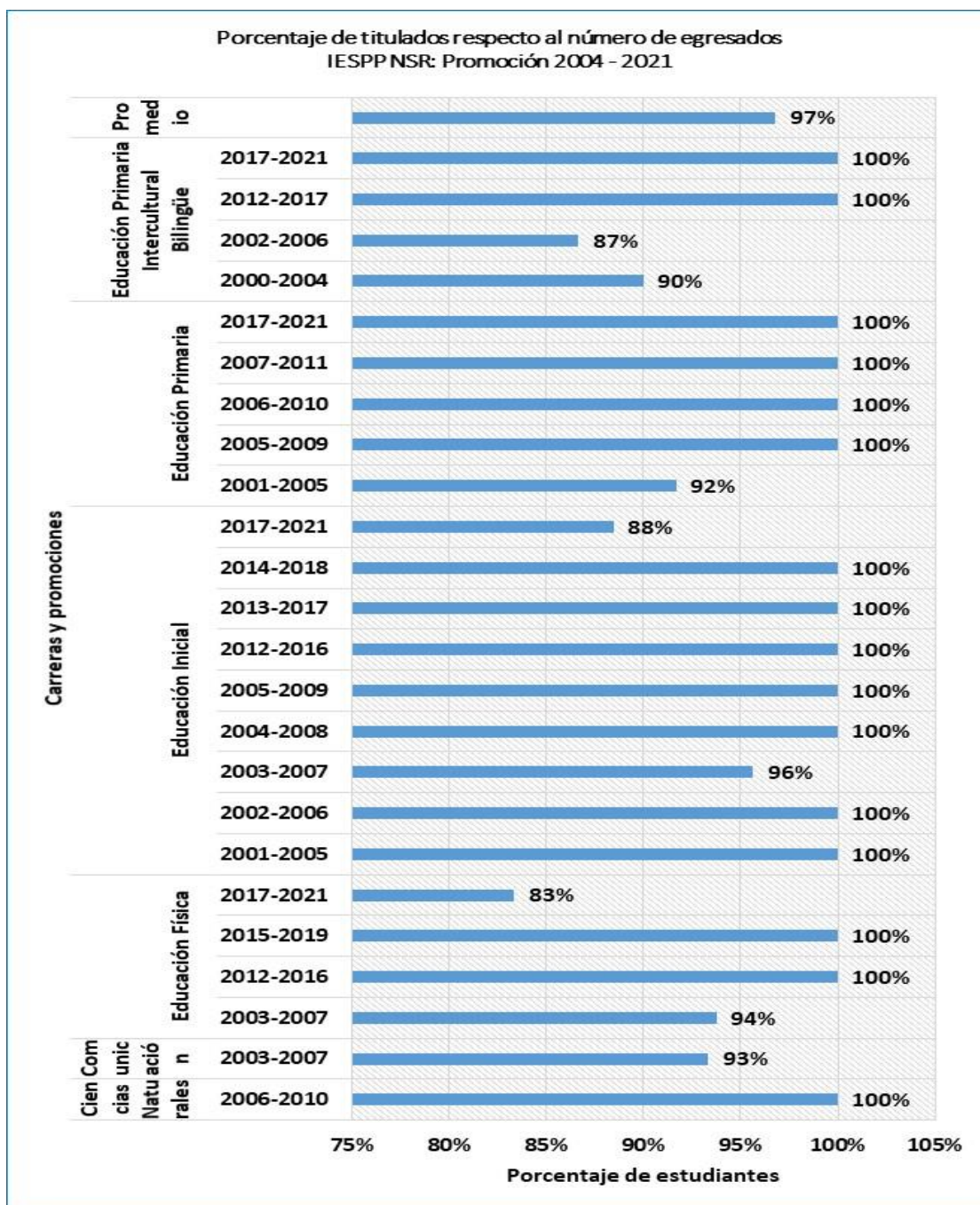
ingresantes es del 53% (316 estudiantes) y el porcentaje de titulados respecto al número de egresados es del 97% (303 estudiantes). Es decir, existe una mínima proporción del 3% que aún falta obtener su título profesional. Lo descrito se evidencia en el cuadro 7 y gráfico 5. Sin embargo, solo el 60% de los estudiantes que egresan del IESP logran titularse en el plazo establecido, que es el mismo año de egreso, según la política institucional.

**Cuadro 7. Porcentaje de estudiantes egresados que se titulan al egresar de la Carrera Profesional en El IESPP NSR: Periodo 2004 - 2021**

Carrera	Promoción	Cantidad de Ingresantes a la carrera	Egresados		Titulados	
			N° de egresados	Porcentaje de egresados respecto al número de ingresantes	N° de titulados	Porcentaje de titulados respecto al número de egresados
<b>Ciencias Naturales</b>	2006-2010	22	10	45%	10	100%
<b>Comunicación</b>	2003-2007	26	15	58%	14	93%
<b>Educación Física</b>	2003-2007	27	16	59%	15	94%
	2012-2016	15	6	40%	6	100%
	2015-2019	10	10	100%	10	100%
	2017-2021	40	12	30%	10	83%
<b>Educación Inicial</b>	2001-2005	36	28	78%	28	100%
	2002-2006	39	20	51%	20	100%
	2003-2007	36	23	64%	22	96%
	2004-2008	29	14	48%	14	100%
	2005-2009	24	12	50%	12	100%
	2012-2016	25	18	72%	18	100%
	2013-2017	17	6	35%	6	100%
	2014-2018	18	5	28%	5	100%
<b>Educación Primaria</b>	2017-2021	30	26	87%	23	88%
	2001-2005	39	24	62%	22	92%
	2005-2009	30	14	47%	14	100%
	2006-2010	27	10	37%	10	100%
	2007-2011	11	6	55%	6	100%
<b>Educación Primaria Intercultural Bilingüe</b>	2017-2021	35	11	31%	11	100%
	2000-2004	14	10	71%	9	90%
	2002-2006	17	15	88%	13	87%
	2012-2017	7	1	14%	1	100%
<b>Promedio</b>		<b>590</b>	<b>316</b>	<b>53%</b>	<b>303</b>	<b>97%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

Gráfico 5



Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

## 2.2.2. Indicadores de eficiencia interna

### a) Matrícula: Evolución de la cantidad de estudiantes matriculados.

En los últimos 5 años, un promedio de 230 estudiantes se matriculó en el Instituto para su Formación Inicial Docente (FID) en las diferentes carreras y programas de estudios (Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Primaria Bilingüe Intercultural y Educación Física); de los cuales el 24% (54) son mujeres y el 76% (176) son hombres. El cuadro 8 y gráfico 6, muestran la evolución de la cantidad de estudiantes matriculados por semestre académico, lo que arroja una tendencia al crecimiento.

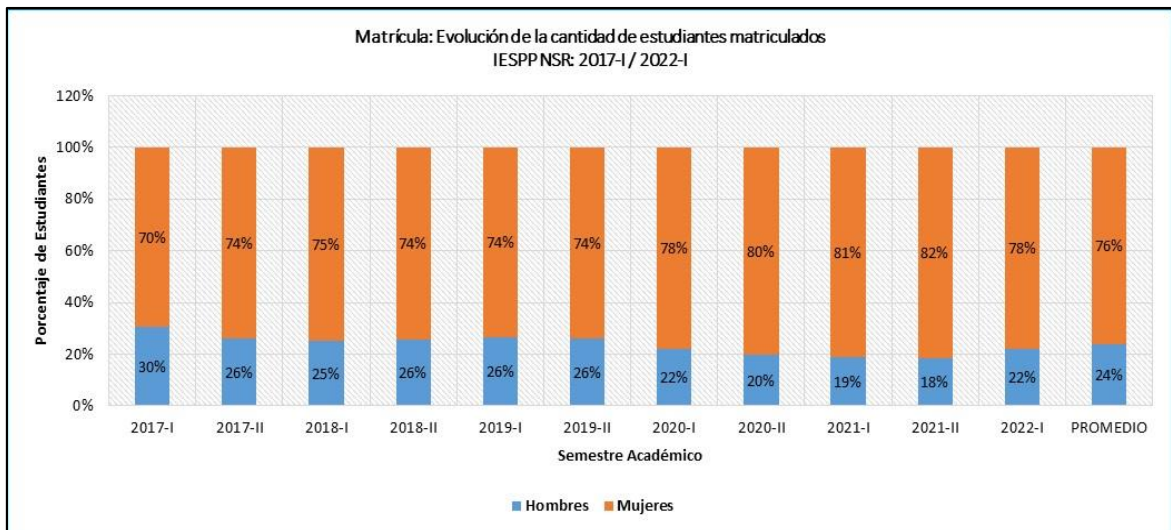
**Cuadro 8. Matrícula: Evolución de la cantidad de estudiantes matriculados en el IESPP NSR, periodo 2017-I - 2022-I**

Semestre Académico	Matriculados	Hombres		Mujeres	
		Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
2017-I	148	45	30%	103	70%
2017-II	104	27	26%	77	74%
2018-I	213	54	25%	159	75%
2018-II	188	48	26%	140	74%
2019-I	303	80	26%	223	74%
2019-II	273	71	26%	202	74%
2020-I	277	61	22%	216	78%
2020-II	252	50	20%	202	80%
2021-I	249	47	19%	202	81%
2021-II	234	43	18%	191	82%
2022-I	290	64	22%	226	78%
<b>PROMEDIO</b>	<b>230</b>	<b>54</b>	<b>24%</b>	<b>176</b>	<b>76%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

Se observa que la matrícula evoluciona positivamente en el periodo 2017 al semestre 2019-I; a partir del semestre 2019-II hasta el 2021-II se da un decremento. Para el periodo 2022-I se da un marcado incremento que la pone en el mismo nivel de la matrícula que tuvo en su mejor momento (2019-I).

Gráfico 6



Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

En el 2022-I, La carrera y programa de Educación Inicial es la que mayor población estudiantil tiene, y la de menor población es la carrera de Educación intercultural Bilingüe. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro.

**Cuadro 9. Evolución de la matrícula por semestre académico, según carrera/programa de estudios y promoción IESPP NSR: 2017-I / 2022-I**

Carrera/Programa	Promoción		Matriculados en el Semestre Académico										
	Ingreso	Egreso	2017-I	2017-II	2018-I	2018-II	2019-I	2019-II	2020-I	2020-II	2021-I	2021-II	2022-I
EDUCACIÓN INICIAL	2013	2018	5	5	5								
	2014	2018	7	6									
	2017	2021	30	22	25	24	25	25	26	25	26	26	
	2018	2022			39	37	41	40	35	34	35	33	31
	2019	2023					36	31	33	33	32	31	30
EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)	2020	2024							40	35	33	29	25
	2022	2026											34
EDUCACIÓN PRIMARIA	2017	2021	35	21	12	11	12	11	11	11	11	11	
	2018	2022			38	32	24	20	18	17	17	17	16
	2019	2023					36	28	16	15	15	13	12
EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)	2022	2026											35
EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE	2013	2017	1										
	2017	2021	16	14	11	9	7	6	6	5	4	4	
	2018	2022			12	11	8	9	8	5	6	6	6
	2019	2023					14	14	12	10	12	10	10
EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE (RVM 252-2019-MINEDU)	2022	2026											14
EDUCACIÓN FÍSICA	2015	2019	14	11	11	10	10	10					
	2017	2021	40	25	20	19	21	21	20	16	14	12	
	2018	2022			40	35	31	29	25	26	27	26	23
	2019	2023					38	29	27	20	17	16	19
EDUCACIÓN FÍSICA (RVM 147-2020-MINEDU)	2022	2026											35
<b>Total</b>			<b>148</b>	<b>104</b>	<b>213</b>	<b>188</b>	<b>303</b>	<b>273</b>	<b>277</b>	<b>252</b>	<b>249</b>	<b>234</b>	<b>290</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESPP NSR

**b) Licencia o abandono de estudios: Porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados.**

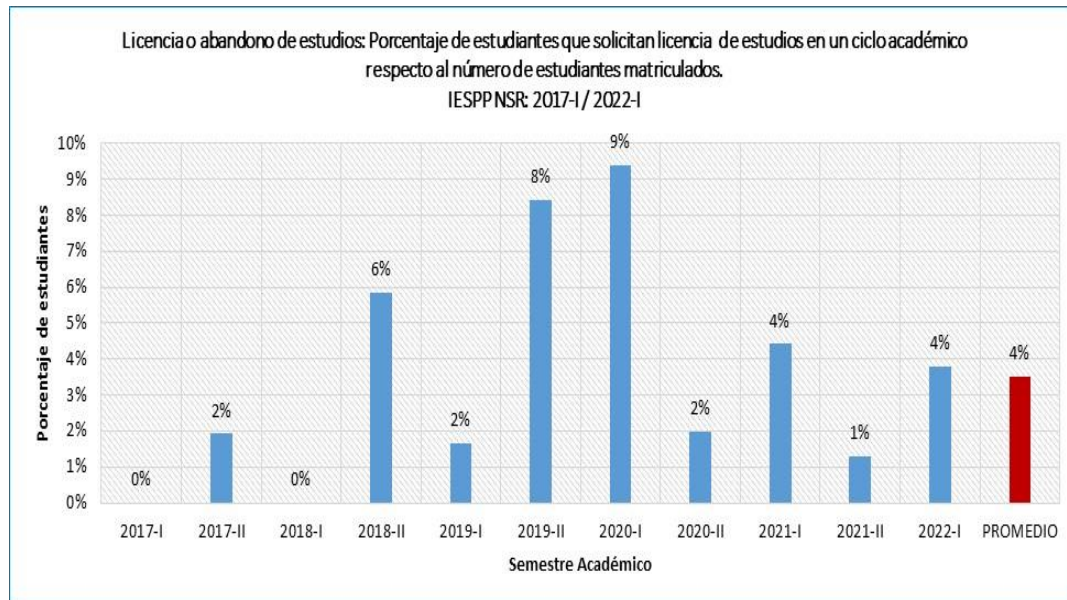
En los últimos 5 años, un promedio de 230 estudiantes se matriculó en el Instituto para su Formación Inicial Docente (FID) en las diferentes carreras y programas de estudios (Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Primaria Bilingüe Intercultural y Educación Física). El cuadro 10 y gráfico 7, muestran que el porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios en promedio es de 4%

**Cuadro 10. Licencia o abandono de estudios: Porcentaje de estudiantes que solicitan licencia de estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados en El IESPP NSR, periodo 2017-I - 2022-I**

Semestre Académico	Matriculados	Licencia	Porcentaje
2017-I	148	0	0%
2017-II	104	2	2%
2018-I	213	0	0%
2018-II	188	11	6%
2019-I	303	5	2%
2019-II	273	23	8%
2020-I	277	26	9%
2020-II	252	5	2%
2021-I	249	11	4%
2021-II	234	3	1%
2022-I	290	11	4%
<b>PROMEDIO</b>	<b>230</b>	<b>9</b>	<b>4%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

**Gráfico 7**



Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR



- c) **Traslado: Porcentaje de estudiantes que cambian de programa de estudios en un ciclo académico respecto a los estudiantes matriculados; o porcentaje de estudiantes que se trasladan a otra institución respecto a los estudiantes matriculados.**

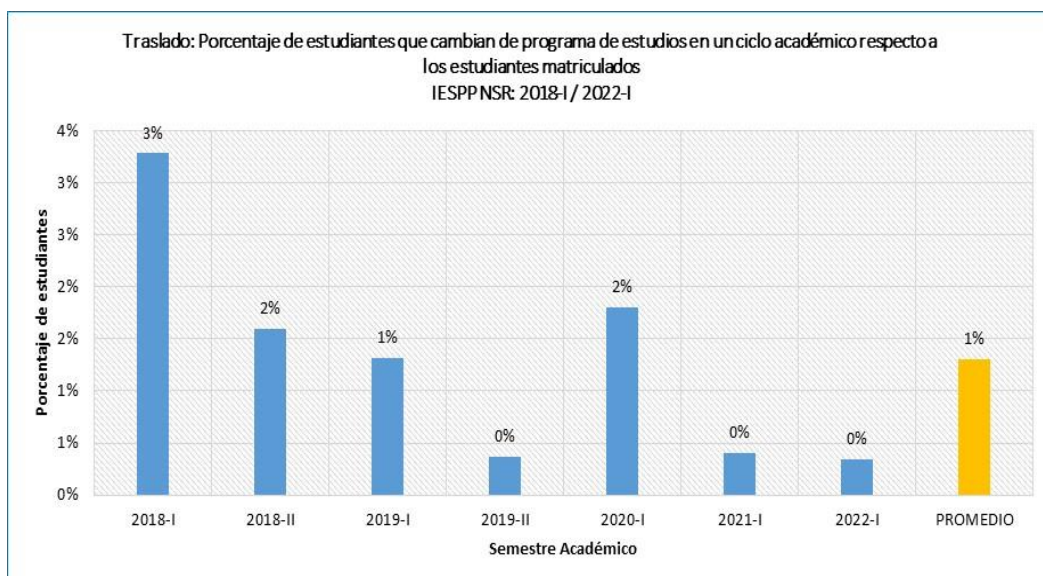
A continuación, se muestra el porcentaje de estudiantes que solicitaron traslado interno en los últimos 4 años. Siendo el promedio del 1%.

**Cuadro 12. Traslado: Porcentaje de estudiantes que cambian de programa de estudios en un ciclo académico respecto a los estudiantes matriculados en el IESPP NSR, periodo 2018-I - 2022-I**

Semestre Académico	Matriculados	Traslado interno	Porcentaje
2018-I	213	7	3%
2018-II	188	3	2%
2019-I	303	4	1%
2019-II	273	1	0%
2020-I	277	5	2%
2021-I	249	1	0%
2022-I	290	1	0%
<b>PROMEDIO</b>		<b>3</b>	<b>1%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

**Gráfico 8**



Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

**2. Reincorporación de estudios: Porcentaje de estudiantes que solicitan reincorporación para continuar sus estudios, después de haberse cumplido el plazo de su licencia de estudios.**

A continuación, se muestra el porcentaje de estudiantes que se reincorporaron en los últimos 4 años al Instituto, después de cumplirse la licencia de estudios. En promedio se reincorporó el 14% de estudiantes.

**Cuadro 13. Tasa de reincorporación de estudiantes al IESPP NSR, periodo 2019-II - 2022-II**

Semestre Académico	Reincorporados	Porcentaje
2019-II	8	18%
2020-I	4	9%
2020-II	7	16%
2021-I	10	23%
2021-II	4	9%
2022-I	5	11%
2022-II	6	14%
<b>PROMEDIO</b>	<b>6</b>	<b>14%</b>

Fuente: base de datos de la secretaría académica del IESP NSR

### 2.2.3. Análisis de funcionamiento interno: resultados de aprendizaje

A continuación, se presentan los resultados de aprendizaje e indicadores de eficiencia interna, identificando algunos problemas a superar.

Análisis de la información del funcionamiento interno	Valor de la línea de base	Problemas identificados
<b>Resultados de aprendizaje</b>		
El porcentaje de estudiantes que logran las competencias del perfil y los desempeños específicos, a partir del semestre 2017-II, se mantiene por encima del 77%, siendo una tasa alta de logro.	77%	Un grupo importante de estudiantes no alcanzan las competencias y los desempeños esperados.
En los últimos 5 años, un promedio del 90% de estudiantes, asiste de manera regular, a las clases.	90%	
En los últimos 5 años, un promedio de 78% de estudiantes aprueban la totalidad de cursos, áreas o módulos de su plan de estudios.	78%	Un grupo importante de estudiantes no aprueban la totalidad de cursos llevados.
En los últimos 5 años, un promedio del 9% de estudiantes, desaprueban cursos, áreas o módulos de su plan de estudios. Este porcentaje corresponde a los estudiantes que desaprueban menos de 6 créditos en el ciclo de estudios que cursa, por lo que, se encuentra apto para matricularse en el siguiente ciclo académico.	9%	
En los últimos 5 años, un promedio del 9% de estudiantes, desaprueban cursos, áreas o módulos de su plan de estudios. Este porcentaje corresponde a los estudiantes que desaprueban más de 6 créditos en el ciclo de estudios que cursa, por lo que, NO se encuentra apto para matricularse en el siguiente ciclo académico	9%	Repetición del ciclo académico o subsanación de cursos incorporándose a otra promoción.
En los últimos 2 años, un promedio del 13% de estudiantes, subsanaron cursos, áreas o módulos de su plan de estudios.	13%	
En el periodo comprendido entre el 2004 y 2021 el 97% de los egresados logra titularse; sin embargo, solo el 60% se titula en el plazo establecido.	60%	Un 40% de los egresados se titulan fuera del plazo establecido.
<b>Eficiencia interna</b>		
Se observa que la matrícula evoluciona positivamente en el periodo 2017 al semestre 2019-I; a partir del semestre 2019-II hasta el 2021-II se da un decremento. Para el periodo 2022-I se da un marcado incremento que la pone en el mismo nivel que tuvo la matrícula en su mejor momento (2019-I). Se da una total recuperación.		
En los últimos 5 años el porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios es de 4%	4%	
En los últimos 4 años el porcentaje de estudiantes que solicitaron traslado interno es de 1%.	1%	
El porcentaje de estudiantes que se reincorporaron al Instituto, en los últimos 4 años, después de cumplirse la licencia de estudios, es de 14%. Es decir, de todos los que piden licencia, el 14% se reintegra	14%	Un 86% de estudiantes que piden licencia no retornan a la institución.

#### 2.2.4. Análisis del contexto externo

A continuación, se muestra el análisis demográfico, político, económico, social, cultural, tecnológico, ambiental, entre otros, de la región, a fin de determinar cómo influyen en la institución.

