



**Proyecto
Educativo
Institucional
PEI
2024 – 2029**



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana".

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 0207-2025-IESPPVAB-DG

Lima, 07 de julio de 2025

VISTO, el informe N.º 0025-2025-IESPPVAB-DG-DA elaborado por la Comisión del Proyecto Educativo Institucional – PEI del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Víctor Andrés Belaunde" de Lima Metropolitana, sustentado por la Resolución Ministerial N.º 130-2025-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica "Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicas y Privadas"; en donde además, se solicita a la Directora General la aprobación de la modificación y actualización del PEI, tomando en cuenta las disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de adecuación al licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, señala, Artículo 3, literal d) Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral y en el Capítulo IV. Creación, Licenciamiento, Acreditación, y Optimización de la Oferta Educativa de Institutos y Escuelas de Educación Superior;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 010-2017-MINEDU, se establece que los instrumentos de gestión son los documentos técnicos normativos que orientan la gestión institucional y pedagógica de la EESP, en función a las necesidades de la comunidad educativa y su entorno regional;

Que, mediante Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU, se crea el Modelo de Servicio Educativo (MSE) que define y organiza los componentes pedagógicos y de gestión institucional de los IESP/EESP para orientar su funcionamiento y brindar un servicio formativo de calidad para la formación de profesionales con las competencias pedagógicas que requiere el país en respuesta a las demandas de la sociedad;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 012-2020-MINEDU, el Ministerio de Educación, establece la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP), como



orientadora del sector que define la apuesta del Estado al 2030 para ampliar el acceso y mejorar la calidad de la educación superior universitaria, tecnológica, pedagógica y artística), en conjunto con lo técnico-productivo;

Que, mediante Decreto de Urgencia N.º 017-2020-MINEDU, se establece medidas para el fortalecimiento de la gestión y el licenciamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior, en el marco de la Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 016-2021-MINEDU, se modifica el Reglamento de la Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N°017-2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N°30512;

Que, mediante Resolución de Presidencia N.º 045-2016-CONCYTEC-P, que aprueba el Reglamento del Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica – RENACYT. Aprueba el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto – ALICIA;

Que, mediante Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU, se crea el Modelo de Servicio Educativo (MSE) que define y organiza los componentes pedagógicos y de gestión institucional de los IESP/EESP para orientar su funcionamiento y brindar un servicio formativo de calidad para la formación de profesionales con las competencias pedagógicas que requiere el país en respuesta a las demandas de la sociedad;

Que, mediante Resolución Ministerial N.º 130-2025-MINEDU, se aprueba la Norma Técnica “Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicas y Privadas”.

Que, mediante Resolución Ministerial N.º 244-2025-MINEDU, se aprueba las “Disposiciones que regulan la gestión de los servicios y procesos académicos en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas”.



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DEJAR SIN EFECTO, la Resolución Directoral N.º 0168-2023-IESPPVAB-DG que aprobó el Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "V́ctor Andŕs Belaunde" de Lima Metropolitana, para una vigencia del 2023 al 2028.

ARTÍCULO SEGUNDO: APROBAR, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "V́ctor Andŕs Belaunde" de Lima Metropolitana, modificado y actualizado en el marco de la Resolución Ministerial N.º 130-2025-MINEDU, teniendo vigencia desde el 07 de julio de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2029.

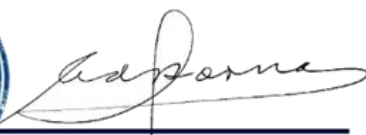
ARTÍCULO TERCERO: AUTORIZAR, a la Jefatura Académica, Dirección de Administración, Secretaría Académica y coordinaciones académicas correspondientes, realizar las gestiones correspondientes para su cumplimiento.

ARTÍCULO CUARTO: DIFUNDIR, por todos los canales y medios de difusión a la comunidad belaundina, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2024-2029 modificado y actualizado para su implementación y ejecución.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONER, la publicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2024-2029 actualizado en el portal web institucional.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase




Dra. Alicia Chicchón de Horna
DIRECTORA GENERAL

ÍNDICE

Presentación	04
TÍTULO I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN	05
1.1. Objetivos	07
1.2. Ámbito de aplicación	07
1.3. Estructura mínima del PEI	07
1.4. Siglas	09
1.5. Base normativa	09
1.6. Reseña histórica	13
TÍTULO II. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DE LA INSTITUCIÓN	15
2.1. Análisis de funcionamiento interno	15
2.2. Caracterización de los estudiantes - FID.....	16
2.3. Análisis del contexto externo.....	21
2.4. Diagnóstico situacional Interno.....	25
2.5. Diagnóstico interno y externo.....	31
2.6. Mapeo de actores	39
2.7. Conclusiones de diagnóstico	40
TÍTULO III. ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO	43
3.1. Análisis de oferta y demanda del servicio educativo	43
3.2. Análisis de oferta y demanda del territorio	43
3.3. Análisis de brecha entre oferta y demanda 2024 al 2029	49
3.4. Análisis de la brecha entre la oferta y demanda de docentes en el sector privado de Perú: Implicaciones basadas en datos de matriculación 2024	52
3.5. Análisis de la oferta y demanda de los programas de estudio	54
3.6. Análisis de dificultades y potencialidades del contexto territorial	60
3.7. Matriz de articulación entre el Proyecto Educativo Nacional (PEN), el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) y el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM)	62
TÍTULO IV. LA VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS, VALORES INSTITUCIONALES Y ENFOQUES	65
4.1. Visión institucional	65
4.2. Misión institucional	65
4.3. Principios y valores Institucionales	65
TÍTULO V. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS	67
5.1. Objetivos estratégicos	67
5.2. Objetivos estratégicos y acciones estratégicas.....	68
TÍTULO VI. FORMULACIÓN DE INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES.....	71
6.1. Formulación de indicadores de logro.....	71
6.2. Formulación de metas multianuales	75
TÍTULO VII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	83
7.1. Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Inicial	84
7.2. Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Primaria	91
7.3. Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Física	97
7.4. Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Secundaria – Especialidad: Comunicación	103
7.5. Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Secundaria – Especialidad: Ciudadanía y Ciencias Sociales	110
7.6. Definición del perfil del modelo pedagógico	116