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DATOS DESCRIPTIVOS RELEVANTES
<b>DEMOGRÁFICO</b>	Para el año 2023, la población de Madre de Dios ascendería a 156,299 equivalente al 0.47% de la población nacional y su Tasa de Crecimiento promedio anual, sería de 2.05%; superando a la Tasa Nacional (0.99%). Esta condición es favorable ya que proyecta una futura generación de egresados de la EBR que requerirá servicios de educación superior. Fuente: INEI – 2021 Proyecciones.
<b>POLÍTICO</b>	En lo político, la región Madre de Dios recientemente cuenta con instrumento de gestión regional que se fortalecerán para una buena planificación tan necesaria, pues se observa una expansión urbana desordenada en los distritos y provincias y en las zonas de frontera con Bolivia y Brasil como con las regiones de Ucayali, Cusco y Puno. Esto último se puede observar por la migración de personas a centros mineros por la oportunidad de trabajo, como también a zonas agrícolas.
<b>ECONÓMICO</b>	En lo económico, Madre de Dios se sustenta en la actividad minera con un 38.4%, seguida por el comercio que contribuye con un 11.9 %. Cabe indicar que de acuerdo al BCR la región contribuye solo un 0.5 % al PBI nacional. Fuente: INEI 2017-BCR.
<b>SOCIAL</b>	Si bien es cierto las condiciones de vida de la mayoría de la población son precarias, estando en situación de pobreza. Su población, de acuerdo al INEI, se ubica mayoritariamente en la clase E. Fuente: INEI 2017-BCR.
<b>CULTURAL</b>	Madre de Dios, debido a su ubicación geográfica y su alto grado de migración ingresante, alberga al menos 10 lenguas amazónicas y andinas, castellano además de ser expuesto al portugués, pese a que existe La Ley General de Educación que fomenta una educación intercultural bilingüe no facilita resultados tangibles debido al bajo presupuesto para fortalecer estas iniciativas. Sin embargo, las ONG con apoyo de la cooperación internacional han financiado proyectos de interculturalidad educativa. Fuente: Informe de Defensoría del Pueblo - 2019.
<b>TECNOLÓGICO</b>	El incremento en la demanda en el manejo de sistemas de cómputo se incrementa en 1.2% anual, considerando que hasta el 2016 el 33.5% de los hogares tienen al menos una computadora, asimismo el 26.4% del total de los hogares, hasta el 2016 cuenta con el servicio de internet. Esto genera una perspectiva favorable para desarrollar nuevas metodologías de enseñanza. con algunos sectores de la población, como también restricciones o imposibilidad de desarrollo de acciones educativas con soporte virtual. Fuente: ENAHO -2016

### 2.3. MAPEO DE ACTORES EXTERNOS

Tipo de actor	Posición del actor		
	Colaborador	Neutral	Opositor
<b>Instituciones públicas</b>			
Gobierno Regional y Dirección Regional de Educación		Gestión del programa presupuestal para pago de planilla y servicios; sin embargo, no ha prestado apoyo para el licenciamiento	
Municipalidad provincial y distrital	La Municipalidad provincial de Tambopata apoya acciones a favor de la infraestructura		
Directores de instituciones de la educación básica públicas y privadas	Convenios para desarrollo de práctica profesional		
Centro de Salud Jorge Chávez	Convenios para atención de la salud de estudiantes		
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperantes.			
Federación Nativa de del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD)	Convenio para la atención de estudiantes indígenas en programa de Educación Primaria EIB		
Entidades privadas con fines de lucro			
Empresas, asociaciones de productores o prestadores de servicios		Ni apoyan ni dificultan el trabajo institucional	
Medios de comunicación		Ni apoyan ni dificultan el trabajo institucional	
Universidades nacionales, universidades privadas e institutos de Educación Superior Tecnológica			Resultan hacer competencia a nuestra institución en la captación de egresados de la secundaria.
Egresados, comunidad de la ciudad y familias	Apoyan con trabajo y recursos financieros y otros, las acciones del IESP para lograr las CBC, en especial la de infraestructura y recursos para el aprendizaje.		

## 2.4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Componente	Conclusión
<b>Funcionamiento de procesos institucionales</b>	<p><b>Respecto al subcomponente estratégico</b></p> <p>En relación a la gestión de la dirección, se cuenta con director permanente y con las competencias para conducir la institución, apoyado en un Consejo Asesor completo y en funcionamiento permanente, situación que ha hecho posible cumplir con la presentación al proceso de licenciamiento. Sin embargo, se asume que la carencia de personas en puestos importantes, la carencia de recursos financieros y el escaso apoyo de la DRE y Gobierno Regional impiden un mejor desarrollo de la dirección.</p> <p>En tal sentido, se han identificado procesos que no contribuyen a mejorar la calidad educativa de la institución, como el limitado acompañamiento, monitoreo y evaluación a los procesos de la gestión institucional de la EESP: Instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, MPI, PCI); la limitada atención de necesidades formativas de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP; así como las limitadas condiciones favorables que permiten aprovechar la gestión de oportunidades y minimizar los riesgos y conflictos en forma concertada, todo ello es consecuencia del:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Limitado presupuesto para la contratación docente que cubra los cursos del plan de estudio y las áreas de gestión pedagógica, generando como consecuencia la limitada participación de los docentes en las actividades institucionales.</li> <li>- La carencia de aulas y ambientes administrativos reducidos, y el equipamiento de antigua generación y deficiente conectividad de internet para el desarrollo de la gestión institucional con que cuenta la institución.</li> <li>-Por lo expuesto, también hay una limitada evaluación del impacto de los procesos misionales frente a las necesidades del contexto social.</li> </ul> <p>En relación con la gestión de la calidad, se hacen esfuerzos institucionales por mejorar y sostener los niveles de calidad alcanzados, permanentemente; sin embargo, el IESP tiene carencias de personal, técnicas y metodológicas para el desarrollo de un proceso sistemático de monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión, lo que configura un problema.</p> <p>Asimismo, no se cuenta con un ambiente para el Área de gestión de calidad ni con presupuesto por la DRE para la contratación de un responsable del área. Solo se tiene un personal con aula a cargo y con encargatura de funciones, lo que dificulta la implementación de los procesos de calidad en la EESP.</p> <p>En ese sentido se ha identificado el escaso personal cualificado para la implementación de acciones de planificación, acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para favorecer el logro de los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.</p>
	<p><b>Respecto al subcomponente misional</b></p> <p>En relación a la gestión de la formación inicial de docentes se estima contar con varias fortalezas, como, por ejemplo, contar con procedimientos que permiten la atención adecuada y oportuna de los procesos académicos, asimismo; los resultados de aprendizaje y la eficiencia interna, en general, son satisfactorios, de acuerdo al análisis estadístico desarrollado para el PEI. Asimismo, contar con convenios para la práctica preprofesional con IIEE públicas y privadas, en contextos urbanos, rurales y urbano-marginales. También es de resaltar contar con Consejo asesor con participación de delegado estudiantil, así como haber integrado la tutoría en el plan de estudios. Como debilidades se identifican que, en los últimos 5 años, el 40% de estudiantes han logrado solo un aprendizaje suficiente, no siendo lo esperado institucionalmente y el 6% de estudiantes ha obtenido un nivel de aprendizaje menor al mínimo esperado; como</p>

también que, en varios casos, de forma recurrente, los docentes contratados abandonan el trabajo debido a que se le presentan otras oportunidades laborales.

Lo descrito anteriormente es consecuencia de una limitada implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los procesos de enseñanza, la evaluación formativa, la gestión del aprendizaje y, de la convivencia en el aula, el uso de los materiales y los recursos educativos; de la misma forma, se ha identificado que no se cuenta con un plan de fortalecimiento de competencias básicas dirigido a los ingresantes para nivelar las competencias con que ingresan de la educación secundaria. De la misma forma, se ha identificado que los docentes que se contratan aceptan como última opción luego de no poder ingresar por contrato en la EBR, por ello, no cubren totalmente el perfil esperado para ser docente de educación superior pedagógica.

De la misma forma se ha identificado que hay un limitado incremento del porcentaje de estudiantes que aprueban los cursos programados por semestre; como de estudiantes que alcanzan el nivel destacado, de los cursos programados por semestre. Asimismo, se ha observado que existe un limitado incremento del porcentaje de estudiantes que egresan del programa de estudios y que se titulan dentro del plazo establecido por la normativa de la institución.

Además, se ha identificado que actualmente es insuficiente el acompañamiento, monitoreo y evaluación que se brinda los estudiantes para el desarrollo de la práctica preprofesional, esto debido, al limitado recurso financiero para asegurar el traslado de los docentes a los centros de práctica. De la misma forma se encuentra resistencia en algunas comunidades de aceptar a practicantes que hablen la lengua materna, pues esperan enseñanza en castellano.

Por otro lado, es limitado la participación de los estudiantes en los procesos de desarrollo del PEI, carecemos de mecanismos de acompañamiento y seguimiento a los estudiantes para asegurar su participación en el desarrollo e implementación del PEI, de manera extracurricular

Asimismo, hay una limitada implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP

Además, la institución ha implementado limitadas acciones de monitoreo y evaluación al desarrollo de la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes; así como se ha identificado que existe poco soporte de la institución a los estudiantes para promover a realización de la investigación vinculada a su práctica preprofesional.

Por último, no se ha implementado mecanismos sobre el nivel de satisfacción de los estudiantes y docentes en los diferentes procesos que se han implementado en la institución que permitan contribuir a la mejora de estos.

En relación con la gestión del desarrollo profesional de los formadores, se desarrollan acciones de fortalecimiento de capacidades docentes para el manejo de los DCBN, sin embargo, es muy preocupante el alto porcentaje de docentes contratados que no permanecen en la institución, perdiéndose el trabajo de inducción y capacitación; además, son limitadas las acciones de fortalecimiento de capacidades en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado, se cuenta con jefatura de la Unidad de investigación desde el semestre 2022-I con su respectivo plan de trabajo; sin embargo, es incipiente el trabajo en el área de investigación e innovación con los formadores y escaso manejo de las estrategias de investigación cuantitativa y cualitativa de parte de los formadores lo que dificulta el avance de los estudiantes; uno de los problemas identificados son las limitadas acciones de fortalecimiento de capacidades en los procesos de investigación articulada a su práctica educativa.

De la misma forma, no se cuenta con información de la satisfacción de los docentes formadores respecto con las iniciativas de fortalecimiento de capacidades en los procesos de investigación y en los procesos de enseñanza.

En relación a la gestión de los programas de formación continua, se cuenta con docentes formadores con experiencia para brindar formación, así como con aliados de otras instituciones; además se ha identificado que los docentes de la educación básica tienen interés y buena disposición para participar en cursos de formación continua; sin embargo, aun en la institución, no se ha concretado una oferta de formación continua que priorice las necesidades importantes de los docentes, ya que se cuenta con limitada información de dichas necesidades formativas de manera concreta; de la misma forma, es importante mencionar que a la fecha, no se cuenta con autorización para ofrecer programas de post grado ni con el financiamiento necesario.

En razón al proceso de la investigación e innovación en la formación continua, actualmente, se cuenta con docentes formadores con experiencia para desarrollar procesos de investigación, así como con aliados de otras instituciones; de la misma forma, se ha identificado que existe interés en los docentes de educación básica por conocer sobre innovaciones educativas; sin embargo, actualmente en la institución existe limitada oferta de formación continua orientada al desarrollo de las competencias de investigación y se cuenta con información parcial de las necesidades formativas de los docentes en relación al desarrollo de la investigación.

En relación del proceso de admisión, se lleva a cabo anualmente, con regular cantidad de postulantes e ingresantes, lo que hace que la matrícula se mantenga y aumente; sin embargo, aún se ha identificado que los informes de los procesos de admisión cuentan con limitadas recomendaciones para mejorar los procesos posteriores; asimismo, las recomendaciones, son poco incorporadas en los nuevos procesos de admisión.

De la misma forma se cuenta con limitada información actualizada, debido a que los informes se presentan de manera tardía.

En relación a la promoción del bienestar y empleabilidad se cuenta con la Unidad de bienestar y empleabilidad que presta los servicios de: monitoreo de la tutoría, seguimiento de la asistencia/faltas de los estudiantes, servicio médico, asistencia psicológica y asistencia social. Asimismo, se tiene convenio con el centro de salud Jorge Chávez para campañas de salud, como vacunación contra covid-19 y descarte de contagio de la enfermedad. Atienden a docentes y estudiantes frente a cualquier emergencia de salud. Sin embargo, se dan situaciones personales-familiares de los estudiantes que no pueden ser controlados y que impactan negativamente en los estudiantes. Asimismo, a la fecha aún no se cuenta con el área de servicio médico implementado con las condiciones necesarias para su funcionamiento.

En la EESP, se cuenta con el servicio social implementado con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes; de la misma forma, se cuenta con el servicio psicopedagógico, implementado con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.

Respecto a los mecanismos de intermediación laboral, se cuenta con algunas iniciativas relacionadas a su implementación, tales como la orientación profesional, consejería, tutoría, bolsa de trabajo, la práctica pre profesional y promoción del emprendimiento.

Respecto a la seguridad y vigilancia, como parte de los servicios que brinda la institución, aun es limitada su implementación con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad de los estudiantes y la comunidad educativa; de la misma forma, no se cuenta con garita de control, radio de comunicación, uniforme.

Asimismo, a la fecha, no se cuenta con el servicio de la defensa al estudiante con las condiciones necesarias para contribuir en su proceso formativo en la institución y que enfrente situaciones de acoso, discriminación o situaciones que atenten contra su derecho; de la misma forma, no se cuenta con información sobre la necesidad de los estudiantes respecto con el servicio de defensa de los estudiantes.



El seguimiento a los egresados se desarrolla, se tiene convenio con la UGEL Tambopata para contar con información laboral de los egresados, el área está encargada a un docente que comparte su tiempo con el dictado de horas de clase; sin embargo, hay una limitada implementación de mecanismos de seguimiento a los egresados de la institución. Esto se evidencia en la información limitada de los egresados de los últimos 10 años, con que cuenta la institución; de la misma forma no se cuenta con información de los empleadores sobre el desempeño de los egresados de la institución, que ayudaría a mejorar este proceso.

#### **Respecto al subcomponente de soporte**

En relación a la gestión de recursos económicos y financieros, se cuenta con un personal encargado del área administrativa, y con recursos directamente recaudados que se utilizan de acuerdo a lo programado en el PAT; dichos recursos resultan insuficientes para cubrir las demandas institucionales. Una debilidad es que no se cuenta con área de administración y, por otro lado, la asignación presupuestal a los institutos superiores es insuficiente por parte del MINEDU y del GORE y la centralización regional de la gestión administrativa y financiera en el nivel superior a cargo de la DRE-MDD, produce problemas para atender las necesidades institucionales; además, no se cuenta con un ambiente adecuado para el Área de administración; son limitadas las acciones que se implementan para el seguimiento a la generación y uso de los recursos financieros, de acuerdo con el presupuesto institucional; de la misma forma, aún existe limitada información acerca de los resultados alcanzados en la ejecución del gasto e inversiones, de acuerdo a los previsto en el presupuesto institucional.

En relación al proceso de la gestión logística y bastecimiento, son limitados los mecanismos de seguimiento y evaluación a las acciones que se desarrollan en este proceso, previstos en la programación institucional; como consecuencia, se cuenta con insuficiente información que permita mejorar este proceso.

En relación a las personas, la institución cuenta con una plana docente es de 22 profesionales donde solo 4 son nombrados y con más de 30 años de servicio, en tanto que 18 docentes son contratados, lo que lleva a una alta rotación docente. Asimismo, el MINEDU no dispondrá de plazas orgánicas para completar el número de docentes en la EESP y es poco probable la generación de plazas para el área de calidad, coordinador de Práctica preprofesional y administrador, por parte de la DRE.

Además, por falta de recursos, actualmente se cuenta con limitados mecanismos de seguimiento y evaluación a la gestión del personal docente y administrativo, que permita asegurar los profesionales, suficientes y con buen desempeño en la institución.

Asimismo, se ha identificado que los procesos de selección, inducción e inserción laboral del personal docente y administrativo, son poco rigurosos en su implementación debido al poco interés de los profesionales por incorporarse a la Institución; por otro lado, se cuentan con limitados mecanismos para promover el estímulo y reconocimiento al personal docente y administrativo.

En relación a la gestión de recursos tecnológicos, se han dado mejoras en la implementación de equipos de cómputo, aunque se mantiene el déficit. Por otro lado, el servicio de internet es de mala calidad dificultando las labores académicas y administrativas. También no se cuenta con adecuado servicio de mantenimiento de los equipos. A esto se suma la escasa información de la situación de los recursos tecnológicos para mejorar el desarrollo de los procesos académicos y administrativos de la EESP.

	<p>Además, no se cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan identificar las necesidades para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que beneficien los servicios de apoyo a la formación académica y la gestión administrativa.</p> <p>Respecto a la atención al usuario, la institución actualmente no cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario que permitan lograr la eficiencia en la gestión de archivos y en el trámite de solicitudes.</p> <p>Asimismo, si bien es cierto, se cuenta con un Manual de procedimientos administrativos, no se ha difundido para su uso respectivo; además, no se cuenta con información respecto al nivel de satisfacción de los usuarios con el área de trámite documentario.</p> <p>Respecto al proceso de asesoría legal, la institución no cuenta con un especialista en el área de asesoría legal en beneficio del equipo directivo, los docentes, administrativos, los estudiantes y egresados de la EESP, en ese sentido, aún no se han implementado mecanismos que permitan brindar el servicio de asesoría legal o promover las condiciones necesarias para gestionar el servicio.</p> <p>Limitado número de reportes de seguimiento y evaluación a problemáticas que necesiten asesoría legal, con recomendaciones que permitan mejorar dicho proceso.</p>
<p><b>Resultados de aprendizaje</b></p>	<p>Los resultados de aprendizaje se muestran favorables, aunque con algunas situaciones problemáticas por atender.</p> <p>Durante el periodo 2017-II - 2021-II el 77% de estudiantes logran las competencias del perfil y los desempeños específicos, en el mismo periodo, el 90% de los estudiantes asiste regularmente a clases. Asimismo, el 78% de estudiantes aprueban la totalidad de cursos, áreas o módulos de su plan de estudios.</p> <p>En relación a la desaprobación de cursos, en el periodo señalado, tenemos que el 9% de los estudiantes desaprueban menos de 6 créditos; en tanto que, otro 9% desaprueban igual o más de 6 créditos, con lo cual deben repetir de ciclo o volver a llevar los cursos con otros grupos, afectando su itinerario formativo. En ese sentido, en los dos últimos años, el 13% de estudiantes subsanaron cursos.</p> <p>Finalmente, en el periodo comprendido entre el 2004 y 2021 el 97% de los egresados logra titularse; sin embargo, solo el 60% se titula en el plazo establecido, configurándose una situación problemática.</p>
<p><b>Eficiencia interna</b></p>	<p>Los indicadores de eficiencia interna muestran valores favorables, en general. Por un lado, se observa que la matrícula evoluciona positivamente en el periodo 2017 al semestre 2019-I; pues, si bien es cierto que a partir del semestre 2019-II hasta el 2021-II se da un decremento, en el periodo 2022-I se da un marcado incremento que la pone en el mismo nivel que tuvo la matrícula en su mejor momento (2019-I). Se da una total recuperación.</p> <p>En el caso de solicitud de licencia, tenemos que, en los últimos 5 años el porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios es de 4%, valor que se considera bajo.</p> <p>Respecto al traslado de los estudiantes, en los últimos 4 años el porcentaje de estudiantes que solicitaron traslado interno fue de 1%.</p> <p>Por otro lado, el porcentaje de estudiantes que se reincorporaron al Instituto en los últimos 4 años después de cumplirse la licencia de estudios es de 14%. En otras palabras, un 86% de estudiantes que piden licencia no retornan a la institución.</p>

<p><b>Situación del contexto</b></p>	<p>En el aspecto demográfico, para el año 2023, la población de Madre de Dios ascendería a 156,299 equivalente al 0.47% de la población nacional y su Tasa de Crecimiento promedio anual, en ese año sería de 2.05%; superando a la Tasa Nacional (0.99%). Esta condición es favorable ya que proyecta una futura generación de egresados de la EBR que requerirá servicios de educación superior.</p> <p>En lo económico, la aprobación del presupuesto regional para el año 2020, muestra un incremento de 10.00% respecto al año anterior, esto es favorable para mejorar las condiciones básicas de calidad en IESPP y EESPP. Asimismo, el presupuesto Institucional para el 2022 se mantiene igual lo cual es favorable para el mantenimiento de las condiciones básicas de calidad. Finalmente, El presupuesto de la DRE para el 2023 cuenta con un incremento de 06 plazas docentes orgánicas, esto es favorable para garantizar la atención de los estudiantes.</p> <p>En lo político. Cabe destacar que la región Madre de Dios recientemente cuenta con instrumento de gestión regional que se fortalecerán para una buena planificación tan necesaria, pues se observa una expansión urbana desordenada en los distritos y provincias y en las zonas de frontera con Bolivia y Brasil como con las regiones de Ucayali, Cusco y Puno. Esto último se puede observar por la migración de personas a centros mineros por la oportunidad de trabajo como también en la agricultura.</p> <p>En lo social, si bien es cierto las condiciones de vida de la mayoría de la población son precarias, estando en situación de pobreza; se proyecta que al 2023 serán 15,774 estudiantes matriculados en el nivel secundaria de la EBR, esto es un escenario favorable para el realizar un plan de atracción a los futuros estudiantes.</p> <p>En el aspecto cultural, Madre de Dios alberga al menos 10 lenguas amazónicas y andinas, castellano además de ser expuesto al portugués, pese a que existe La Ley General de Educación que fomenta una educación intercultural bilingüe no facilita resultados tangibles debido al bajo presupuesto para fortalecer estas iniciativas. Sin embargo, las ONGs con apoyo de la cooperación internacional han financiado proyectos de interculturalidad educativa.</p> <p>En el aspecto tecnológico, el incremento en la demanda en el manejo de sistemas de cómputo se incrementa en 1.2% anual, considerando que hasta el 2016 el 33.5% de los hogares tienen al menos una computadora, asimismo el 26.4% del total de los hogares, hasta el 2016 cuenta con el servicio de internet. Esto genera una perspectiva favorable para desarrollar nuevas metodologías de enseñanza con algunos sectores de la población, como también restricciones o imposibilidad de desarrollo de acciones educativas con soporte virtual.</p>
<p><b>Mapeo de actores</b></p>	<p>El Instituto tiene como instituciones colaboradoras a: a) Municipalidad provincial de Tambopata que apoya acciones a favor de la infraestructura, b) directores de instituciones de la educación básica públicas y privadas con quienes tienen convenios para el desarrollo de la práctica pre-profesional, c) Centro de salud Jorge Chávez, con quien se tiene convenios para atención de la salud de estudiantes, lo que es muy importante para la inmunización y descarte de la covid 19; asimismo, es un aliado importante la Federación Nativa de del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD) para la difusión del programa de Educación Primaria EIB en las comunidades indígenas.</p> <p>Por otro lado, se tienen como actores neutrales al Gobierno Regional y la Dirección de Educación de Madre de Dios, porque si bien es cierto, administra al pago de remuneraciones del personal del instituto así como de los servicios básicos, no se observa voluntad de apoyo, con mayor razón durante el proceso de licenciamiento. De igual manera se considera a los medios de comunicación de la región, así como a las empresas privadas de la localidad, quienes no aportan como tampoco dificultan el trabajo institucional.</p> <p>Finalmente, se pueden calificar como opositores a las universidades públicas y privadas</p>

que trabajan en la ciudad de Puerto Maldonado, que ofertan carreras de educación, así como a los IEST que compiten por la admisión de los egresados de secundaria. Sin embargo, durante el proceso de licenciamiento se ha contado con el apoyo, con trabajo y recursos financieros y otros, por parte de los egresados, las familias y la comunidad de Puerto Maldonado, lo que ha significado un buen respaldo.

### 3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

#### 3.1. Análisis de oferta y demanda del servicio educativo del territorio

Con información del ESCALE de la Unidad de Estadística Educativa del MINEDU, se puede observar la evolución del contingente docente en la región de Madre de Dios, provincia de Tambopata.

**Cuadro 14. Madre de Dios: número de docentes en el sistema educativo según nivel educativo para el periodo 2017 – 2021**

Nivel Educativo	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Inicial</b>	8 254	9 170	9 115	9 072	8 827
<b>Primaria</b>	18 660	18 562	19 844	21 086	21 373
<b>Secundaria</b>	10 597	11 220	12 001	12 819	13 816
<b>Básica_Regular</b>	<b>37 511</b>	<b>38 952</b>	<b>40 960</b>	<b>42 977</b>	<b>44 016</b>

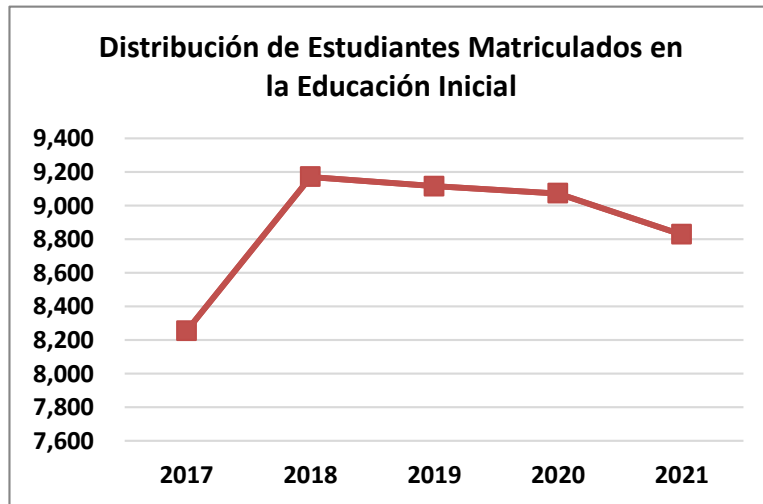
Fuente: ESCALE

Como se muestra, en el nivel inicial se muestra decrecimiento a partir del año 2018, más pronunciada entre 2020-2021, seguramente explicada por la pandemia de la covid 19. Por su parte, para la educación Primaria se observa un crecimiento importante en el periodo estudiado. De igual manera, para la Educación Secundaria se observa también un incremento en el número de docentes laborando en el sector educación.

Por su parte, con información obtenida de la UGEL Tambopata tenemos un panorama de la **evolución de la matrícula** para el periodo 2017-2021, para los niveles inicial, primaria y secundaria.

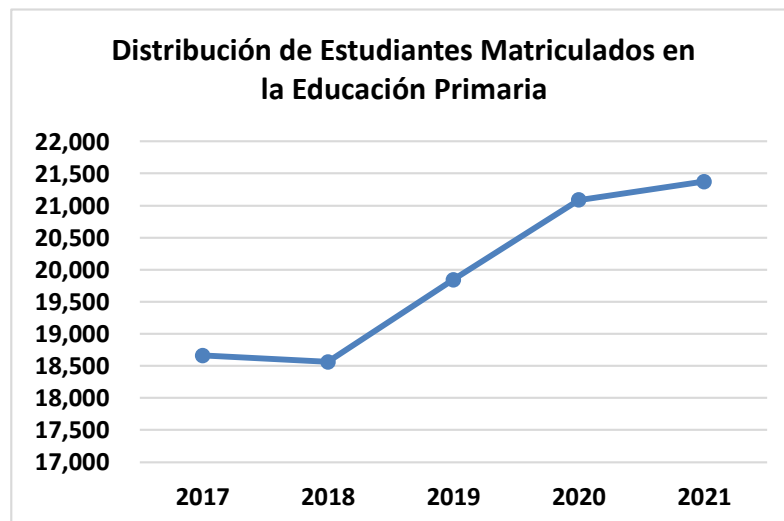
En ese sentido, tenemos, respecto a la Educación Inicial, en términos de porcentaje se divisa una caída en la matrícula, acentuada entre los años 2020 y 2021, que fue de 5%.

Gráfico 9



Respecto a la Educación Primaria, en términos de porcentaje se observa un incremento de 3% en el año 2020 y el año 2021, ello proyecta que se mantenga la demanda en el sector educativo para este nivel; lo que redundará en la contratación de los docentes.

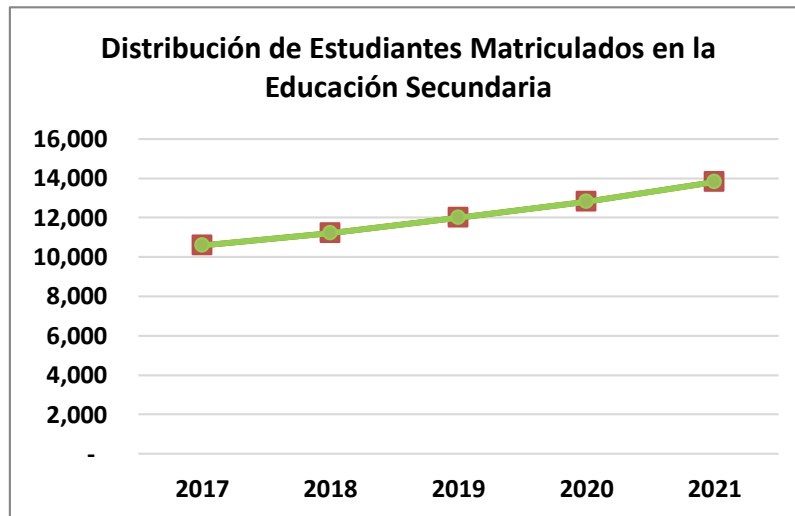
Gráfico 10



Por su parte, respecto a la Educación Secundaria, se observa un incremento de 2% entre el año 2020 y el 2021, aunque con un posicionamiento positivo, el crecimiento sólo

logró la mitad de lo registrado en el 2019; lo que lleva a una tendencia de crecimiento para el periodo estudiado.

**Gráfico 10**



Como otra fuente de información se recurrió al documento **“Resultados del estudio de la oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios a nivel nacional y regional”**, en adelante el Estudio, elaborado por la DIFOID en el año 2019, con la finalidad de orientar la oferta de la educación superior pedagógica. En este caso, lo utilizamos con la finalidad de justificar la necesidad del servicio educativo en la región Madre de Dios, porque la Escuela de Educación Superior Nuestra Señora del Rosario, contribuye con la atención de esa demanda ofertando cuatro programas de estudio: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación primaria EIB y Educación Física.

El estudio señala que, se entiende por análisis de oferta y demanda docente, al ejercicio de definir o calcular la brecha existente, entre la demanda de docentes para atender los servicios educativos y la oferta de docentes con que se cuenta a nivel nacional y en cada una de las regiones, para los tres niveles de la Educación Básica Regular: Inicial, Primaria y Secundaria (incluyendo Educación Intercultural Bilingüe – EIB)”. Se presenta los resultados que corresponden a la proyección de 5 años de la brecha docente agregada por carrera y región (2019-2023).

En el siguiente cuadro se presenta los resultados de los estudios para la región Madre de Dios en razón a los programas de Educación inicial, educación primaria y educación primaria EIB y educación física.

**Cuadro 15: Brecha docente en la región Madre de Dios**

Programa	Año					Calificación
	2019	2020	2021	2022	2023	
Educación Inicial	437	468	512	553	598	Muy alta
Educación Primaria	328	377	416	477	544	Muy alta
Educación Primaria EIB	55	53	51	49	48	Leve
Educación Física	77	75	71	74	71	Moderada

Fuente: Resultados del estudio de la oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios a nivel nacional y regional, DIFOID-MINEDU.2019

Conociendo que el Proyecto educativo de la EESP Nuestra señora del Rosario tiene una vigencia de 5 años, cuyo periodo es del 2022 al 2025, se ha proyectado los resultados hasta el 2025.

**Cuadro 15: Brecha docente en la región Madre de Dios hasta el año 2025**

Programa	Año							Calificación
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Educación Inicial	437	468	512	553	598	648	693	Muy alta
Educación Primaria	328	377	416	477	544	604	664	Muy alta
Educación Primaria EIB	55	53	51	49	48	46	45	Leve
Educación Física	77	75	71	74	71	69	68	Moderada

Fuente: Elaboración propia, ampliación de resultados del estudio de la oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios a nivel en la región Madre de Dios.

Para tal fin se ha proyectado los resultados tomando como referencia la metodología utilizada en el estudio de la DIFOID 2019. Es decir, para completar los resultados de la brecha de docentes (2024 y 2025) y justificar los programas de estudio que se oferta en la

institución Nuestra Señora del Rosario, se han desarrollado tres procesos: proyectar la información de la demanda de docentes para atender las necesidades del servicio educativo, proyectar la oferta de los docentes con que se cuenta en la región para responder a las demandas existentes del servicio educativo y con esa información, calcular la brecha existente en cada programa de estudio hasta el 2025.

Para el cálculo de la demanda de docentes en la región Madre de Dios; se ha recolectado información para calcular la demanda de secciones según la matrícula de estudiantes, la demanda de horas por especialidad a partir de la demanda de las secciones y la estimación de matrícula con demanda docente; con toda esa información se procedió a proyectar la demanda de docentes en la región Madre de Dios.

Para determinar la oferta educativa de docentes en la región de Madre de Dios, se ha considerado a los docentes que se encuentren laborando en el sistema educativo de la región, lo que implica contabilizar los docentes, utilizando para ello la base de datos del sistema NEXUS, para ello se ha realizado los siguientes procesos: Obtener la especialidad de los docentes de la región, filtrar la base de datos del sistema Nexus y el último proceso consiste en alinear la información obtenida con el documento de identidad de los docentes.

En ese sentido, en el cuadro 15, se presenta la brecha de docentes para la región Madre de Dios en relación con los programas de estudios que ofrece la EESP Nuestra Señora del Rosario. En relación con el cuadro, los resultados indican que para Educación inicial y Educación Primaria la demanda sigue siendo muy alta; mientras que para Educación Primaria EIB se observa que existe una demanda leve, en tanto que, para Educación física se observa que existe una demanda moderada.

En educación inicial se proyecta una brecha de 648 docentes en el 2024 y de 693 docentes para el 2025. Como se observa en el cuadro, desde el año 2019 ha ido aumentando progresivamente, entre 40 y 50 docentes por año, lo cual indica una calificación de muy alta de cubrir docentes de educación inicial; por tal motivo se observa la necesidad de contar con docentes de educación inicial en la región Madre de Dios para cubrir esa brecha; en ese sentido, se justifica la oferta del programa de educación inicial en la EESP Nuestra Señora del Rosario.



En educación primaria se proyecta una brecha de 604 docentes en el 2024 y de 664 docentes para el 2025. Como se observa en el cuadro, desde el año 2019 ha ido aumentando progresivamente, entre 40 y 60 docentes por año, lo cual indica una calificación muy alta de necesidad de cubrir docentes de educación primaria; por tal motivo se observa la necesidad de contar con docentes de educación Primaria en la región Madre de Dios para cubrir esa brecha; en ese sentido, se justifica la oferta del programa de educación Primaria en la EESP Nuestra Señora del Rosario.

Mientras que, en educación Primaria EIB se proyecta una brecha de 46 docentes en el 2024 y de 45 docentes para el 2025. Como se observa en el cuadro hay una calificación leve la necesidad de contar con docentes de educación primaria EIB; por tal motivo se observa la necesidad de contar con docentes de educación primaria EIB en la región Madre de Dios para cubrir esa brecha; en ese sentido, se justifica la oferta del programa de educación primaria EIB en la EESP Nuestra Señora del Rosario.

En educación Física se proyecta una brecha de 69 docentes en el 2024 y de 68 docentes para el 2025. Como se observa en el cuadro hay una calificación moderada la necesidad de contar con docentes de educación física; por tal motivo se observa la necesidad de contar con docentes de educación física en la región Madre de Dios para cubrir esa brecha; en ese sentido, se justifica la oferta del programa de educación física en la EESP Nuestra Señora del Rosario.

Por lo expuesto, de acuerdo con la información elaborada para el estudio de oferta demanda referida a los programas que ofrece El IESP, se tiene que, la demanda de docentes en los niveles primaria y secundaria se incrementó en el periodo 2019-2025, lo que va de la mano con el crecimiento de la matrícula en dichos niveles. Por su parte, tanto la matrícula como la contratación docente, para el nivel inicial muestra un decremento en el mismo periodo; esto podría tener que ver con los efectos negativos de la pandemia de la COVID 19.

En conclusión, de acuerdo con el análisis de la oferta, demanda y brecha existente y proyectada hasta el 2025, la oferta educativa de la EESP Nuestra Señora del Rosario es pertinente, porque con los programas que se ofertan en la institución: Inicial, primaria,

primaria EIB y educación física, contribuyen en la formación de docentes para cubrir la brecha existente en la región Madre de Dios.

## 4. VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

### 4.1. VISIÓN

Al 2025, El IESP Nuestra señora del Rosario es reconocida en la región de Madre de Dios como una institución de calidad, líder en la formación inicial docente, cuyos egresados presentan una preparación especializada e intercultural, con alto nivel de preparación, con pensamiento crítico y reflexivo, con capacidades investigativas y para la innovación, enmarcada en el enfoque humanístico y ambiental, basado en el respeto y reconocimiento de la dignidad y condición de sujetos de derechos; que es conducida por docentes formadores competentes y comprometidos con el desarrollo regional.

### 4.2. MISIÓN

Brindamos formación inicial docente, especializada e intercultural, con enfoque humanístico y ambiental; conducida por docentes formadores competentes y comprometidos con la calidad educativa de los estudiantes, desarrollando sus capacidades investigativas y de innovación, el pensamiento crítico y reflexivo, en el marco del respeto y reconocimiento de la dignidad y condición de sujetos de derechos, para desenvolverse en contextos educativos dando respuesta a las exigencias de un mundo globalizado.

### 4.3. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

#### 4.3.1. Principios institucionales

**1. 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.

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

**3. 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.

**4. Inclusión social.** Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventajas 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.

**5. Transparencia.** La educación superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de oferta.

**6. 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, por ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.

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

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

### 4.3.2. Valores institucionales

La comunidad Rosarina desarrolla una educación formando personas capaces de vivenciar los valores de identidad, honestidad, verdad, democracia, responsabilidad y solidaridad basados en el amor.

Valores	Cualidades de las personas que forman parte de la institución que orientan su comportamiento
<p><b>Identidad</b></p> <p>Es el conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad. Estos rasgos caracterizan al sujeto o a la colectividad frente a los demás.</p> <p>La identidad también es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la conformación de la especificidad de cada sujeto; por esta razón, tienen validez expresiones tales como <i>“estoy buscando mi propia identidad”</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se valoran a sí mismos, reconocen su identidad, así como las de sus compañeros o con quienes establecen alguna conexión.</li> <li>▪ Acoge con respeto a todos, respetando su identidad sin discriminar, menospreciar ni excluir a nadie.</li> <li>▪ Propician un diálogo continuo con sus conexiones.</li> </ul>
<p><b>Honestidad</b></p> <p>La honestidad constituye una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad.</p> <p>La honestidad no puede basarse en los propios deseos de las personas. Actuar en forma honesta requiere de un apego a la verdad que va más allá de las intenciones. Un hombre no puede actuar de acuerdo a sus propios intereses, por ejemplo, obviando información, y ser considerado honesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se expresan con franqueza, confianza con un sentido de equidad y respeto por los valores.</li> <li>▪ Expresan apoyo y solidaridad con los miembros de la comunidad en toda situación que puedan disponer.</li> <li>▪ Participan con expresiones y opiniones en acciones democráticas que movilicen acciones solidarias y trabajo cooperativo en favor de objetivos comunes.</li> </ul>
<p><b>Verdad</b></p> <p>Es un concepto abstracto de difícil definición. El término procede del latín <b>veritas</b> y está asociado con la <b>conformidad de lo que se dice, con lo que se piensa o siente</b>.</p> <p>La verdad es el juicio que <b>no se puede negar racionalmente</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se expresan con naturalidad y claridad haciendo valer sus opiniones con argumentos sustentables.</li> <li>▪ Participan con expresiones y opiniones en acciones democráticas que movilicen acciones solidarias y trabajo cooperativo en favor de objetivos comunes.</li> </ul>

**Democracia**

La democracia es un sistema que permite organizar un conjunto de individuos, en el cual el poder no radica en una sola persona, sino que se distribuye entre **todos los ciudadanos**. Por lo tanto, las decisiones se toman según la **opinión de la mayoría**.

El mecanismo fundamental de participación de la ciudadanía es el sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, a través del cual elige a sus dirigentes o representantes para un período determinado. Las elecciones se llevan a cabo por los sistemas de mayoría o representación proporcional, o combinación de ambos.

- Reconocen, valoran y hacen respetar sus derechos, así como la de los demás ciudadanos.
- Reflexionan sobre el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, especialmente la de los individuos de las poblaciones vulnerables.

**Responsabilidad**

Es el **cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo**. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.

La responsabilidad se considera una cualidad y un valor del ser humano. Se trata de una **característica** positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta. En muchos casos, la responsabilidad viene dada por un cargo, un rol o una circunstancia, como un puesto de trabajo o la paternidad.

En una sociedad, se espera que las personas **actúen** de forma responsable, ejerciendo sus derechos y desempeñando sus obligaciones como ciudadanos. En muchos casos, la responsabilidad obedece a cuestiones éticas y morales.

- Asumen responsabilidades propias del programa educativo o actividades de la comunidad educativa y social, organizando la distribución de sus actividades con equidad y participación voluntaria.
- Cumplen sus compromisos asumidos para el bien propio, de su equipo y la de los individuos relacionados, evidenciando los resultados obtenidos y compartiéndolos como parte de la experiencia colectiva.

**Solidaridad**

Es un valor por excelencia que se caracteriza por la colaboración mutua que existe entre los individuos, lo que sin duda permite lograr la superación de los más terribles desastres.

La persona solidaria no duda en colaborar y apoyar a todos aquellos individuos que se encuentran en situaciones desfavorecidas, lo que permite distinguirse de las personas indiferentes, egoístas ante sus compañeros.

La solidaridad entre los seres vivos permite resistir las adversidades que se presentan a lo largo de la vida.

- Comparten los bienes disponibles sin necesariamente nada a cambio.
- Demuestran, apoyo y solidaridad en diversas actividades con los miembros de la comunidad.
- Participan en acciones democráticas que movilicen acciones solidarias y trabajo cooperativo en favor de objetivos comunes.

**El amor**

El amor como valor es el único que considera la esencia del bien y del mal. El amor como valor es la fuerza para impulsarnos hacia cualquier cosa de bien. El amor es intangible que induce fuerza, paz, tranquilidad, alegría y por ende un bienestar en el ser humano.

Es un sentimiento de afecto universal que se tiene hacia una persona, animal o cosa. Amor también hace referencia a un sentimiento de atracción emocional, sexual, filial y fraternal que se tiene hacia una persona. Así mismo, amor es el esmero y agrado con el que se realiza una cosa como, por ejemplo: yo trabajo o estudio en mi institución poniéndole mucho amor.

- Muestran amor hacia su persona con base al respeto, autoestima, reconocimiento de sus potenciales, así como la de los individuos que los rodean.
- Atiende con respeto a quienes lo rodean mostrando su capacidad de escucha y empatía.

5. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Subcomponentes	Procesos del MSE	Subprocesos /Actividades claves de los procesos	Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas
Estratégico	1. Gestión de la dirección	Gestión de necesidades formativas .Gestión de condiciones favorables . Gestión del cambio	OE 1. Mejorar la gestión de la dirección priorizando la atención de las necesidades formativas y la gestión de las condiciones favorables para su implementación en la EESP.	AE 1.1. Implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación de la gestión institucional que asegure el logro de los objetivos de la EESP. AE 1.2. Diseño y ejecución de mecanismos para la atención de necesidades formativas en beneficio de los estudiantes, formadores y <b>administrativos de la EESP.</b> AE 1.3. Implementación de mecanismos para la generación de condiciones favorables que promuevan el cambio en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.
	2. Gestión de la calidad	. Planificación de los procesos .Monitoreo y evaluación permanente .Retroalimentación	OE 2. Mejorar el sistema de gestión de calidad que asegure la planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación de los procesos formativos, el desarrollo profesional docente y la formación continua en la EESP.	AE 2.1. Instalación del área de gestión de calidad, con las condiciones necesarias para contribuir en la mejora continua de los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la <b>EESP.</b> AE 2.2. Implementación de acciones de planificación, <b>acompañamiento,</b> monitoreo, evaluación y retroalimentación para favorecer el logro de los resultados previstos en los procesos <b>estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.</b>
Misional	3. Gestión de la	<b>.Formación académica:</b> Gestión del DCBN,	OE 3. Mejorar la gestión de la formación	AE 3.1. Implementación de mecanismos de

<p>formación inicial</p>	<p>Mecanismos de monitoreo y acompañamiento, Biblioteca, Repositorio de materiales, investigación</p> <p><b>.Práctica pre profesional:</b> Convenios, ponderación en el sistema de evaluación</p> <p><b>.Participación institucional:</b> Normas y procedimientos, consejo asesor para implementación del PEI, funcionamiento sostenido.</p> <p><b>.Desarrollo personal:</b> Implementación de área de tutoría, protocolos estrategias e instrumentos</p> <p><b>.Investigación e innovación en la FID:</b> Implementación de área especializada, elaboración de revista o implementación de repositorio</p>	<p>inicial docente en base a los resultados de la formación académica, la práctica preprofesional, la <b>práctica investigativa y de innovación</b> y la participación institucional de los estudiantes en la EESP.</p>	<p>acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica (procesos de enseñanza, la evaluación formativa, la gestión del aprendizaje y, de la <b>convivencia en el aula</b>, el uso de los materiales y los recursos educativos), que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes <b>en la EESP.</b></p> <p>AE 3.2. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la planificación y desarrollo de la practica pre profesional de los estudiantes</p> <p>AE 3.3. Implementación de un plan de acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la participación de los estudiantes en el desarrollo del PEI de manera <b>extracurricular.</b></p> <p>AE 3.4. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.</p> <p>AE 3.5. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.</p>
--------------------------	---	---	--



4. Gestión del desarrollo profesional (formadores)	<p>. Fortalecimiento de competencias de los docentes</p> <p>.Investigación e innovación en el desarrollo profesional</p>	OE 4. Mejorar la gestión del desarrollo profesional de los docentes, fortaleciendo sus competencias y promoviendo su participación en los procesos de investigación e innovación que se desarrollan en la EESP.	<p>AE 4.1. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.</p> <p>AE 4.2. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades de investigación de los docentes formadores para mejorar la producción de investigaciones en la institución</p>
5. Gestión de la formación continua	<p>. Gestión de programas de formación continua</p> <p>.Investigación e innovación en la formación continua</p>	OE 5. Promover el desarrollo de los programas de formación continua dando énfasis a la investigación e innovación, que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa en la región.	AE 5.1. Diseño e implementación de programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación en beneficio de los docentes de la región.
6. Admisión	<p>.Planificación</p> <p>.Organización</p> <p>.Ejecución del proceso de admisión</p>	OE 6. Mejorar la gestión del proceso de admisión, que permita seleccionar postulantes con competencias básicas.	AE 6.1. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación al proceso y a los resultados de la admisión de la EESP.
7. Promoción del bienestar y empleabilidad	<p>. Apoyo al bienestar de los estudiantes: orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, practica preprofesional, emprendimientos</p> <p>.Defensa de los estudiantes: conformación de un comité en casos de acoso, discriminación, otro que atenten sus derechos.</p>	OE 7. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, con la implementación de servicio médico, servicio social, servicio psicopedagógico y servicio de seguridad y vigilancia en la institución favoreciendo a los estudiantes	<p>AE 7.1. Implementación del servicio médico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.</p> <p>AE 7.2. Implementación del servicio social, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.</p> <p>AE 7.3. Implementación del servicio psicopedagógico, con las</p>

				condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.
				AE 7.4. Implementación de mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes.
				AE 7.5. Implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes.
			OE 8. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, que asegure la defensa de los estudiantes en casos de acoso, discriminación, u otros que atenten sus derechos en la institución	AE 8.1. Implementación del servicio de defensa a los estudiantes con las condiciones necesarias, para asegurar la atención adecuada.
	9. Seguimiento a egresados	. Ubicación de todos los egresados . Registro de información sobre su inserción y trayectoria laboral . Conformación y desarrollo de una comunidad de egresados	OE 9. Mejorar los mecanismos de seguimiento de los egresados de la institución	AE 9.1. Diseño e Implementación de mecanismos de seguimiento de egresados de la EESP
<b>De soporte</b>	<b>10. Gestión de recursos económicos y financieros</b>	. Previsión económica y financiera . Administración eficiente y oportuna de recursos presupuestales	OE 10. Mejorar la provisión económica y financiera, y su administración eficiente, en el marco del presupuesto anual	AE 10.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a la generación y el uso de recursos, para asegurar la implementación del presupuesto institucional

	. Elaboración de presupuesto anual	aprobado por los actores de la EESP.	AE 10.2. Evaluación a los resultados de la administración de los recursos financieros de la institución
11. Gestión logística y abastecimiento	. Logística: administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios para el funcionamiento de la EESP .Abastecimiento: programación, adquisición y distribución de bienes	OE 11. Mejorar la gestión logística y abastecimiento de recursos en la adquisición de bienes, servicios, el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento e instalaciones, de acuerdo a normas técnicas y protocolos de seguridad.	AE 11.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar el abastecimiento y la logística de la institución según lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios
12. Gestión de personas	. Información de plazas disponibles de personal docente y administrativo para contratos. .Información del control de asistencia mensual .Información de ocurrencias en cuanto desempeño de docentes y personal administrativo	OE 12. Mejorar la gestión del personal docente y administrativo, asegurando profesionales idóneos y suficientes e implementando mecanismos y estrategias de estímulo que favorezcan el clima y el logro de resultados en la institución.	AE 12.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de personal que aseguren el personal idóneo y suficiente en la EESP.
			AE 12.2. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a las estrategias de estímulo y reconocimiento aplicadas al personal docente y administrativo.
13. Gestión de recursos tecnológicos	Actividades de planificación y uso de los recursos informáticos .Estandarización de procesos para el desarrollo de sistemas de información .Administración de	OE 13. Mejorar la gestión de recursos tecnológicos, que permitan fortalecer la calidad de la formación académica, administrativa y los sistemas de	AE 13.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que beneficien los servicios de apoyo a la formación académica y la gestión administrativa

		<p>bases de datos y sistemas de información institucional</p> <p>.Soporte técnico para el funcionamiento adecuado de sistemas de información</p>	<p>información de la institución</p>	
14. Atención al usuario	<p>. Gestión del archivo y documentación de la EESP</p> <p>.Tramite de expedientes y orientación a la presentación de solicitudes</p> <p>.Gestión y custodia del libro de reclamaciones</p>	<p>OE 14. Mejorar los resultados de la atención a los usuarios que permitan lograr la eficiencia en la gestión de los archivos y en los trámites de las solicitudes de los estudiantes y egresados</p>	<p>AE 14.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario que permitan lograr la eficiencia en la gestión de archivos y en el trámite de solicitudes</p>	
15. Asesoría legal	<p>. Otorga información jurídica</p> <p>.Resuelve consultas legales</p> <p>. Director general cuenta con apoyo se asesoría legal</p>	<p>OE 15. Implementar el servicio de asesoría legal que oriente de manera permanente al director, docentes, administrativos, estudiantes y egresados de la EESP</p>	<p>AE 15.1. Implementación de mecanismos que permitan brindar el servicio de asesoría legal en beneficio del equipo directivo, los docentes, los estudiantes y egresados de la institución.</p>	

## 6. Indicadores de logro y metas multianuales del PEI

Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Indicadores	Valor al 2021	Meta al 2022	Meta al 2023	Meta al 2024	Meta al 2025
OE 1. Mejorar la gestión de la dirección priorizando la atención de las necesidades formativas y la gestión de las condiciones favorables para su implementación en la EESP.		I.1.0. Porcentaje de satisfacción de los actores de la comunidad educativa, respecto a los logros de la gestión de la dirección	0%	50%	70%	80%	80%
	AE 1.1. Implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación de la gestión institucional que asegure el logro de los objetivos de la EESP.	I.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de mecanismos para asegurar el acompañamiento, monitoreo y evaluación de los procesos de la gestión institucional de la EESP.	0%	20%	50%	80%	90%
	AE 1.2. Diseño y ejecución de mecanismos para la atención de necesidades formativas en beneficio de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	I.1.2. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para la atención de las necesidades formativas de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	0%	30%	50%	85%	90%
	AE 1.3. Implementación de mecanismos para la generación de condiciones favorables que promuevan el cambio en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.	I.1.3. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para generar condiciones favorables en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.	0%	50%	70%	80%	90%
OE 2. Mejorar el sistema de gestión de calidad que asegure la planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación de los procesos		I. 2.0. Porcentaje de satisfacción de los directivos, estudiantes y personal administrativo respecto a los logros de la gestión del área de calidad.	0%	40%	60%	70%	75%

formativos, el desarrollo profesional docente y la formación continua en la EESP.								
	AE 2.1. Instalación del área de gestión de calidad, con las condiciones necesarias para contribuir en la mejora continua de los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.	I. 2.1. Porcentaje de avance en la implementación de las condiciones necesarias para el funcionamiento del área de gestión de calidad.	0%	0%	60%	40%	70%	
	AE 2.2. Implementación de acciones de planificación, acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para favorecer el logro de los resultados previstos en los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.	I.2.2. Porcentaje de cumplimiento en la elaboración de informes de acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación a los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP, emitidos por el área de calidad.	0%	0%	50%	50%	75%	
OE 3. Mejorar la gestión de la formación inicial docente en base a los resultados de la formación académica, la práctica preprofesional, la practica investigativa y de innovación y la participación institucional de los estudiantes en la EESP.		I.3.0. Porcentaje de docentes y estudiantes satisfechos con los resultados de la formación académica, la práctica preprofesional, la practica investigativa y de innovación y la participación institucional que se desarrollan en la EESP.	0%	50%	60%	80%	90%	
	AE 3.1. Implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica (procesos de enseñanza, la evaluación formativa, la	I.3.1.1. Porcentaje de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica implementados en la EESP.	0%	50%	60%	80%	90%	

	gestión del aprendizaje y, de la convivencia en el aula, el uso de los materiales y los recursos educativos), que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes en la EESP.	I.3.1.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con los procesos de enseñanza - aprendizaje, la evaluación formativa, la gestión del aprendizaje y, de la convivencia en el aula, y el uso de los materiales y recursos educativos.	0%	0%	60%	85%	90%
		I.3.1.3. Porcentaje de ingresantes que fortalecen sus competencias básicas para desarrollar el proceso formativo y lograr el perfil de egreso.	0%	0%	50%	60%	70%
		I.3.1.4 Porcentaje de incremento anual de estudiantes aprobados en cada semestre académico, según carrera y programa de estudios	78%	5%	5%	5%	5%
		I.3.1.5 Porcentaje de estudiantes que alcanzan las competencias previstas en el ciclo de estudios de acuerdo al perfil de egreso	77%	50%	60%	70%	75%
		I.3.1.6. Porcentaje de estudiantes que egresan de la institución	0%	90%	90%	90%	90%
		I.3.1.7. Porcentaje de estudiantes que egresan de la institución y se titulan dentro del plazo establecido	60%	65%	70%	75%	80%
		I.3.1.8. Porcentaje de docentes formadores satisfechos con el soporte y las condiciones brindadas por la EESP para el desarrollo del proceso de enseñanza.	0%	0%	60%	85%	90%

	AE 3.2. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la planificación y desarrollo de la practica pre profesional de los estudiantes	I. 3.3.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento y seguimiento a la participación institucional extracurricular de los estudiantes para promover el desarrollo del PEI	0%	60%	50%	70%	75%
		I. 3.2.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el soporte que brinda la EESP para el desarrollo de practica pre profesional.	0%	0%	60%	85%	90%
	AE 3.3. Implementación de un plan de acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la participación de los estudiantes en el desarrollo del PEI de manera extracurricular.	I. 3.3.1. Porcentaje de implementación del plan de acompañamiento y seguimiento a la participación institucional extracurricular de los estudiantes para promover el desarrollo del PEI	0%	0%	50%	70%	75%
		I. 3.3.2. Porcentaje de estudiantes que se muestran satisfechos con la participación extracurricular estudiantil en la EESP.	0%	0%	60%	85%	90%
	AE 3.4. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.	I. 3.4.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.	0%	50%	70%	80%	90%
		I. 3.4.2. Porcentaje de estudiantes que se muestran satisfechos con el soporte institucional para vincular la	0%	0%	60%	85%	90%



		investigación con su práctica preprofesional.						
	AE 3.5. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.	I. 3.5.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.	0%	0%	60%	60%	75%	
		I. 3.5.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con las oportunidades formativas brindadas por la institución formadora para su desarrollo personal mediante la tutoría.	0%	0%	60%	85%	90%	
OE 4. Mejorar la gestión del desarrollo profesional de los docentes, fortaleciendo sus competencias y promoviendo su participación en los procesos de investigación e innovación que se desarrollan en la EESP.		I.4.0. Porcentaje de docentes satisfechos con los resultados del fortalecimiento de las competencias docentes en los procesos de enseñanza aprendizaje y de investigación e innovación.	0%	0%	50%	70%	75%	
	AE 4.1. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.	I. 4.1.1. Porcentaje de avance en la implementación del programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.	0%	0%	50%	60%	75%	

	AE 4.2. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades de investigación de los docentes formadores para mejorar la producción de investigaciones en la institución	I. 4.2.1. Porcentaje de avance en la implementación del programa de fortalecimiento de capacidades de investigación articulada a su práctica educativa, de los docentes formadores.	0%	0%	50%	50%	80%
OE 5. Promover el desarrollo de los programas de formación continua dando énfasis a la investigación e innovación, que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa en la región.		I.5.0. Porcentaje de docentes participantes que se encuentran satisfechos a la culminación de los programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación.	0%	0%	60%	70%	75%
	AE 5.1. Diseño e implementación de programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación en beneficio de los docentes de la región.	I. 5.1. Número de programas de formación continua ejecutados en beneficio de los docentes de Educación Básica de la región.	0	0	1	2	3
		I.5.2. Número de docentes que indican que sus necesidades formativas se encuentran interesados con el desarrollo los programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación.	0	30	40	50	70
OE 6. Mejorar la gestión del proceso de admisión, que permita seleccionar postulantes con competencias básicas.		I.6.0. Porcentaje de postulantes con competencias básicas que ingresan en los procesos de admisión, de acuerdo a la meta de admisión establecida.	0%	20%	30%	40%	60%
	AE 6.1. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación al proceso y a los resultados de la admisión de la EESP.	I.6.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para mejorar la gestión del proceso de admisión y la selección de postulantes con competencias básicas	0%	20%	50%	60%	75%

		I. 6.1.2. Número de informes de seguimiento y evaluación, con orientaciones para la mejora al proceso de admisión.	0	2	2	2	2
		I.6.1.3. Porcentaje de ingresantes que se matriculan.	0%	100%	100%	100%	100%
OE 7. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, con la implementación de servicio médico, servicio social, servicio psicopedagógico y servicio de seguridad y vigilancia en la institución favoreciendo a los estudiantes		I.6.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para mejorar la gestión del proceso de admisión y la selección de postulantes con competencias básicas	0%	20%	40%	60%	80%
	AE 7.1. Implementación del servicio médico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I. 7.1.1. Área del servicio médico implementada con las condiciones necesarias para para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	0%	60%	70%	80%	90%
		I. 7.1.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio médico brindado por la institución formadora.	0%	10%	50%	60%	80%
	AE 7.2.Implementación del servicio social, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I. 7.2.1. Área del servicio social, implementada con las condiciones necesarias para para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	0%	60%	70%	80%	90%

		I. 7.2.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio social brindado por la institución formadora.	0%	10%	50%	60%	80%
	AE 7.3. Implementación del servicio psicopedagógico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I. 7.3.1. Área del servicio psicopedagógico, implementado con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	0%	60%	70%	80%	100%
		I. 7.3.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio psicopedagógico brindado por la institución formadora.	0%	10%	50%	60%	80%
	AE 7.4. Implementación de mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes.	I.7.4.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes.	0%	50%	60%	70%	90%
		I. 7.4.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio de intermediación laboral y empleabilidad brindado por la institución formadora.	0%	40%	50%	60%	80%
	AE 7.5. Implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes.	I.7.5. Porcentaje de implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes.	0%	40%	50%	50%	90%

OE 8. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, que asegure la defensa de los estudiantes en casos de acoso, discriminación, u otros que atenten sus derechos en la institución		I. 8.0. Porcentaje de estudiantes satisfechos con servicio de defensa brindado por la EESP de los estudiantes en casos de acoso, discriminación, u otros que atenten sus derechos.	0%	40%	60%	70%	80%
	AE 8.1. Implementación del servicio de defensa a los estudiantes con las condiciones necesarias, para asegurar la atención adecuada.	I.8.1.1. Porcentaje de implementación del servicio de la defensa al estudiante con las condiciones necesarias para la atención.	0%	60%	70%	80%	90%
OE 9. Mejorar los mecanismos de seguimiento de los egresados de la institución		I.9.0. Porcentaje de egresados satisfechos con la implementación de mecanismos de seguimiento que implementa la institución	0%	20%	40%	50%	70%
	AE 9.1. Diseño e Implementación de mecanismos de seguimiento de egresados de la EESP	I.9.1.1. Porcentaje de mecanismos de seguimiento a los egresados implementados en la EESP	0%	20%	40%	60%	80%
		I. 9.1.2. Porcentaje de egresados de los últimos 10 años registrados con información actualizada en el registro de egresados de la institución formadora.	0%	20%	50%	50%	70%
		I. 9.1.3. Porcentaje de empleadores satisfechos con el desempeño de los docentes egresados de la institución formadora.	0%	50%	60%	70%	80%
OE 10. Mejorar la provisión económica y financiera, y su administración eficiente, en el marco		I.10.0. Porcentaje de estudiantes, docentes y administrativos satisfechos con la gestión de la provisión económica	0%	0%	50%	70%	80%

del presupuesto anual aprobado por los actores de la EESP.		y financiera de manera eficiente en la EESP.						
	AE 10.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a la generación y el uso de recursos, para asegurar la implementación del presupuesto institucional	I.10.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento a la generación y uso eficiente de los recursos financieros, de acuerdo al presupuesto institucional.	0%	70%	60%	80%	90%	
	AE 10.2. Evaluación a los resultados de la administración de los recursos financieros de la institución	I.10.2.1. Porcentaje de logro alcanzado de acuerdo a lo previsto al presupuesto institucional anual.	0%	70%	80%	90%	90%	
OE 11. Mejorar la gestión logística y abastecimiento de recursos en la adquisición de bienes, servicios, el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento e instalaciones, de acuerdo a normas técnicas y protocolos de seguridad.		I.11.0. Porcentaje de estudiantes, docentes y administrativos satisfechos con la gestión logística y abastecimiento de recursos de manera eficiente: adquisición de bienes, servicios, mejoramiento de la infraestructura, equipamiento e instalaciones.	0%	50%	60%	70%	80%	
	AE 11.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar el abastecimiento y la logística de la institución según lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios.	I.11.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión del abastecimiento y la logística de acuerdo a lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes implementados en la EESP	0%	70%	80%	80%	90%	

		I. 11.1.2. Número de reportes de seguimiento y evaluación de la gestión del abastecimiento y la logística de la institución formadora, de acuerdo a los requerimientos institucionales.	Cero	Cero	2	2	2
OE 12. Mejorar la gestión del personal docente y administrativo, asegurando profesionales idóneos y suficientes e implementando mecanismos y estrategias de estímulo que favorezcan el clima y el logro de resultados en la institución.		I.12.0. Porcentaje de docentes y personal administrativo satisfechos con los mecanismos implementados para fortalecer la gestión de las personas que asegura su idoneidad, según los perfiles requeridos y el número de profesionales suficientes para la atención adecuada a los estudiantes.	0%	50%	60%	70%	80%
	AE 12.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de personal que aseguren el personal idóneo y suficiente en la EESP.	I.12.1. Porcentaje avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación implementados para mejorar la gestión del personal docente y administrativo.	0%	60%	70%	80%	90%
	AE 12.2. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a las estrategias de estímulo y reconocimiento aplicadas al personal docente y administrativo.	I.12.2.1. Número de informes sobre la aplicación de las estrategias de estímulo y reconocimiento al personal docente y administrativo.	0%	2	2	2	2
OE 13. Mejorar la gestión de recursos tecnológicos, que permitan fortalecer la calidad de la formación académica, administrativa y los sistemas de información de la institución		I.13.0. Porcentaje de docentes y personal administrativo satisfechos con los mecanismos implementados para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que favorezcan los procesos en la institución.	0%	20%	50%	60%	80%

	AE 13.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que beneficien los servicios de apoyo a la formación académica y la gestión administrativa	I.13.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de los recursos tecnológicos que favorezcan los procesos en la institución.	0%	20%	60%	75%	90%
		I. 13.1.2. Número de reportes de seguimiento y evaluación con recomendaciones de la situación de los recursos tecnológicos para la formación académica y la gestión administrativa.	0%	1	2	2	2
OE 14. Mejorar los resultados de la atención a los usuarios que permitan lograr la eficiencia en la gestión de los archivos y en los trámites de las solicitudes de los estudiantes y egresados		I.14.0. Porcentaje de usuarios satisfechos con los mecanismos implementados en la mejora de los recursos tecnológicos que favorecen los procesos de la institución.	0%	50%	60%	70%	80%
	AE 14.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario que permitan lograr la eficiencia en la gestión de archivos y en el trámite de solicitudes.		0%	50%	60%	70%	90%
		I.14.1.2. Número de reportes de seguimiento y evaluación con recomendaciones, del área de atención a los usuarios.	0%	0	1	1	1



<p>OE 15. Implementar el servicio de asesoría legal que oriente de manera permanente al director, docentes, administrativos, estudiantes y egresados de la EESP</p>		<p>I.15.0. Porcentaje de usuarios satisfechos con el servicio de asesoría legal.</p>	<p>0%</p>	<p>20%</p>	<p>30%</p>	<p>40%</p>	<p>60%</p>
	<p>AE 15.1. Implementación de mecanismos que permitan brindar el servicio de asesoría legal en beneficio del equipo directivo, los docentes, los estudiantes y egresados de la institución.</p>	<p>I.15.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación del servicio de asesoría legal en beneficio del equipo directivo, los docentes, los estudiantes y egresados de la institución.</p>	<p>0%</p>	<p>40%</p>	<p>50%</p>	<p>60%</p>	<p>80%</p>
		<p>I. 15.1.2. Número de reportes de seguimiento y evaluación con recomendaciones al servicio de asesoría legal.</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>

## 7. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

### 7.1. Fundamentos pedagógicos

El currículo por competencias sustenta sus fundamentos en la pedagogía como parte inherente de la ciencia de la educación; asumiendo como modelo pedagógico lo sostenido en las teorías: socio crítica de Vygotsky enmarcada en el trabajo cooperativo, interactivo y contextualizado; asimismo, en la Psico-genética de Piaget que se origina del conocimiento, que no solo es determinar como este se descubre, más por el contrario ver cómo ha ido respondiendo a un proceso de evolución y esté ligado a la disciplina de un proceso que busca entender como el conocimiento va incrementándose hasta lograr el nivel más avanzado. Estas teorías se asocian con la forma de como facilitar la construcción del aprendizaje significativo de Ausubel; a través de la reestructuración de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que el aprendiz posee en su estructura cognitiva; basado en el marco del modelo constructivista, cognitivista y fenomenológico del positivismo contemporáneo que les dan el sustento a los procesos de la investigación que lleva a la producción del conocimiento; por consiguiente, los procesos formativos se desarrollan en los programas de estudio contenidos en el PCI dEl IESPP Nuestra Señora del Rosario que conllevan al logro del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente (FID), tomando en cuenta los lineamientos del DCBN de cada Programa de Estudios. El modelo pedagógico debe ser respaldado por los tres niveles que conforman la estructura organizativa institucional.

### 7.2. Formación basada en competencias

La competencia vista por el Ministerio de Educación permite a las personas entender una actuación, desde la forma más simple hacia situaciones más complejas. Asimismo, indica que es una facultad que permite que las personas se potencien y se desarrollen deliberadamente a lo largo de la vida y de esta manera remarcar el carácter combinatorio y sinérgico de las competencias, lo cual se acentúa en la idoneidad de la formación basada en competencias para enfrentar un mundo profesional complejo. (MINEDU, 2019)

Según Guy Le Boterf (2020) dice que el motivo que una persona sea competente no es el de que tenga iniciativa o que disponga de un buen control sobre sí misma. Esta persona no actuará con competencia en un contexto particular sino sabe combinar ciertas cualidades exigidas con unos conocimientos, un saber hacer, unas capacidades cognitivas, etc. apropiadas. Lo que produce la acción competente, es la combinación.

De la misma manera se puede decir que las competencias pueden **generar conocimientos** de distinta naturaleza tales como: operativos, procedimentales, contextuales, conceptuales, generales, ...

Genera **habilidades cognitivas** en lo que respecta a poder deducir, inducir, analizar, sintetizar, categorizar. Asimismo, desarrollar **capacidades relacionales** que permiten la interacción con otros, el manejo de conflictos y se puede trabajar con grupos heterogéneos. Entonces, las competencias permiten desarrollar una serie de herramientas cognitivas como: mapas, modelos, esquemas, organizar y comprender todo tipo de información; de la misma forma, desarrolla capacidades personales tales como actitudes, temperamento y el control de emociones indispensable en la vida de toda persona que pretende y es maestro.

Otro aspecto importante es que las competencias que se trabajan deben ser “no rutinarias sino analíticas” por su forma de interpretar y la capacidad de trabajar con la mente, de una manera menos predecible y extrapolando lo que conoce y aplicando sus conocimientos a situaciones nuevas. La implicancia de esta es que tiene un nexo importante con la creatividad e imaginación, el utilizar la mente de manera diferente, que permita traducir los paradigmas de la ciencia a los de la historia para aplicar su conocimiento en campos que hasta ese momento eran desconocidos. Asimismo, señala Schleicher, la colaboración entre iguales es el mejor aliado para elevar la enseñanza a las competencias del siglo XXI. Por lo que es necesario mejorar el ambiente de aprendizaje en lugar de sumar simplemente horas (Andreas Schleicher 2013).

### 7.3. Aprendizaje y enseñanza situada

El proceso de aprendizaje y enseñanza situada implica la estrecha vinculación con las situaciones, contextos y comunidades en donde se desenvuelven los estudiantes. El

socio constructivismo indica que el conocimiento siempre es situado, es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla y se utiliza. El aprendizaje y enseñanza situada promueve la integración de distintos tipos de saberes o recursos, que permiten el desarrollo de procesos cognitivos complejos y el rol activo de los estudiantes de FID en la construcción de sus aprendizajes. 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 este sentido, los estudiantes deben permanecer en constante práctica que le generen experiencias tomadas desde su contexto, de manera que sus aprendizajes tengan sentido y vinculen la FID con el ejercicio profesional que desarrollará en la Educación Básica, de manera que pueda enfrentarse a los retos que implican su desempeño.

Según el DCBN (2019) 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 (p.109). Este es un factor importante que nos permitirá dotar de herramientas a los estudiantes de FID en lo que respecta al trabajo colaborativo que les facilite la construcción del conocimiento, reflexionar permanentemente sobre su práctica en busca de mejoras y cambios, tomando en consideración que cuando ejerza su función docente debe asumir diversos roles y perspectivas de manera autónoma.

#### **7.4. Asumir el error como una oportunidad para el aprendizaje**

El MINEDU, concibe al error como una estrategia que 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 y 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).

Por esta razón, para poder organizar o tener un cambio en la visión del error hay que reconocer a éste como orientador del proceso de enseñanza-aprendizaje, aunque sea difícil aceptar equivocarse, es y serán necesarios si tenemos en cuenta que a través de ellos es posible corregir y enmendar las falencias que se están teniendo en cualquier circunstancia de nuestras vidas, por tal razón, se concibe el error como parte del proceso de aprendizaje.

Con el error, el estudiante se da cuenta que ante el aprendizaje no puede ni debe adquirir actitudes superficiales, y por lo tanto, ofrece una articulación entre la autocrítica y el saber inferir la necesidad de aprender de los errores y fracasos: cuando un estudiante se equivoca, se le hace ver su error y se le invita a corregirlo, caso contrario este no será superado a lo largo de la vida y este mismo puede ser dado a otros cuando se desarrolle en sus prácticas o profesionalmente.

### **7.5. Reconocer en el proceso formativo la centralidad del estudiante**

Corresponde al eje protagónico del proceso formativo, por cuanto orienta el proceso de enseñanza y aprendizaje en el trabajo activo del estudiante donde debe cumplir un rol activo y comprometido con su propio aprendizaje para desarrollar las competencias definidas en su perfil de egreso, mediante experiencias de aprendizaje significativas y progresivas para su desarrollo integral como futuro profesional.

Por ello, el MINEDU (2019) dice que 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 (p.107).

En este modelo los estudiantes interactúan con situaciones problemáticas, a partir de un pensamiento formal que les permite desarrollar estructuras cognitivas más complejas. Asimismo, requieren ser motivados constantemente para que se puedan involucrar en el desarrollo de sus actividades formativas de manera responsable el mismo que favorecerá el desarrollo de su autonomía, destacando que todo lo planificado, ejecutado y evaluado debe estar conectado con los intereses de estos. Vale decir, que debemos insistir en que debe aprender, desde una óptica de la integralidad educativa, es decir “un aprendizaje no sólo interesado en el dominio cognitivo, sino que exprese en conjunto con otros, el desarrollo competente de sus principios y valores humanos”.

### **7.6. Enfoque crítico reflexivo**

Para el MINEDU (2019) Contribuye a generar oportunidades que permitan al estudiante de FID fortalecer su capacidad de autocrítica, así como revisar su práctica y confrontarla tanto con la teoría como con las experiencias, y retroalimentarse con las prácticas de los demás estudiantes y del docente formador. Tiene entre sus sustentos los aportes de Schön (1998), Freire (1997), Giroux (1990), Carr & Kemmis (1988), entre otros, los cuales consideran que una formación reflexiva y crítica debe contribuir al desarrollo de docentes capaces de analizar su realidad y de asumir la responsabilidad de proponer acciones para transformarla. Ello es de vital importancia en el contexto de una sociedad atravesada por desigualdades de género, étnicas, sociales, geográficas y económicas que requieren cuestionar las relaciones de poder subyacentes y actuar para revertirlas (p. 49)

Por consiguiente, el estudiante de FID requiere de un docente que maneje estrategias concretas de análisis y reflexión crítica y que este le permita la orientación para que, a partir de la práctica, pueda aprender a sistematizar los hallazgos de esta, de manera que pueda obtener mejores resultados en su desempeño. La enseñanza también juega un rol interesante, ya que permitirá al estudiante de FID encontrarse con la diversidad de problemáticas asociadas con lo social, cultural y con el conocimiento especializado que es inherente a la enseñanza que tendrá que impartir al momento de ejecutar sus prácticas y en su futura vida como profesional.

### 7.7. Evaluación formativa

El enfoque formativo centra la evaluación en las competencias del perfil de egreso de la formación inicial docente, es decir, en actuaciones y situaciones complejas, donde los estudiantes movilizan y combinan reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como tomar decisiones que incorporen criterios éticos.

La "Evaluación formativa es el procedimiento utilizado para reconocer y responder al aprendizaje del estudiante con el fin de reforzar ese aprendizaje durante el propio proceso de aprendizaje" (Cowie y Bell, 1999). Es decir, si un estudiante no se está desarrollando o aprendiendo adecuadamente, no significa bajo rendimiento, sino, más bien, una oportunidad que se puede atender y mejorar progresivamente.

La finalidad de la evaluación formativa es la mejora continua tanto de los estudiantes como de los docentes formadores, al contar con criterios explícitos que permiten determinar el nivel de desarrollo de competencias de los estándares que nos vayan indicando los niveles de logro que van alcanzando. Desde esta perspectiva, la evaluación promueve una retroalimentación centrada en las necesidades formativas de los estudiantes, al señalar en qué nivel se encuentran con respecto a las expectativas que se tienen sobre ellos, y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas. Por tanto, la evaluación formativa se centra en el progreso que muestran los estudiantes en las competencias y estándares del Perfil de egreso a lo largo del Plan de estudios.

El IESPP debe construir una cultura evaluativa que vincule la teoría y la práctica en el proceso de aprendizaje. Es importante trabajar no solo el discurso de cambio, más por el contrario implementar un verdadero cambio que implique prácticas reflexivas y críticas que partan de los docentes formadores hacia los estudiantes, de manera que ayuden a darle otro sentido a la evaluación.

### 7.8. Investigación formativa

En la FID está referido a una herramienta del proceso enseñanza-aprendizaje. Tiene por finalidad difundir información existente y favorecer que el estudiante la incorpore como conocimiento (aprendizaje). Por ello, a la investigación formativa la

institución debe reconocerla como un proceso de enseñanza- aprendizaje a través de la acción de investigar o el enseñar, haciendo uso del método de investigación, de manera que el docente formador la asuma como uno de sus roles imprescindibles al momento de planificar y gestionar aprendizajes, de modo que el estudiante sea un investigador en todo el proceso de su FID, de manera que cuando ejerza el rol docente pueda acercarse a la realidad, en sentido estricto, de manera que tome conciencia que el fomento de la cultura investigativa, sea inherente a su vida profesional. Con ello se busca que los estudiantes desarrollen capacidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica, utilizando evidencias para sustentar sus argumentos y decisiones.

### 7.9. Perfil de egreso: Dominios y competencias

Como institución asumimos que el Perfil de egreso del estudiante de FID, en El IESP Público Nuestra Señora del Rosario de manera que el estudiante al egresar logre las competencias consideradas en el perfil, los mismos que deben ir logrando a través de un proceso formativo y progresivo para que cuando ya ejerza su profesión lo realice de manera satisfactoria. El egresado, debe conseguir una formación especializada conectada desde su práctica, la investigación e innovación a fin de lograr su formación integral, de modo que cuando egrese pueda garantizar un eficiente trabajo con ética y relacionada con las demandas que exige el sistema educativo. El perfil está compuesto por doce competencias con sus respectivos capacidades y desempeños, conforme el estándar de aprendizaje en los Programas de Estudios distintos a la FID e el Programa de Educación Primaria Intercultural que cuenta con 15 competencias.

#### **Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

**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.

**Competencia 2.** Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso



pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.

### **Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

**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.

**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.

**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.

### **Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

**Competencia 6.** Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, a fin de contribuir en la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

**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.

### **Dominio 4. Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente**

**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.

**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.

**Competencia 10.** Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, e interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente 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, y permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.

**Competencia 12.** Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.

Los estándares del perfil del egreso de la formación inicial docente están descritos en los diseños curriculares básicos nacionales de los programas de estudios, los que deberán ser diversificados y contextualizados en los Proyectos Curriculares Institucionales de cada programa de estudios.

**En el Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe:**

**DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

**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.

**Competencia 2.** Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso

pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.

### **DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

**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

**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.

**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.

### **DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

**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.

**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.

### **DOMINIO 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente**

**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.

**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.

**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.

**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.

**Competencia 12.** Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.

**Competencia 13.** Se comunica oralmente en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.

**Competencia 14.** Lee diversos tipos de textos escritos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.

**Competencia 15.** Escribe diversos tipos de textos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.

### 7.10. Modelo curricular

El modelo curricular en el IESPP Nuestra Señora del Rosario está constituido por las diversas actividades que se desarrollarán a partir de la revisión y priorización de diversos principios, teorías, enfoques y conceptos vinculados al desarrollo de competencias de los Programas de Estudios en estrecha relación con perfil de egreso del estudiante de la FID.

El modelo de gestión curricular tiene en cuenta los aspectos: componente curricular, enfoque por competencias, los componentes curriculares, modalidad de desarrollo curricular, su organización y ejecución luego de implementación que se realizará en El IESPP. De la misma manera, se tomará en consideración a los fundamentos curriculares y enfoques transversales.

A partir del modelo, en cada programa de estudios se establece el plan de estudios expresado en cursos y módulos articulados al Perfil de egreso y organizados mediante componentes curriculares (DCBN del Programa de Estudios de Educación Primaria 2019 (p. 46)

### 7.11. Diálogo de saberes

Según el MINEDU (2019 p.47) Es un proceso que establece una interrelación de sistemas, de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales construidas y aprendidas teniendo en cuenta el contexto social, cultural y productivo de cada pueblo. Estos saberes y conocimientos producen y reproducen diversas formas de acceder a ellos y de comprender la realidad para interactuar con ella (Ministerio de Educación, 2017b). El diálogo de saberes implica el reconocimiento de que la sabiduría de los pueblos indígenas originarios considera una propia epistemología, gnoseología y ontología (Delgado & Rist, 2016). El IESPP asume como parte de su propuesta por ser una institución que atiende a estudiantes de comunidades indígenas amazónicas y de otras regiones del país desde donde se puede recoger muchos saberes válidos en cada uno de los contextos de donde proceden estas personas.

### 7.12. Enfoques transversales

Las acciones formativas en El IESPP Nuestra Señora del Rosario se abordan desde distintos enfoques curriculares, orientadas al desarrollo de las competencias del perfil de egreso del estudiante de FID.

**El enfoque basado en competencias**, es fundamental que en la FID se posibilite a los estudiantes el desarrollo de un conjunto de saberes pertinentes con las demandas socioculturales, que posibilite la participación de manera responsable, comprometida y

creadora de manera que estos articulen la teoría y la práctica de manera multidisciplinaria e interdisciplinaria que les permita el desarrollo de aprendizajes desafiantes.

**El enfoque crítico reflexivo**, es aquella donde toda persona puede movilizar diversas estrategias que le permitan procesar información para su comprensión, de manera que se pueda construir otros conocimientos que faciliten la toma de decisiones de manera autónoma y consciente para mejorar su desempeño desde la práctica en el ejercicio mismo de la docencia.

**Los enfoques transversales** permiten que las personas puedan interrelacionar con ellos mismos, con su entorno y el espacio común en el que interactúan. Se traducen en valores y actitudes expresados en formas específicas de actuar y dar sentido a la formación docente mediante el desarrollo de competencias. Estos enfoques orientan el sentido ético en el desarrollo de las competencias del Perfil de egreso del estudiante. Estos enfoques responden a los principios educativos regulados en la Ley General de Educación 28044 y a las demandas del mundo contemporáneo; que son:

- Enfoque de derechos
- Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad
- Enfoque intercultural
- Enfoque de igualdad de género
- Enfoque ambiental
- Enfoque de orientación al bien común
- Enfoque de la búsqueda de la excelencia

### 7.13. Componentes curriculares

En los Programas de estudios el plan de estudios se organiza en tres componentes curriculares: formación general, formación específica y formación en la práctica e investigación en el marco del DCBN de la Formación Inicial Docente se organiza en tres componentes curriculares, formación general, formación específica y formación en práctica e investigación, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley N°30512 (Ministerio de Educación, 2017a):

**El componente de formación general.** Agrupa el conjunto de cursos que promueven el desarrollo personal, el desenvolvimiento en contextos diversos y la interpretación de distintos paradigmas sobre la realidad. Para lograrlo, se requiere de una formación integral, humanista e interdisciplinaria, centrada en aprendizajes para la vida, que fomenta el desarrollo personal, la comunicación intercultural, la comprensión de la diversidad en todas sus manifestaciones y la gestión de la incertidumbre de la contemporaneidad. (MINEDU 2019 p.52).

**El componente de formación específica.** Agrupa el conjunto de cursos que brindan oportunidades para desarrollar las competencias profesionales docentes, vinculándolas estrechamente a los marcos pedagógicos de la especialidad. A su vez, agrupa cursos orientados a la mirada disciplinar e interdisciplinar partiendo de actuaciones en situaciones complejas que remiten a las que típicamente suelen presentarse en el ejercicio profesional (MINEDU 2019 p.53).

**El componente de formación en la práctica e investigación.** Se constituye en el espacio de integración de las competencias desarrolladas en los componentes de la formación general y formación específica, en correspondencia con el perfil de egreso. Este componente articula la práctica e investigación a través del desarrollo de las áreas durante todos los ciclos del plan de estudios. La articulación entre la práctica y la investigación se sustenta en la apropiación y transformación de los aportes y conocimientos de diferentes disciplinas, la combinación de saberes, capacidades y habilidades, la consolidación de actuaciones pedagógicas, así como en la comprensión e intervención efectiva en la realidad educativa con sustento en evidencias (MINEDU 2019 p.53).

#### **7.14. Modalidad para la prestación del servicio educativo**

En el IESP Público Nuestra Señora del Rosario el trabajo es presencial, cumpliendo con las exigencias de los protocolos que se requiere para salvaguardar la vida y la salud de las personas.

### 7.15. Organización y desarrollo de los programas de estudios

**Plan de estudios.** La organización y desarrollo de los programas de estudios se realiza mediante el plan de estudios del DCBN. Esta herramienta curricular permite visualizar el contenido organizado del programa de estudios según componentes curriculares y secuencia temporal a lo largo de diez (10) ciclos de duración. El plan de estudios tiene diez (10) ciclos académicos con un total de 220 créditos. Cada ciclo se desarrolla en dieciséis (16) semanas, treinta (30) horas semanales, cuatrocientas ochenta (480) horas por ciclo y cuatro mil ochocientas horas de trabajo académico (4800) en toda la trayectoria formativa (MINEDU 2019 p.62).

### 7.16. Orientaciones generales para la gestión del currículo

La gestión del currículo se entiende como el conjunto de acciones estratégicas para la consecución del Perfil de egreso del IESPP Nuestra Señora del Rosario. La gestión del currículo considera tres niveles:

**A nivel macrocurricular.** Son las intencionalidades que se encuentran el DCBN de los diferentes Programas de Estudio y estas se asumen como prioridades en la formación inicial docente a nivel nacional.

**El nivel mesocurricular.** Aquí se toma en consideración la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI). Este documento es la propuesta institucional, donde se concretan las intencionalidades planteadas en los DCBN, los cuales son adecuados y/o contextualizados según la realidad del IESPP en donde participa toda la comunidad educativa rosarina.

**A nivel microcurricular.** Los docentes formadores del IESPP de manera colegiada utilizan el PCI en la elaboración de los sílabos, sesiones de cada área, curso y módulo, de manera que se reflejen los resultados de aprendizaje, criterios e instrumentos de evaluación. Los Proyectos Integradores Anuales (PIA), son importantes para el desarrollo del trabajo en este nivel.

En este proceso de gestión curricular como institución debe considerar las siguientes características del DCBN: **Flexible**, en tanto permite realizar ajustes en el plan de estudios; **abierto**, ya que en él pueden incorporarse competencias y desempeños



específicos de acuerdo con las demandas del contexto; además, **diversificable; integrador; valorativo**, en tanto responde al desarrollo integral del perfil de egreso del estudiante; tomando en cuenta la cultura axiológica, lo significativo y la forma de participación en este proceso.

### 7.17. Matriz de directrices de la gestión pedagógica

Macroproceso	Proceso	Directrices de gestión pedagógica
Gestión de la Formación Inicial	Formación académica	1. Asegurar la concreción pertinente del DCBN de la FID, para el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes.
	Práctica Pre Profesional	1. Generar y priorizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales. 2. Incorpora sus conocimientos para transformar la práctica en experiencias innovadoras.
	Práctica e investigación	1. Sistematizar las experiencias auténticas y transformarlas en producción del conocimiento y en propuestas pedagógicas.
	Participación Institucional	1. Propiciar la participación activa desde su rol como docente, personal administrativo y como estudiante acorde a su perfil de egreso.
	Desarrollo Personal	1. Orienta su desarrollo personal hacia la práctica de principios y valores que rigen su esencia como docente, estudiantes enfocados a la búsqueda de la excelencia.
	Investigación e Innovación en la FID	1. Promover la innovación en las prácticas pedagógicas. 2. Fortalecer la producción y publicación de las investigaciones de los estudiantes en los repositorios.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de Capacidades de docentes formadores y directivos de la institución	1. Promover el desarrollo continuo de las competencias profesionales de los docentes formadores y personal administrativo.
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	1. Potencias las capacidades investigativas desde la práctica pedagógica. 2. Promover la producción científica y publicación de investigaciones de los docentes formadores.
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Gestión de bienestar para la comunidad educativa	1. Desarrollar acciones de servicio de Apoyo Social, Soporte Médico y Soporte psicopedagógico de prevención para la salubridad de la comunidad educativa.
	Fomento de empleabilidad para egresados	1. Implementar acciones necesarias para la empleabilidad de los egresados, tomando en cuenta la oferta educativa en plazas de contrato.

	Seguimiento y apoyo a los egresados	1. Brindar programas de seguimiento en el fortalecimiento de las competencias a los egresados, a través de talleres de capacitación.
Gestión de la Formación Continua	Fortalecimiento de capacidades de los docentes y directivos de las instituciones de Educación Básica de la región Madre de Dios	1. Diseñar, implementar y evaluar programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación en beneficio de los docentes de la región, para la transformación educativa. 2. El diseño debe basarse en un diagnóstico de necesidades formativas de los docentes y directivos de la Educación Básica.

## 8. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

### 8.1. El Planeamiento Institucional

El planeamiento institucional cumple un rol fundamental para que las prioridades de las políticas institucionales, las cuales se concretan en la asignación de recursos de diferentes fuentes. El PEI vincula los objetivos institucionales con los objetivos planteados en el PEN y el PER, el mismo que busca el logro de resultados.

El IESP, realizan un diagnóstico y utilizan como referencia dicha información para la elaboración del PEI. En la institución en esta etapa se reconoce la realidad en la cual se debe actuar, de manera que se pueda satisfacer las necesidades de los usuarios. Asimismo, la institución debe identificar los bienes y servicios donde existan brechas de atención frente a aspectos de cobertura, calidad y satisfacción.

Las limitantes que se encuentran en la institución, conocidas como brechas relacionadas con los aspectos económicos, sociales y ambientales dentro del trabajo institucional deben ser tomadas en cuenta pues están relacionadas con el buen servicio que prestamos a nuestros usuarios. Si bien es cierto, que la institución carece de apoyo económico por parte de las entidades locales; sin embargo, esto amerita buscar otros tipos de financiamiento, de manera que no sea un obstáculo para alcanzar los resultados de mejora en los diferentes aspectos, en donde se detectaron brechas.

Una buena planificación institucional, con sus objetivos, líneas estratégicas nos debe llevar a cumplir las condiciones básicas de calidad de manera progresiva. En este

entender, una adecuada planificación nos va a permitir realizar mejoras, cerrar esas brechas, en recursos físicos (infraestructura y equipos), financieros (asignaciones presupuestarias e ingresos propios), humanos (número y competencias del personal), tecnológicos (sistemas de información), culturales (valores), entre otros. Finalmente, esta planificación estratégica será el camino de un cambio institucional, frente a la realidad detectada en los inicios de la planificación. CEPLAN (2019).

## **8.2. Gestión del pensamiento crítico reflexivo, humanístico y ambiental.**

Este enfoque de gestión contribuye, a nivel institucional, generar oportunidades que permitan a la comunidad educativa fortalecer la capacidad de autocrítica, así como analizar las acciones y desempeños de responsabilidades, permitiendo confrontar la teoría con la experiencia adquirida y retroalimentar con información objetiva del entorno. A esto Schon (1998), Freire (1997), Giroux (1990), Carr & Kemmis (1998), entre otros, consideran que una disciplina reflexiva y crítica contribuye al desarrollo intelectual generando capacidad de analizar la realidad y de asumir la responsabilidad de proponer acciones para transformarla. La reflexión crítica conlleva a una comprensión más compleja de los supuestos, intencionalidades, conocimientos, decisiones y características que subyacen en el desempeño de la comunidad educativa, esto permite la construcción de conocimientos en forma consciente sobre el comportamiento en el contexto con la finalidad de mejorar en forma continua en todas las actividades desarrolladas.

El pensamiento humanístico permite al individuo la identificación y respeto de identidades socioculturales, lo que fomenta el desarrollo personal, la comunicación intercultural, la comprensión y tolerancia de la diversidad en todas sus manifestaciones y la gestión de la incertidumbre de la contemporaneidad.

El enfoque del pensamiento ambiental permite desarrollar una conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental, las consecuencias del cambio climático y su repercusión en las sociedades. Esto promueve el desarrollo de actividades relacionadas con la conservación de la biodiversidad, del suelo y del aire, uso sostenible de la energía y el agua, uso y reúso de los recursos. Propicia la promoción de mecanismos de producción y

consumo responsable, el manejo adecuado de los residuos, del cuidado de la salud y el bienestar, la gestión de riesgos y desastres.

### 8.3. Gestión del cambio

Este enfoque permitirá en forma estructurada desarrollar con eficiencia y eficacia las acciones de los colaboradores para lograr los resultados esperados. Fomenta una cultura de adaptación a los cambios internos y externos que acontece al IESPP Nuestra Señora del Rosario, puesto que las nuevas exigencias y condiciones del contexto exigen a la institución alinearse a las nuevas expectativas de la sociedad y del país. La necesidad del cambio en el ciclo de vida de la institución se ha acelerado a tal punto, que los ciclos académicos ya no son los mismos, los programas de estudios y perfiles de egreso tienen que adecuarse permanentemente para lograr desarrollar las competencias esperadas.

Es por ello, que la IESPP Nuestra Señora del Rosario tiene que ser capaz de anticiparse, adaptarse y transformarse permanentemente, procurando ser pertinente con las demandas de los grupos de interés. El Modelo del Servicio Educativo en las instituciones de Educación superior pedagógica, es un primer desafío en los cambios, que son necesarios para superar los estándares y Condiciones Básicas de Calidad que exige el modelo.

Para lograr la gestión del cambio es importante tener en cuenta la propuesta de Peter Senge, en su obra "La quinta disciplina", donde sostiene que, para lograr cambiar a una institución, debe abordarse los modelos mentales, puesto que si no se prioriza cambiar los modelos mentales va a ser imposible lograr la transformación deseada. Los modelos mentales determinan el modo de interpretar el contexto, lo que influye al modo de actuar. Asimismo, Chirs Argyris, profesor e investigador de modelos mentales y aprendizaje en la universidad de Harvard menciona que "Aunque las personas no siempre se comportan en congruencia con sus teorías en uso, los modelos mentales constituyen candados que entorpecen los modelos de pensamiento crítico reflexivo y limitan la creatividad y la innovación.

#### 8.4. Gestión de la planificación

El director general, en conjunto con la comunidad educativa, analizan y determinan el ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? y ¿Dónde? efectivizar las líneas estratégicas para lograr los objetivos estratégicos, que posicionará El IESPP Nuestra Señora del Rosario en un centro de excelencia pedagógica líder en la región y el país, que ya está determinado en la VISIÓN.

Para que el proceso de planificación se efectúe con éxito, es necesario un previo levantamiento de información de la realidad, es decir un diagnóstico del contexto, así como la sistematización de la información que permitirá evaluar y concluir con objetividad. De esta manera permitirá la priorización de necesidades para su planificación, teniendo en cuenta los intereses y expectativas de la población objetivo. En este marco, se toma en cuenta lo siguiente:

1. **Diagnóstico y sistematización de la realidad:** Implica el reconocimiento de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la población objetivo.
2. **Fijación de metas:** Prioridades que se determina en concordancia con el objetivo estratégico.
3. **Actividades:** La acción a realizar para lograr las metas.
4. **Cronograma:** Determinación del tiempo a desarrollar las actividades.
5. **Recursos:** Insumos y las potencialidades con la que cuenta y debe contar la institución para desarrollar las actividades, pueden ser económicos y humanos.

El fin de la planeación es la exposición de las bases para acuerdos generales y el establecimiento de oportunidades para la atención de necesidades y así cumplir con lo establecido en la misión.

#### 8.5. Gestión del monitoreo y evaluación

Esta etapa permite informar y asegurar la planificación y ejecución para la retroalimentación oportuna, la mejora continua y la verificación del cumplimiento de las responsabilidades designadas. Con la evaluación, se identifican aspectos que son

importantes mantener en la siguiente formulación de la planificación, así como aquellas brechas que requieren una mejora para las siguientes propuestas de acción.

### 8.6. Principios de organización

Los principios que planteamos en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora del Rosario son:

**Liderazgo participativo:** busca la mayor apertura en los procesos de toma de decisiones basados en el conocimiento y la capacidad de conciliar y llegar a consensos; vale decir, trabajar de manera colaborativa y que tome a la institución como una organización donde todos son importantes.

La labor del líder participativo consiste en guiar el diálogo y el intercambio de posturas hacia un mismo fin, haciendo uso óptimo del tiempo para el logro de los resultados. Es importante remarcar que los conflictos, las diferencias y los temas comunes en general se deben tratar entre todos los miembros de la comunidad, a través de un trabajo en equipo, donde exista diálogo y escucha activa entre todos los que integran el equipo de trabajo. Por ello, en la institución siempre se debe propiciar un buen clima motivacional, cuidándose los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros, no debe existir temor en la delegación de funciones, para buscar alternativas de solución.

**Transparencia y rendición de cuentas:** es un proceso importante para establecer cómo propósito de la organización, mantener informado a todos los miembros de la comunidad educativa acerca de sus principales logros en función a sus metas para mejorar las Condiciones Básicas de Calidad. Este proceso permite un buen clima institucional y organizacional, conocer de manera objetiva los resultados de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, permite ver los resultados del desempeño profesional de los docentes formadores, la participación activa de sus miembros y la buena administración de sus recursos. Esto implica un cambio cultural basado en la confianza y en el convencimiento de que lo realizado es en bien de la comunidad educativa, ser conscientes de las condiciones que permitan a los estudiantes aprender lo que deben aprender y que las cosas se hacen cuando se deben hacer, para reconocer su repercusión en toda la comunidad educativa.

**Equidad:** debe comprender principios de igualdad y diferenciación, al responder a las necesidades de cada persona, a fin de que tenga oportunidades que le permitan defender su derecho a una educación de calidad. La equidad reconoce el atributo de cada estudiante al momento de gestionar su aprendizaje, de manera que se pueda realizar una adecuada retroalimentación en el momento adecuado. El contexto familiar, cultural y social, debe ser un punto de partida para el conocimiento de las personas con quienes trabajamos. Es por ello, que suele ser relacionado con la justicia social, ya que defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción de raza, credo religioso, sexo; de manera que no exista discriminación. Para que este principio sea real, es necesario tomar en cuenta lo indicado y el Código de Ética que fomenta y resalta el respeto, que debe la institución tener como eje para su sostenibilidad en sus políticas coherentes con la equidad.

**Eficacia:** es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica y al mismo tiempo se relaciona con el alcance de los objetivos educativos respecto de la equidad en el logro de los aprendizajes, su relevancia y pertinencia. La eficacia muestra que, en las metas educativas alcanzadas por todos, no se reproducen diferencias sociales, ni se traducen en una inequitativa distribución de oportunidades.

La eficacia se demuestra fundamentalmente en el ámbito organizacional, y requiere el diseño de toda clase de estrategias buscando la consecución de los objetivos. Toda actividad de cualquier índole, tiene como búsqueda fundamental la eficacia; ya que, se necesita realizar un producto que contenga todos los requisitos que se exigen para hacerlo atractivo. Por ello, es importante en la institución tomar en consideración la eficacia como uno de sus principios.

**Eficiencia:** Relaciona el alcance de los objetivos educativos esperados y los aprendizajes logrados con la óptima utilización de los recursos destinados para ello. Asimismo, implica el uso racional de los recursos como parte de una cultura de ahorro y de bien común, donde exista una comunicación e información asertiva, veraz, oportuna y multidireccional, que implica la relación entre los recursos y los medios disponibles, por un lado y los logros obtenidos en un determinado tiempo.

**Temporalidad:** Está referida a ubicar una situación donde incluya el tiempo que se debe relacionar con lo que vamos construyendo, teniendo en cuenta ciertos indicadores históricos de la institución. Este proceso permite problematizar una experiencia que nos ayude a construir un cambio. Asimismo, implica establecer una relación entre el paso del tiempo, la acción humana y la transformación institucional. Permite que los procesos de planificación a largo plazo, se puedan utilizar para definir líneas de política institucional y educativa.

**Relevancia:** juega un papel importante en el proceso de planificación a corto, mediano y largo plazo de las actividades priorizadas, mejorando notablemente los procesos de comunicación entre los miembros de una institución, de manera que los resultados puedan satisfacer las necesidades de los usuarios en el momento preciso.

### 8.7. Gobierno y organización

Según el artículo 29 de la Ley 30512, las EESPP tienen el siguiente régimen de gobierno y organización:

**Dirección general.** Representante legal y máxima autoridad institucional. Tiene a su cargo la conducción académica y administrativa del IESPP.

**Consejo asesor.** Responsable de asesorar al director general en materias formativas e institucionales.

**Unidad académica.** Responsable de planificar, supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades académicas. Está conformada por áreas académicas responsables de las actividades propias de los programas de estudios conducentes a la obtención de un título. En el caso del IESPP, está conformada, además, por áreas responsables de asegurar y supervisar el desarrollo de la práctica y la investigación. Depende de la Dirección General.

**Unidad de investigación.** Responsable de promover, planificar, desarrollar, supervisar y evaluar el desarrollo de actividades de investigación en los campos de su competencia. El IESPP conforman la unidad de investigación en caso lo requiera sus necesidades institucionales.



**Unidad de formación continua.** Responsable de planificar, organizar, ejecutar, supervisar, monitorear y evaluar los programas de formación continua institucionales, segunda especialidad y profesionalización docente, según corresponda. Depende de la Dirección General y se encuentra a cargo de una jefatura.

**Unidad de bienestar y empleabilidad.** Responsable del área de Área de tutoría, Soporte psicopedagógico, Soporte médico-Tópico, Seguimiento a estudiantes, Seguimiento a egresados, Bolsa de trabajo y Área de servicio de Apoyo social, bolsa de práctica preprofesional y profesional, emprendimiento u otros que coadyuven al tránsito de los estudiantes de la Educación Superior al empleo. Además, debe conformar un comité de defensa del estudiante encargado de velar por el bienestar de los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros. Depende de la Dirección General.

**Área de administración.** Responsable de gestionar y administrar los recursos necesarios para la óptima gestión institucional. Depende de la Dirección General.

**Área de calidad.** Responsable del aseguramiento de la calidad del servicio académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General.

**Secretaría académica.** Responsable de organizar y administrar los servicios de registro académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General.

Asimismo, los IESP públicas conforman unidades de posgrado cuando cuenten con el licenciamiento o acreditación respectiva según corresponda.

### 8.8. Estilos de gestión

Según lo indicado en el artículo 58 de la Ley N°30512, La gestión del IESP se desarrolla de manera simplificada, participativa y flexible. Se ejecuta en el marco de las políticas y lineamientos del sector Educación en materia de Educación Superior, considerando las competencias establecidas por la legislación vigente.

El IESP debe contener en su organización principios de liderazgo directivo efectivo, es valioso reconocer que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa debe ejercer liderazgo en el ámbito en el que se desempeña; es decir, que el liderazgo no

siempre debe ser únicamente del equipo directivo, más por el contrario debe ser un liderazgo compartido. El IESPP debe promover en cada uno de los miembros que conforman la comunidad educativa la libertad, la democracia, la solidaridad, la honestidad, la transparencia, de manera que la participación en el trabajo colaborativo nos lleve a resultados de muy buena calidad.

Estos valores que se enmarcan en los principios, deben ser los bastiones para realizar un trabajo en equipo en búsqueda de la excelencia, haciendo de cada uno de sus integrantes personas proactivas, capaces de tomar decisiones consensuadas que nacen de un trabajo cooperativo.

### **Objetivos de la gestión de las IESP**

Son objetivos de la gestión de las IESP las siguientes:

- Fortalecer la capacidad de gestión administrativa de las IESP.
- Lograr que el IESP presten un servicio eficaz y eficiente, que conduzca a la excelencia educativa.
- Asegurar que los procesos de gestión se den en el marco de una política de desarrollo integral del país.
- Adecuar la oferta educativa de Educación Superior Pedagógica a las realidades de los diferentes ámbitos territoriales.

### **Instancias de gestión para las IESP**

Las instancias de gestión para las IESP son las siguientes:

- El Ministerio de Educación.
- La Dirección Regional de Educación.
- La Escuela de Educación Superior Pedagógica.

### 8.9. Clima institucional

El IESP debe proponer estrategias variadas de participación y colaboración y trabajo en equipo, con respeto, tolerancia hacia las diferencias. Esto debe generar en la institución un clima basado en la confianza y el respeto, la aceptación en cuanto respecta a la participación de cada uno de sus miembros con esfuerzo y fines comunes con la finalidad de lograr lo enmarcado en la visión y la misión, tal como se concibe en PEI el objetivo y línea estratégica que permita considerar medidas oportunas para mejorar el Clima institucional, entre docentes, administrativos y estudiantes y de la comunidad educativa en general.

Por ello, se debe contratar a los docentes más idóneos cuyas experiencias, habilidades, pasiones y adaptabilidad sean ejes y motores que permitan cumplir con nuestra misión, objetivos y líneas estratégicas.

### 8.10. Acompañamiento y monitoreo

Se verificará según estándares de desempeño:

**Planificación educativa,** El docente formador planifica su silabo teniendo en cuenta el PCI, el contexto, estrategias efectivas, recursos, tics, e información para satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes y el logro de competencias.

**Generar conocimiento,** El docente formador involucra efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje, usando una variedad de estrategias con el fin gestionar aprendizaje individual y colaborativo.

**Evaluación del aprendizaje,** El docente formador realiza una adecuada evaluación formativa que analiza, sistematiza y utiliza la información para poder detectar las fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje del estudiante y realizar una retroalimentación oportuna.

**Entorno para el aprendizaje,** El docente formador utiliza diferentes recursos y procedimientos, propiciando un ambiente de respeto y seguro para los estudiantes, el mismo que contribuye en la gestión del aprendizaje.

**Desempeño profesional,** El docente formador mantiene un compromiso ético profesional, mentalidad proactiva en concordancia con lo que indica la misión de El IESP; de tal forma que estos elementos le permitan mejorar su desempeño en el aula y a nivel profesional, el mismo que debe verse reflejado en el aprendizaje del estudiante.

**Progreso del estudiante hacia los logros de aprendizaje,** El trabajo del docente formador debe tener un progreso aceptable y medible del estudiante, con medidas observables y tangibles. Es decir, que el resultado del desempeño del docente formador se cumpla exitosamente.

### 8.11. Directrices de gestión estratégica institucional

Macroproceso	Proceso	Directrices
Gestión de la dirección	Gestionar las necesidades formativas	El IESPP identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes y de los docentes en ejercicio. El IESPP desarrolla capacidades de identificar stakeholder que permitan establecer relaciones para el logro de los objetivos estratégicos. El IESPP asume un enfoque territorial, que le permita responder adecuadamente a las demandas de su contexto. El IESPP crea una cultura estratégica que le permita implementar el Modelo de Servicio Educativo.
	Gestionar condiciones favorables	El IESPP desarrolla como buena práctica la identificación de oportunidades, riesgos y conflictos al interno y externo de la institución. El IESPP actualiza constantemente las necesidades formativas en conjunto con la DRE para entablar requerimientos para su implementación.
	Gestionar el cambio	El IESPP aprovecha las potencialidades del recurso humano con que cuenta, como estrategia para gestionar el cambio. El IESPP desarrolla capacidades en sus actores, que le permitan identificar y responder a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes.
Gestión de la calidad	Planificar	El IESPP realiza planificación estratégica que responda a las necesidades, particularidades y características del territorio. El IESPP establece protocolos y mecanismos que coadyuven a brindar un servicio educativo de calidad. El IESPP crea una cultura de la evaluación, permite monitorear, medir, evaluar, mejorar continuamente y controlar el cumplimiento de los estándares de un servicio de calidad
	Monitorear y evaluar	El IESPP cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación de los procesos institucionales que funciona de manera permanente.

	Retroalimentar	El IESPP utiliza la retroalimentación como un sistema de información de salida que vuelve a introducirse en el inicio en un sentido positivo y como insumo para la toma de decisiones. El IESPP desarrolla un sistema de calificación al cumplimiento de los planes de acción y otras funciones estratégicas relevantes para su mejora continua.
--	----------------	---

## 8.12. Directrices de la gestión pedagógica

Subcomponente misional	Aspecto	Directrices de gestión pedagógica
Gestión de la Formación Inicial	Formación académica	Asegurar la concreción pertinente del DCBN de la FID, para el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes.
	Práctica Pre Profesional	Generar y priorizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales. Incorpora sus conocimientos para transformar la práctica en experiencias innovadoras.
	Práctica e investigación	Sistematizar las experiencias auténticas y transformarlas en producción del conocimiento y en propuestas pedagógicas.
	Participación Institucional	Propiciar la participación activa desde su rol como docente, personal administrativo y como estudiante acorde a su perfil de egreso.
	Desarrollo Personal	Orienta su desarrollo personal hacia la práctica de principios y valores que rigen su esencia como docente, estudiantes enfocados a la búsqueda de la excelencia.
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	Promover la innovación en las prácticas pedagógicas. Fortalecer la producción y publicación de las investigaciones de los estudiantes en los repositorios.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de capacidades de docentes y directivos de la institución	Promover el desarrollo continuo de las competencias profesionales de los docentes formadores y personal administrativo.
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	Potenciar las capacidades investigativas desde la práctica pedagógica. Promover la producción científica y publicación de investigaciones de los docentes formadores.
Promoción del bienestar y empleabilidad	Gestión del bienestar para la comunidad educativa	Desarrollar acciones de servicio de Apoyo social, Apoyo psicopedagógico, Servicio médico, área de tutoría y de prevención para la salubridad de la comunidad educativa.
	Fomento de empleabilidad para egresados	Implementar acciones necesarias para la empleabilidad de los egresados, tomando en cuenta la oferta educativa en plazas de contrato.
Seguimiento a egresados	Seguimiento y apoyo a los egresados	Brindar programas de seguimiento en el fortalecimiento de las competencias a los egresados, a través de talleres de capacitación.

### 8.13. Directrices de soporte institucional

Macroproceso	Proceso	Directrices
De soporte	Gestión en recursos económicos y financieros	<p>El IESPP administra recursos presupuestales con transparencia, para asegurar un servicio de calidad.</p> <p>El IESPP administra recursos presupuestales que están en el marco de su competencia para asegurar un servicio de calidad.</p> <p>El IESPP desarrolla capacidades que le permitan explorar y concretar nuevas fuentes de financiamiento.</p>
	Gestión logística y abastecimiento	<p>El IESPP cuenta con lineamientos para el resguardo y cuidado de equipamiento y recursos de El IESP.</p> <p>El IESPP administra recursos materiales, bienes y servicios que garantizan un servicio de calidad de los aprendizajes.</p>
	Gestión de recursos tecnológicos	<p>El IESPP implementa bases de datos y sistemas de información a nivel institucional, que aportan a la gestión de la información.</p> <p>El IESPP administra recursos tecnológicos que contribuyan a brindar un servicio de calidad.</p> <p>El IESPP desarrolla procesos continuos de mejora de infraestructura tecnológica suficiente para los aprendizajes.</p> <p>El IESPP promueve la gestión y cultura del mantenimiento de la infraestructura tecnológica.</p>
	Gestión de personas	<p>El IESPP desarrolla una estrategia de evaluación de acuerdo con las Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica que fue aprobado por Resolución Viceministerial N° 183-2020-MINEDU.</p> <p>El IESPP mejora el desempeño del recurso humano del área administrativa y de soporte.</p> <p>El IESPP promueve un clima laboral adecuado que garantice la eficiencia y eficacia en el trabajo y el respeto por los derechos laborales.</p> <p>El IESPP desarrolla formación continua en el cuerpo docente y administrativo.</p>
	Atención al usuario	<p>El IESPP optimiza de forma permanente la tramitación de expedientes de los usuarios, especialmente de los estudiantes.</p> <p>El IESPP orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus necesidades.</p> <p>El IESPP administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas.</p> <p>El IESPP promueve el desarrollo continuo de sus procesos de atención al cliente para mejorar el servicio.</p>
	Asesoría legal	<p>El IESPP propicia el fortalecimiento de competencias legales a través de la asesoría y capacitaciones a los encargados de ejecutar procesos o cargos claves.</p>

## 9. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

### 9.1. Propuesta para el desarrollo de la investigación e innovación

Fundamentos epistemológicos de la investigación	Enfoques de investigación
a) Formación basada en competencias	1. Enfoque cualitativo
b) Aprendizaje y enseñanza situada	2. Enfoque cuantitativo
c) Enfoque crítico reflexivo	3. Enfoque mixto
d) Evaluación formativa	4. Investigación - acción
e) Investigación formativa	
f) Diálogo de saberes	
g) Pensamiento complejo	
h) Interdisciplinariedad	
i) Enfoque socio crítico	

#### a) Formación basada en competencia

La formación centrada en los saberes disciplinares dificulta la inserción en el mundo laboral en una realidad cada vez más marcada por el cambio, la necesidad de gestionar la incertidumbre y de afrontar niveles elevados de “ambigüedad creativa” (Pérez, 2012). Por otro lado, ya no es posible sostener una visión acumulativa del conocimiento, dada la velocidad con que este se transforma y la marcada complejidad e incertidumbre que caracteriza la vida contemporánea. Este escenario lleva a replantear los tipos de enseñanza que se imparten en las instituciones de educación superior y a hacerse la siguiente pregunta: en un mundo cambiante y globalizado, ¿cuáles son los aprendizajes que deben promoverse en la formación superior?

La tendencia frente a estos cambios es que la formación superior se oriente al desarrollo de competencias. Una formación de esta naturaleza ofrece a los estudiantes de docencia la posibilidad de aprender a aprender, lo que asegura un desarrollo profesional más allá de los cinco años de formación inicial docente. También permite articular estratégicamente la teoría y la práctica, y enriquecer las experiencias formativas con la resolución de problemas complejos provenientes de contextos auténticos. Además, promueve una formación activa hacia una visión interdisciplinaria del trabajo pedagógico, indispensable para desarrollar aprendizajes desafiantes.

Las experiencias formativas se orientan a la construcción de aprendizajes significativos para los docentes en formación, por lo cual es importante establecer estrategias que permitan vincular la práctica con todos los saberes construidos en el proceso formativo, de forma tal que se establezca una red de conexiones entre la teoría estudiada y las experiencias pedagógicas.

### **b) Aprendizaje y enseñanza situada**

Las nociones de aprendizaje y enseñanza situada subrayan la centralidad del aprendizaje de los estudiantes, la diversidad de escenarios de aprendizaje, así como el rol de mediador estratégico del docente en la construcción, orientación y retroalimentación de aprendizajes contextualizados y de carácter profundo en tales escenarios.

Demanda que estos vivencien constantes experiencias de práctica y que reflexionen permanentemente sobre su proceso de construcción de aprendizaje para dotar de sentido a su experiencia en 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 que los estudiantes puedan asumir los retos del mundo profesional (Coll, 2007; Díaz F., 2015).

### **c) Enfoque crítico reflexivo**

Promueve el desarrollo de la capacidad de autocrítica, la investigación y el aprendizaje a partir de la experiencia y en interacción con otros. Bajo este enfoque se concibe a los módulos de práctica e investigación como oportunidades formativas para que el estudiante de FID desarrolle competencias profesionales mediante la reflexión de su práctica y la propuesta de alternativas de mejora en el contexto donde se desenvuelve. Desde este enfoque se promueve el desarrollo de una pedagogía crítica basada en la ética, la autonomía y la transformación o mejora continua.

El enfoque crítico reflexivo se vincula con la promoción de una práctica reflexiva que busca profundizar en el conocimiento disciplinar, la didáctica y la pedagogía, además de promover que el estudiante de FID sea capaz de autoformarse, puesto que convierte "la



reflexión en la práctica y sobre la práctica” en un hábito consciente que integra en su actividad pedagógica. En ese sentido, la práctica reflexiva se constituye en una estrategia formativa que parte de la observación de la práctica y no solo del saber teórico. A la vez que toma en cuenta la experiencia personal y profesional para la mejora de la intervención pedagógica.

La práctica reflexiva hace que el docente revise en forma constante sus objetivos, sus propuestas y sus conocimientos. Esta reflexión la realiza el estudiante de FID utilizando herramientas metodológicas y conceptuales, en interacción con sus pares y con la mediación del docente formador, a partir de lo cual se genera una espiral de mejora continua en el que se plantea interrogantes, intenta comprender sus fracasos y se proyecta hacia el futuro.

Cabe precisar que la actitud reflexiva no se forma espontáneamente en cada persona, por lo que es necesario desarrollarla desde la práctica pre profesional.

Para ello, dentro de la formación inicial docente se debe promover que el estudiante reflexione sobre su práctica, asuma un compromiso ético en la mejora de su labor y, sobre todo, haga suya esa actitud reflexiva, autocrítica y de mejora continua.

#### **d) Evaluación formativa**

La evaluación fomenta la comunicación de criterios explícitos que permiten dar a conocer a los estudiantes las expectativas que se tienen sobre ellos, así como interpretar las evidencias recopiladas y retroalimentar a los estudiantes de acuerdo al avance que demuestran en su desempeño. La evaluación formativa no solo considera la brecha entre expectativas y niveles de desarrollo de las competencias, sino que se enfoca en reconocer y atender necesidades de aprendizaje. Por ello, se centra en cuánto han avanzado los estudiantes respecto a su desempeño anterior, dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas.

Además, la evaluación está centrada en las evidencias del desempeño de los estudiantes al enfrentarse a situaciones auténticas, es decir, al resolver tareas complejas contextualizadas y reales. Estas situaciones pueden darse de forma simulada en el espacio educativo o en los espacios de práctica real. Por ello, la evaluación formativa es una

herramienta también para el estudiante de FID ya que promueve la mejora de los procesos de enseñanza que este desarrolla.

#### **e) Investigación formativa**

Se asume la investigación como parte del proceso de aprendizaje del estudiante de docencia, cuya finalidad es favorecer el desarrollo de habilidades investigativas. La formación se desarrolla con estrategias que van desde el fortalecimiento de habilidades básicas y especializadas para la investigación, hasta el fomento de actitudes para la implementación de didácticas basadas en el método aprender haciendo para la formación de docentes críticos y reflexivos que contribuyan en el desarrollo y mejoramiento de la realidad educativa y la sociedad en general. Para ello, se consideran múltiples estrategias orientadas al desarrollo de habilidades para indagar, discutir, analizar, argumentar, interpretar y comprender críticamente la realidad a fin de adaptar la acción al contexto y generar propuestas que respondan a los problemas o situaciones que se presentan en la realidad.

El estudiante de FID debe comprender el significado de la acción pedagógica en un contexto específico, para lo cual se aplican los procesos de reflexión y acción asumiendo que la experiencia acumulada y el análisis compartido de situaciones coadyuvan a la implementación de acciones de mejora continua. En ese sentido, la formación profesional debe orientarse a promover que los estudiantes de FID aprendan a tomar decisiones basadas en evidencias en el contexto de las situaciones educativas, “siempre dinámicas, complejas y ambiguas” (Elliott, 1993, p. 19).

Así, el modelo de formación debe propiciar el desarrollo de habilidades investigativas y de innovación educativa promoviendo en los estudiantes de FID el análisis, la reflexión crítica, el debate y la discusión sobre problemáticas identificadas a partir de evidencias concretas, por lo cual, se orienta también al uso de técnicas e instrumentos de recojo de información sobre la práctica misma brindando la oportunidad de realizar la observación sistémica de situaciones educativas del contexto para su posterior análisis y contrastación con la teoría que sirvan para proponer soluciones fundamentadas y efectivas en la mejora de la práctica docente.

### **f) Diálogo de saberes**

Es un proceso que establece una interrelación de sistemas, de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales construidas y aprendidas teniendo en cuenta el contexto social, cultural y productivo de cada pueblo. Estos saberes y conocimientos producen y reproducen diversas formas de acceder a ellos y de comprender la realidad para interactuar con ella (Ministerio de Educación, 2017).

El diálogo de saberes implica el reconocimiento de que la sabiduría de los pueblos indígenas u originarios considera una propia epistemología, gnoseología y ontología (Delgado & Rist, 2016).

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.

### **g) Pensamiento complejo**

La complejidad de la realidad requiere una comprensión de las diversas formas de pensar y actuar frente a las interacciones entre diferentes saberes, el contexto, el cambio permanente y la incertidumbre. El pensamiento complejo implica el desafío de comprender que coexisten a la vez las certezas y las incertidumbres, y que de lo que se trata es de poder orientar nuestro rumbo entre unas y otras (Morin, 1999).

Esta situación conlleva nuevos desafíos a la formación profesional de los estudiantes de FID que 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 debe basarse en una adecuación contextual, global, multidimensional y compleja. Ello también implica tomar una posición frente a realidades complejas mediante el desarrollo del pensamiento crítico. Ante esto, se requiere reflexionar sobre la actual 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.

## **h) Interdisciplinariedad**

La superación de la fragmentación del conocimiento disciplinar implica un proceso de contribución de diversas disciplinas para llegar a un conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e interrelacional. Esta mirada es sumamente necesaria en el campo educativo en cuanto se trate de responder a las diversas características y necesidades de los estudiantes de la Educación Básica y de su contexto, o a procesos vinculados al aprendizaje y la enseñanza, que requieren entrecruzar distintas perspectivas no solo desde la pedagogía, sino también desde las ciencias cognitivas, las ciencias sociales, las humanidades, etc.

## **i) Enfoque socio crítico**

El enfoque socio crítico busca transformar la estructura de las relaciones sociales para dar respuesta a los problemas que se suscitan, partiendo de la acción reflexiva de los integrantes de la comunidad. Es por ello que se considera al enfoque sociocrítico, como una unidad dialéctica entre la teoría y la práctica que plantea la necesidad de generar nuevas teorías a partir de los juicios, valores e intereses de los propios actores de la sociedad, así como de la generación de compromisos para la transformación.

Así, el paradigma socio-crítico considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos por lo cual es necesario desarrollar la autonomía racional y liberadora del ser humano, para formarlos como verdaderos agentes de cambio asumiendo el rol que les corresponde.

Así, los docentes formadores deben promover la articulación entre teoría y práctica y los procesos de investigación para que el estudiante de FID sea capaz de generar nuevos saberes pedagógicos, a partir del desarrollo de su pensamiento socio crítico.

## 9.2. Definición de las líneas de investigación por programa de estudio

A continuación, se determinan las líneas de investigación en articulación con los perfiles de egreso.

ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN	LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	COMPONENTES REFERENCIALES
Pedagogía y didáctica	1. Pedagogía didáctica y aprendizaje	1) Método, estrategias y recursos didácticos. 2) Evaluación de los aprendizajes. 3) Innovaciones pedagógicas. 4) TIC y aprendizaje 5) Factores asociados al aprendizaje 6) Pedagogía infantil 7) Evaluación a niños con habilidades diferentes.
	2. Culturas amazónicas	1) Saberes ancestrales. 2) Patrones de crianza 3) Lenguas amazónicas 4) Relaciones lingüísticas 5) Contextos lingüísticos 6) Oralidad
Educación y sociedad	3. Interculturalidad y cuidado del ambiente en la educación superior	1) Diálogo de saberes 2) Interculturalidad crítica 3) Diversidad cultural 4) Formación Inicial Docente EIB 5) Formas de aprendizaje en los pueblos originarios. 6) Educación Ambiental 7) Medios y materiales para la Educación ambiental.
Gestión educativa	4. Gestión y calidad de la educación	1) Gestión Intercultural 2) Habilidades de gestión de los directivos 3) Clima institucional 4) Tutoría y acompañamiento pedagógico
Currículo y gestión del conocimiento	5. Políticas curriculares	1) Enfoques pedagógicos y psicopedagógicos 2) Evaluación curricular 3) Planificación curricular 4) Legislación educativa 5) Currículo de EBR Inicial y Primaria
Educación alimentaria y de salud	6. La Educación Alimentaria y Nutrición	1) Educación Alimentaria y Nutrición en el nivel inicial 2) Educación Alimentaria y nutrición en el deporte
Ciencia del deporte	7. El proceso de Enseñanza-Aprendizaje de la Educación Física	1) La Educación Física en las instituciones educativas. 2) La Programación de Educación Física en el Nivel de Educación Superior. 3) El Proceso de Enseñanza Aprendizaje en Educación Física y Deportes. 4) Intereses y actitudes en Educación Física y Deportes.

		5) Educación Física y promoción de la Salud. 6) Actividad física en Educación Infantil.
	8. Administración deportiva	1) Actividad física y salud. 2) Gestión y planificación del deporte 3) Organización de eventos: micro y macro eventos. 4) Preparación de técnicos y docentes de educación física 5) Planificación y programación deportiva.

### 9.3. Directrices para el fomento de la investigación

A continuación, se formulan las directrices que permitirán la materialización o concreción de los aspectos señalados en los fundamentos, enfoques y líneas de investigación e innovación:

Macroproceso	Proceso	Directrices
Gestión de la formación Inicial Docente	Investigación e innovación en la FID	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EL IESP promueve el desarrollo de investigaciones que busquen la solución de problemas educativos de los/as estudiantes de Educación Básica del ámbito de las IE donde se realiza la práctica preprofesional, tanto en el campo de la gestión como del proceso enseñanza-aprendizaje, que permitan identificar buenas prácticas.</li> <li>▪ En ese sentido, el IESPP utiliza situaciones de aprendizaje que consideren problemas o desafíos como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, la investigación y la puesta en marcha de propuesta de soluciones innovadoras, en la gestión y la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje.</li> <li>▪ Será prioritario el desarrollo de procesos investigativos ligados al trabajo con las comunidades de los pueblos originarios fundamentados en los enfoque socio-crítico, intercultural y de complejidad.</li> </ul>
Desarrollo profesional de los docentes formadores	Investigación e innovación en desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El IESP promueve el desarrollo de investigaciones e innovaciones de desarrollo profesional de los formadores que fomente prioritariamente la solución de los problemas referidos a la formación docente en el ámbito regional, y que promueva buenas prácticas para la gestión institucional y la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje, asumiendo los enfoques transversales previstos en los DCBN de la formación inicial docente.</li> <li>▪ El IESP genera incentivos económicos a los docentes formadores que producen investigaciones que favorecen la práctica formativa en la institución.</li> <li>▪ El IESP generará espacios de intercambio de investigaciones con la participación de los docentes formadores y profesionales de otras instituciones públicas y privadas de la región y el país.</li> </ul>

Macroproceso	Proceso	Directrices
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El IESP orienta el desarrollo de investigaciones en los formadores para mejorar su práctica docente.</li> <li>▪ El IESP propone estrategias que permitan el desarrollo de proyectos de investigación con diversos enfoques, teniendo en cuenta el contexto en el cual se realiza la práctica pedagógica y la sistematización de experiencias para su correspondiente publicación.</li> </ul>

#### 9.4. Directrices para el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual

Las siguientes directrices asegurarán el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual en el marco del desarrollo de la investigación.

Aspecto	Directrices
<b>Resguardo de la integridad científica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los/as estudiantes y los/as docentes formadores del IESP deben resguardar la integridad científica con un patrón de conducta en investigación caracterizado por la observancia y promoción de principios éticos y deontológicos que inspiran y garantizan una praxis rigurosa y responsable, basada en la verdad y la honestidad intelectual.</li> <li>▪ En ese sentido, es fundamental la actitud de transparentar el proceso investigativo desarrollado, el que debe estar abierto a escrutinio público dentro de la comunidad educativa.</li> </ul>
<b>Propiedad intelectual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El IESPP desarrolla lineamientos para el respeto a la propiedad intelectual a nivel de la FID, a nivel de la investigación y a nivel de la formación continua.</li> <li>▪ El IESPP cuenta con un servicio de detección de plagio: Turnitin, Scribber u otro que determine la originalidad de los manuscritos presentados —permite hasta un 25% de similitud— de forma permanente para la revisión de los trabajos de investigación de los docentes formadores y estudiantado.</li> </ul>

### 10. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI

#### a) Concepción de monitoreo y evaluación

Se entiende el monitoreo como un proceso de recojo y análisis de información de los subcomponentes que se desarrollan en El IESPP Nuestra Señora del Rosario. Este proceso requiere la utilización de instrumentos como: cuaderno de campo, Fichas de seguimiento, lista de cotejo, la rúbrica pedagógica, encuestas de opinión de los involucrados.

En el caso de la evaluación, esta es entendida como el proceso sistemático de recojo, procesamiento y análisis de información para la toma de decisiones sobre los

procesos pedagógicos y administrativos; proceso que requiere el diseño y aplicación de instrumentos consensuados por evaluadores e involucrados.

También se considera al monitoreo como 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 será 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.

#### **b) Participación del personal directivo y jerárquico**

Todos los actores educativos de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Nuestra Señora del Rosario, tienen participación directa en la toma de decisiones y responsabilidades institucionales, basado en las siguientes consideraciones: Asumen la representación legal e institucional, en las acciones internas y externas. Participan del Consejo Institucional y comisiones técnicas para emprender proyectos y acciones de gestión a favor de la institución y comunidad educativa. Dirigen las acciones y procesos administrativos en la adquisición y manejo óptimo de los recursos de la institución. Promueven y dirigen proyectos sociales y de proyección comunitaria a favor del desarrollo humano, socio cultural y económico de la población.

#### **c) Participación del personal docente**

Asume con responsabilidad la ejecución de actividades y tareas a nivel interno y externo, para el desarrollo institucional y el mejoramiento del servicio educativo. Participa como integrantes del Consejo Institucional y de otras comisiones técnicas para emprender proyectos y acciones de gestión a favor de la institución y comunidad educativa. Participación en la ejecución y evaluación de acciones y procesos administrativos en la adquisición y manejo óptimo de los recursos de la institución. Mediante la planificación, implementación, ejecución y evaluación de las actividades curriculares en las áreas y subáreas de cada Carrera Profesional. Evalúa los procesos de enseñanza aprendizaje y los



resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes en general. Participa en la elaboración de los documentos de gestión administrativa, pedagógica e institucional.

**d) Participación de los estudiantes**

Ejecuta las actividades y tareas a nivel interno y externo, para el desarrollo institucional y el mejoramiento del servicio educativo. Participa como integrantes del Consejo de Estudiantes y de otras comisiones técnicas para desarrollar los proyectos y acciones de gestión a favor de la institución y comunidad educativa. Participación en la ejecución y evaluación de acciones y procesos administrativos en la adquisición y manejo óptimo de los recursos de la institución.

**e) Evaluación de Diseño del PEI**

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

Además, implica la evaluación de la coherencia y cohesión estructural, la cual consiste en analizar la consistencia de la articulación vertical de los objetivos del Proyecto Educativo Institucional del IESP Nuestra Señora del Rosario con los objetivos señalados en el Proyecto Educativo Regional de Madre de Dios y del Proyecto Educativo Local de la Unidad de Gestión Educativa Local – Tambopata, de manera que permita conocer si el PEI Nuestra Señora del Rosario responde al marco estratégico.

**f) Evaluación de los 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, que se expone a continuación:

## Matriz de evaluación de resultados del PEI

Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Indicadores	Valor al 2021	Meta al 2022	Meta al 2023	Meta al 2024	Meta al 2025
OE 1. Mejorar la gestión de la dirección priorizando la atención de las necesidades formativas y la gestión de las condiciones favorables para su implementación en la EESP.		I.1.0. Porcentaje de satisfacción de los actores de la comunidad educativa, respecto a los logros de la gestión de la dirección	0%	50%	70%	80%	80%
	AE 1.1. Implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación de la gestión institucional que asegure el logro de los objetivos de la EESP.	I.1.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de mecanismos para asegurar el acompañamiento, monitoreo y evaluación de los procesos de la gestión institucional de la EESP.	0%	20%	50%	80%	90%
	AE 1.2. Diseño y ejecución de mecanismos para la atención de necesidades formativas en beneficio de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	I.1.2.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para la atención de las necesidades formativas de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	0%	30%	50%	85%	90%
	AE 1.3. Implementación de mecanismos para la generación de condiciones favorables que promuevan el cambio en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.	I.1.3.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para generar condiciones favorables en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.	0%	50%	70%	80%	90%
OE 2. Mejorar el sistema de gestión de calidad que asegure la planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación de los procesos		I. 2.0. Porcentaje de satisfacción de los directivos, estudiantes y personal administrativo respecto a los logros de la gestión del área de calidad.	0%	40%	60%	70%	75%

formativos, el desarrollo profesional docente y la formación continua en la EESP.								
	AE 2.1. Instalación del área de gestión de calidad, con las condiciones necesarias para contribuir en la mejora continua de los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.	I. 2.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de las condiciones necesarias para el funcionamiento del área de gestión de calidad.	0%	0%	60%	40%	70%	
	AE 2.2. Implementación de acciones de planificación, acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para favorecer el logro de los resultados previstos en los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.	I.2.2.1. Porcentaje de cumplimiento en la elaboración de informes de acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación a los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP, emitidos por el área de calidad.	0%	0%	50%	50%	75%	
OE 3. Mejorar la gestión de la formación inicial docente en base a los resultados de la formación académica, la práctica preprofesional, la práctica investigativa y de innovación y la participación institucional de los estudiantes en la EESP.		I.3.0. Porcentaje de docentes y estudiantes satisfechos con los resultados de la formación académica, la práctica preprofesional, la práctica investigativa y de innovación y la participación institucional que se desarrollan en la EESP.	0%	50%	60%	80%	90%	
	AE 3.1. Implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica (procesos de enseñanza, la evaluación formativa, la	I.3.1.1. Porcentaje de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica implementados en la EESP.	0%	50%	60%	80%	90%	

	gestión del aprendizaje y, de la convivencia en el aula, el uso de los materiales y los recursos educativos), que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes en la EESP.	I.3.1.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con los procesos de enseñanza - aprendizaje, la evaluación formativa, la gestión del aprendizaje y, de la convivencia en el aula, y el uso de los materiales y recursos educativos.	0%	0%	60%	85%	90%
		I.3.1.3. Porcentaje de ingresantes que fortalecen sus competencias básicas para desarrollar el proceso formativo y lograr el perfil de egreso.	0%	0%	50%	60%	70%
		I.3.1.4 Porcentaje de incremento anual de estudiantes aprobados en cada semestre académico, según carrera y programa de estudios	78%	5%	5%	5%	5%
		I.3.1.5 Porcentaje de estudiantes que alcanzan las competencias previstas en el ciclo de estudios de acuerdo al perfil de egreso	77%	50%	60%	70%	75%
		I.3.1.6. Porcentaje de estudiantes que egresan de la institución	0%	90%	90%	90%	90%
		I.3.1.7. Porcentaje de estudiantes que egresan de la institución y se titulan dentro del plazo establecido	60%	65%	70%	75%	80%
		I.3.1.8. Porcentaje de docentes formadores satisfechos con el soporte y las condiciones brindadas por la EESP para el desarrollo del proceso de enseñanza.	0%	0%	60%	85%	90%

	AE 3.2. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la planificación y desarrollo de la practica pre profesional de los estudiantes	I. 3.2.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento y seguimiento a la participación institucional extracurricular de los estudiantes para promover el desarrollo del PEI	0%	60%	50%	70%	75%
		I. 3.2.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el soporte que brinda la EESP para el desarrollo de practica pre profesional.	0%	0%	60%	85%	90%
	AE 3.3. Implementación de un plan de acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la participación de los estudiantes en el desarrollo del PEI de manera extracurricular.	I. 3.3.1. Porcentaje de implementación del plan de acompañamiento y seguimiento a la participación institucional extracurricular de los estudiantes para promover el desarrollo del PEI	0%	0%	50%	70%	75%
		I. 3.3.2. Porcentaje de estudiantes que se muestran satisfechos con la participación extracurricular estudiantil en la EESP.	0%	0%	60%	85%	90%
	AE 3.4. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.	I. 3.4.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.	0%	50%	70%	80%	90%
		I. 3.4.2. Porcentaje de estudiantes que se muestran satisfechos con el soporte institucional para vincular la	0%	0%	60%	85%	90%

		investigación con su práctica preprofesional.						
	AE 3.5. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.	I. 3.5.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.	0%	0%	60%	60%	75%	
		I. 3.5.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con las oportunidades formativas brindadas por la institución formadora para su desarrollo personal mediante la tutoría.	0%	0%	60%	85%	90%	
OE 4. Mejorar la gestión del desarrollo profesional de los docentes, fortaleciendo sus competencias y promoviendo su participación en los procesos de investigación e innovación que se desarrollan en la EESP.		I.4.0. Porcentaje de docentes satisfechos con los resultados del fortalecimiento de las competencias docentes en los procesos de enseñanza aprendizaje y de investigación e innovación.	0%	0%	50%	70%	75%	
	AE 4.1. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.	I. 4.1.1. Porcentaje de avance en la implementación del programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.	0%	0%	50%	60%	75%	

	AE 4.2. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades de investigación de los docentes formadores para mejorar la producción de investigaciones en la institución	I. 4.2.1. Porcentaje de avance en la implementación del programa de fortalecimiento de capacidades de investigación articulada a su práctica educativa, de los docentes formadores.	0%	0%	50%	50%	80%
OE 5. Promover el desarrollo de los programas de formación continua dando énfasis a la investigación e innovación, que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa en la región.		I.5.0. Porcentaje de docentes participantes que se encuentran satisfechos a la culminación de los programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación.	0%	0%	60%	70%	75%
	AE 5.1. Diseño e implementación de programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación en beneficio de los docentes de la región.	I. 5.1.1. Número de programas de formación continua ejecutados en beneficio de los docentes de Educación Básica de la región.	0	0	1	2	3
		I.5.1.2. Número de docentes que indican que sus necesidades formativas se encuentran interesados con el desarrollo los programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación.	0	30	40	50	70
OE 6. Mejorar la gestión del proceso de admisión, que permita seleccionar postulantes con competencias básicas.		I.6.0. Porcentaje de postulantes con competencias básicas que ingresan en los procesos de admisión, de acuerdo a la meta de admisión establecida.	0%	20%	30%	40%	60%
	AE 6.1. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación al proceso y a los resultados de la admisión de la EESP.	I.6.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para mejorar la gestión del proceso de admisión y la selección de postulantes con competencias básicas	0%	20%	50%	60%	75%

		I. 6.1.2. Número de informes de seguimiento y evaluación, con orientaciones para la mejora al proceso de admisión.	0	2	2	2	2
		I.6.1.3. Porcentaje de ingresantes que se matriculan.	0%	100%	100%	100%	100%
OE 7. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, con la implementación de servicio médico, servicio social, servicio psicopedagógico y servicio de seguridad y vigilancia en la institución favoreciendo a los estudiantes		I.7.1.0. Porcentaje de satisfacción de los estudiantes usuarios con los servicios: médico, social, psicopedagógico y de seguridad y vigilancia	0%	40%	50%	60%	80%
	AE 7.1. Implementación del servicio médico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I. 7.1.1. Área del servicio médico implementada con las condiciones necesarias para para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	0%	60%	70%	80%	90%
		I. 7.1.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio médico brindado por la institución formadora.	0%	10%	50%	60%	80%
	AE 7.2.Implementación del servicio social, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I. 7.2.1. Área del servicio social, implementada con las condiciones necesarias para para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	0%	60%	70%	80%	90%



		I. 7.2.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio social brindado por la institución formadora.	0%	10%	50%	60%	80%
	AE 7.3. Implementación del servicio psicopedagógico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I. 7.3.1. Área del servicio psicopedagógico, implementado con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	0%	60%	70%	80%	100%
		I. 7.3.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio psicopedagógico brindado por la institución formadora.	0%	10%	50%	60%	80%
	AE 7.4. Implementación de mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes.	I.7.4.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes.	0%	50%	60%	70%	90%
		I. 7.4.2. Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio de intermediación laboral y empleabilidad brindado por la institución formadora.	0%	40%	50%	60%	80%
	AE 7.5. Implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes.	I.7.5. Porcentaje de implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes.	0%	40%	50%	50%	90%

OE 8. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, que asegure la defensa de los estudiantes en casos de acoso, discriminación, u otros que atenten sus derechos en la institución		I. 8.0. Porcentaje de estudiantes satisfechos con servicio de defensa brindado por la EESP de los estudiantes en casos de acoso, discriminación, u otros que atenten sus derechos.	0%	40%	60%	70%	80%
	AE 8.1. Implementación del servicio de defensa a los estudiantes con las condiciones necesarias, para asegurar la atención adecuada.	I.8.1.1.1. Porcentaje de implementación del servicio de la defensa al estudiante con las condiciones necesarias para la atención.	0%	60%	70%	80%	90%
OE 9. Mejorar los mecanismos de seguimiento de los egresados de la institución		I.9.0. Porcentaje de egresados satisfechos con la implementación de mecanismos de seguimiento que implementa la institución	0%	20%	40%	50%	70%
	AE 9.1. Diseño e Implementación de mecanismos de seguimiento de egresados de la EESP	I.9.1.1. Porcentaje de mecanismos de seguimiento a los egresados implementados en la EESP	0%	20%	40%	60%	80%
		I. 9.1.2. Porcentaje de egresados de los últimos 10 años registrados con información actualizada en el registro de egresados de la institución formadora.	0%	20%	50%	50%	70%
		I. 9.1.3. Porcentaje de empleadores satisfechos con el desempeño de los docentes egresados de la institución formadora.	0%	50%	60%	70%	80%
OE 10. Mejorar la provisión económica y financiera, y su administración eficiente, en el marco		I.10.0. Porcentaje de estudiantes, docentes y administrativos satisfechos con la gestión de la provisión económica	0%	0%	50%	70%	80%

del presupuesto anual aprobado por los actores de la EESP.		y financiera de manera eficiente en la EESP.						
	AE 10.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a la generación y el uso de recursos, para asegurar la implementación del presupuesto institucional	I.10.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento a la generación y uso eficiente de los recursos financieros, de acuerdo al presupuesto institucional.	0%	70%	60%	80%	90%	
	AE 10.2. Evaluación a los resultados de la administración de los recursos financieros de la institución	I.10.2.1. Porcentaje de logro alcanzado de acuerdo a lo previsto al presupuesto institucional anual.	0%	70%	80%	90%	90%	
OE 11. Mejorar la gestión logística y abastecimiento de recursos en la adquisición de bienes, servicios, el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento e instalaciones, de acuerdo a normas técnicas y protocolos de seguridad.		I.11.0. Porcentaje de estudiantes, docentes y administrativos satisfechos con la gestión logística y abastecimiento de recursos de manera eficiente: adquisición de bienes, servicios, mejoramiento de la infraestructura, equipamiento e instalaciones.	0%	50%	60%	70%	80%	
	AE 11.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar el abastecimiento y la logística de la institución según lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios.	I.11.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión del abastecimiento y la logística de acuerdo a lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes implementados en la EESP	0%	70%	80%	80%	90%	
		I. 11.1.2. Número de reportes de seguimiento y evaluación de la gestión del abastecimiento y la logística de la institución formadora, de acuerdo a los requerimientos institucionales.	Cero	Cero	2	2	2	

<p>OE 12. Mejorar la gestión del personal docente y administrativo, asegurando profesionales idóneos y suficientes e implementando mecanismos y estrategias de estímulo que favorezcan el clima y el logro de resultados en la institución.</p>		<p>I.12.0. Porcentaje de docentes y personal administrativo satisfechos con los mecanismos implementados para fortalecer la gestión de las personas que asegura su idoneidad, según los perfiles requeridos y el número de profesionales suficientes para la atención adecuada a los estudiantes.</p>	0%	50%	60%	70%	80%
	<p>AE 12.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de personal que aseguren el personal idóneo y suficiente en la EESP.</p>	<p>I.12.1.1. Porcentaje avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación implementados para mejorar la gestión del personal docente y administrativo.</p>	0%	60%	70%	80%	90%
	<p>AE 12.2. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a las estrategias de estímulo y reconocimiento aplicadas al personal docente y administrativo.</p>	<p>I.12.2.1. Número de informes sobre la aplicación de las estrategias de estímulo y reconocimiento al personal docente y administrativo.</p>	0%	2	2	2	2
<p>OE 13. Mejorar la gestión de recursos tecnológicos, que permitan fortalecer la calidad de la formación académica, administrativa y los sistemas de información de la institución</p>		<p>I.13.0. Porcentaje de docentes y personal administrativo satisfechos con los mecanismos implementados para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que favorezcan los procesos en la institución.</p>	0%	20%	50%	60%	80%
	<p>AE 13.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que beneficien los servicios</p>	<p>I.13.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de los recursos tecnológicos que favorezcan los procesos en la institución.</p>	0%	20%	60%	75%	90%

	de apoyo a la formación académica y la gestión administrativa						
		I. 13.1.2. Número de reportes de seguimiento y evaluación con recomendaciones de la situación de los recursos tecnológicos para la formación académica y la gestión administrativa.	0%	1	2	2	2
OE 14. Mejorar los resultados de la atención a los usuarios que permitan lograr la eficiencia en la gestión de los archivos y en los trámites de las solicitudes de los estudiantes y egresados		I.14.0. Porcentaje de usuarios satisfechos con los mecanismos implementados en la mejora de los recursos tecnológicos que favorecen los procesos de la institución.	0%	50%	60%	70%	80%
	AE 14.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario que permitan lograr la eficiencia en la gestión de archivos y en el trámite de solicitudes.	I.14.1.1. Porcentaje de implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario.	0%	50%	60%	70%	90%
		I.14.1.2. Número de reportes de seguimiento y evaluación con recomendaciones, del área de atención a los usuarios.	0%	0	1	1	1
OE 15. Implementar el servicio de asesoría legal que oriente de manera permanente al director, docentes, administrativos, estudiantes y egresados de la EESP		I.15.0. Porcentaje de usuarios satisfechos con el servicio de asesoría legal.	0%	20%	30%	40%	60%
	AE 15.1. Implementación de mecanismos que permitan brindar el servicio de asesoría legal en beneficio del equipo	I.15.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación del servicio de	0%	40%	50%	60%	80%

	directivo, los docentes, los estudiantes y egresados de la institución.	asesoría legal en beneficio del equipo directivo, los docentes, los estudiantes y egresados de la institución.					
		I. 15.1.2. Número de reportes de seguimiento y evaluación con recomendaciones al servicio de asesoría legal.	0	0	2	2	2

## 11. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA

### a) Evaluación y monitoreo del Proyecto Educativo Institucional

Producto de la evaluación del PEI 2018-2021, que culminó el año 2021, se elaboró un Informe que señalaba los principales avances alcanzados en el periodo y que se constituyeron a partir del esfuerzo mancomunado de la comunidad educativa. Asimismo, a partir de la evaluación de los procesos estratégicos, misionales y de soporte se identificaron fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las que han sido incorporadas en el nuevo análisis FODA correspondiente al diagnóstico del PEI 2022-2025.

De igual forma producto del análisis de los resultados de aprendizaje y de eficiencia interna de la institución se han identificado avances importantes, como también problemas que son materia de trabajo para el PEI 2022-2025.

Tanto los resultados del FODA como de la eficacia interna y de los resultados de aprendizaje son incorporados mediante objetivos estratégicos y acciones estratégicas que ya vienen siendo impulsadas para mejorar el desempeño institucional.

Por otro lado, en adelante, la coordinación de Calidad se encargará de realizar el monitoreo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), así como de los planes anuales de trabajo (PAT). La evaluación se expresará en un informe anual de resultados del PEI que explicará los factores que contribuyeron o dificultaron alcanzar los objetivos estratégicos y las acciones estratégicas, mediante la medición de sus indicadores.

Como estrategia para el desarrollo del PEI y PAT se aplicará el ciclo de Deming, que es una metodología del Sistema de Gestión de Calidad que se desarrolla en cuatro fases: Planificar, hacer, verificar y actuar.

Dentro del contexto del PEI-PAT planificar implica el diseño de estos instrumentos de gestión; el hacer implica la ejecución del PAT, que expresa las intencionalidades del PEI. Por su parte, verificar, implica medir los indicadores y metas del PAT y del PEI; junto con ello encontrar los factores que hicieron posible ejecutar lo planificado, así como los que dificultaron o hicieron imposible dicha ejecución; esta fase implica el recojo permanente de datos mediante el monitoreo que es una acción concurrente a la ejecución; esta fase concluye con la toma de decisiones para mejorar el trabajo institucional en el siguiente año.

Finalmente, actuar significa poner en marcha las acciones derivadas de las decisiones tomadas en la fase de verificación.

Con esta metodología se espera mejorar la aplicación de los instrumentos de gestión (PEI y PAT) con una lógica de perfeccionar los procesos institucionales centrándose en los misionales que tienen que ver con la formación inicial docente y el fortalecimiento del equipo de docentes formadores.

#### **b) Mecanismos e instrumentos de monitoreo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional**

**Mecanismos:** Para realizar un efectivo monitoreo se deberá ejecutar las tareas descritas en el PAT (en la fase del monitoreo por cada componente descrito) y en el informe de monitoreo deberá describir los resultados obtenidos por cada tarea ejecutada, por ejemplo:

- Revisión del Plan de atracción de estudiantes (ejemplo).
- Diseño de cronograma de recojo de información.
- Diseño y validación de instrumentos de monitoreo (encuestas y/o entrevistas).
- Recojo de información y análisis.
- Comparación de los indicadores proyectados versus los actuales.
- Análisis y conclusión de la información.
- Retroalimentación y/o propuestas de mejora.
- Elaboración de informe de monitoreo.
- Sociabilización y/o difusión.

Asimismo, para una correcta evaluación deberá también ejecutarse las tareas descritas en el PAT (en la fase de evaluación por cada componente descrito).

- Revisión del Informe de monitoreo.
- Verificación del cumplimiento de los objetivos.
- Análisis de variación de indicadores.
- Verificación de otras observaciones.
- Entrega del Informe final a Dirección General.
- Elaboración de Informe memoria anual.



- Sociabilización de resultados.
- Digitalización y archivo.

**c) Instrumentos o técnicas:** Al realizar el monitoreo y evaluación se puede encontrar diversos problemas, para analizarlos se deberá atacar directamente la causa raíz, y para ello, es muy útil hacer uso de uno o varios instrumentos o técnicas de resolución de problemas, estos instrumentos o técnicas pueden ser cualitativos o cuantitativos de acuerdo a la naturaleza de la problemática.

Entre las técnicas a utilizar tenemos las siguientes:

- Técnica de los 5 por qué
- Diagrama de Pareto
- Diagrama de Ishikawa
- Árbol de problemas

**d) Acciones que se realizará a partir del análisis de los resultados del monitoreo y evaluación**

**Acciones preventivas:** Proponer medidas preventivas porque se considera los riesgos de incumplir los objetivos y metas proyectadas en el PEI; el responsable del análisis de dichos riesgos es el Área de Coordinación de Calidad, el cual debe evaluar y considerar cuales son los posibles riesgos que pueden ocasionar el retraso o incumplimiento de los objetivos trazados en el presente PEI.

**Acciones correctivas.** Una vez obtenido los resultados o el informe del monitoreo / evaluación de cumplimiento de los objetivos del PEI deberá ser contrastada con los resultados de las evaluaciones anuales del PAT, ya que el cumplimiento anual del PAT afecta directamente a los indicadores del PEI. Las acciones correctivas deberán establecerse en el PAT.

**e) Retroalimentación y/o propuestas de mejora**

Lo puede proponer el Área de Coordinación de Calidad o hacer partícipe a los responsables de las actividades, de acuerdo a lo establecido en el PAT.

**f) Elaboración de informe de monitoreo**

En el que se detalla el proceso realizado y los hallazgos alcanzados, así como las propuestas de acciones preventivas o correctivas planteadas.

**g) Sociabilización y/o difusión**

Los informes serán socializados con los miembros de la comunidad educativa por, esta acción se registrará mediante acta o lista de asistencia.

Una vez cumplido el periodo de vigencia del PEI se deberá considerar nuevamente la mejora continua para la elaboración del siguiente PEI, a base de las experiencias adquiridas y los aprendizajes alcanzados en su ejecución y mediante las acciones de monitoreo y evaluación.

## BIBLIOGRAFÍA

MINEDU, Dirección de Desarrollo Docente, DIFOID (2022) Guía para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica. Lima, Perú.

MINEDU, Dirección de Desarrollo Docente, DIFOID (2019) Resultados del estudio de oferta demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios en el ámbito nacional y regional. Lima, Perú.

Miyahira Arakaki Juan M. (2009). *La investigación formativa y la formación para la investigación en el pregrado*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.

Pérez Porto, Julián y Gardey Ana. (2008). *La Interdisciplinarietà*, Blog Educativo.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/007886A2CDEC740505257B7A0075FC13/%24FILE/doc\\_edz\\_tambopata.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/007886A2CDEC740505257B7A0075FC13/%24FILE/doc_edz_tambopata.pdf).

<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Documento%20Nacional%20de%20Lenguas%20Originarias%20del%20Peru.pdf>

[http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/01-general/2-propuesta\\_pedagogica\\_eib\\_2013.pdf](http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/01-general/2-propuesta_pedagogica_eib_2013.pdf)

<http://www.keneamazon.net/Documents/INEI/Madre-de-Dios.pdf>



**AV. FITZCARRALD CDRA 14 - N° 1428 - TAMBOPATA**

**PUERTO MALDONADO – MADRE DE DIOS**

**Teléfono: 082-352026**

**Email: [iesppnuestrasenoradelrosario@gmail.com](mailto:iesppnuestrasenoradelrosario@gmail.com)**

**Web: [www.eesnsrmadrededios.edu.pe](http://www.eesnsrmadrededios.edu.pe)**