7.7 Definición del perfil del modelo pedagógico y el tipo de personas que queremos formar ...	119
7.8 Estrategias de enseñanza aprendizaje para el proceso formativo	120
7.9 Evaluación de aprendizajes	124
7.10 Directrices pedagógicas	129
TÍTULO VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	133
8.1 Fundamentos y enfoques para la gestión institucional	133
8.1.1 Principios de la gestión del IESPP “Víctor Andrés Belaunde”	133
8.2 Estilo de gobierno de la Institución	134
8.3 Directrices de gestión estratégica institucional	140
8.4 Directrices de gestión de soporte estratégico institucional	141
TÍTULO IX. POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	143
9.1 Definición de fundamentos y enfoques para el desarrollo de la investigación e innovación.....	143
9.1.1 Fundamentos epistemológicos de investigación	143
9.1.2 Enfoque de investigación	143
9.2 Directrices para el fomento de la investigación	144
9.3 Directrices de propiedad intelectual (CONCYTEC)	145
9.4 Líneas de investigación	146
9.5 Enfoque y fundamentos	149
9.6 Áreas de investigación, objetivos y perfil de egreso del FID	149
9.7 Carreras profesionales y líneas de investigación	150
9.8 Directrices para el fomento de la investigación	151
9.9 Directrices conducentes al resguardo de la integridad científica	151
9.10 Directrices sobre propiedad intelectual	152
9.11 Directrices específicas para el fomento de la investigación	152
9.12 Directrices de resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual	153
9.13 Medios de verificación y criterios de cumplimiento	153
9.14 REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	154
TÍTULO X. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI	161
10.1 Definición de la estrategia de evaluación del PEI y mejora continua.....	161
10.2 Dominio de la estrategia de evaluación del PEI	161
10.3 Matriz de evaluación	161
10.4 Evaluación de diseño del PEI	165
10.5 Matriz de evaluación del PEI	166
TÍTULO XI. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA	173
11.1 Mejora continua	173
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	175
ANEXOS	176
ANEXO 1	176
ANEXO 2	186
ANEXO 3	188
ANEXO 4	194
ANEXO 5	196
ANEXO 6	199

PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Víctor Andrés Belaunde” de Lima Metropolitana, constituye el instrumento de dirección estratégica cuya elaboración se ha realizado teniendo como base medular los objetivos del Proyecto Educativo Nacional al 2036 que señala en su Orientación Estratégica 2: “Las personas que ejercen la docencia en todo el sistema educativo se comprometen con sus estudiantes y sus aprendizajes, comprenden sus diferentes necesidades y entorno familiar, social, cultural y ambiental, contribuyen de modo efectivo a desarrollar su potencial sin ningún tipo de discriminación, desempeñándose con ética, integridad y profesionalismo, desplegando proactivamente su liderazgo para la transformación social y construyendo vínculos afectivos positivos”.

El Proyecto educativo Institucional, como el instrumento de gestión estratégica, ~~que~~ presenta la misión y visión, objetivos estratégicos, acciones estratégicas, metas a mediano plazo, en articulación con los otros documentos de gestión educativa como el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Proyecto Curricular Institucional (PCI), el Reglamento Institucional (RI) y el Manual de Procesos Institucionales (MPI), se ha sustentado tanto en la Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU, que aprobó el “Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Pedagógica”

Asimismo, el Proyecto Educativo Institucional se ha construido, participativamente, con los diversos miembros e instancias de la comunidad educativa. Responde a la necesidad de brindar un servicio educativo con criterios de calidad, en la formación inicial docente y en servicio, en concordancia con la identidad del IESPP privado “Víctor Andrés BELAUNDE”, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036, al Plan Estratégico Multianual (PESEM), el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior (SINEACE), las normas al perfil de egreso y las políticas nacionales vigentes en el marco de la Ley de Educación Superior 30512 y sus Reglamentos, DS N.º 016-2021-MINEDU y RVM N.º 097-MINEDU, que aprueba el Documento Normativo denominado “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”.

LA COMISIÓN

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PEDAGÓGICO PRIVADO
“VÍCTOR ANDRÉS BELAUNDE”**

TÍTULO I

DATOS GENERALES DEL IESP

DRE	Lima Metropolitana
Nombre del IESP	Víctor Andrés Belaunde
Director General	Dra. Alicia Chichón Horma
Gestión	Privado
Tipo de procedimiento	Adecuación al Licenciamiento
Dirección del local DS N.º 026-89-ED. Reconózcase al ISP No Estatal Víctor Andrés Belaunde, ubicado en el Cercado de Lima, provincia de Lima y departamento de Lima, especialidad de Educación Primaria. DS N.º 09-94-ED. Renueva en vía de regularización la autorización de funcionamiento del ISP privado Víctor Andrés Belaunde, ubicado en el Jirón Carabaya N.º534-Cercado de Lima, provincia de Lima y departamento de Lima.	RD N.º 1056-2002-ED. Autoriza al ISP Víctor Andrés Belaunde, cambio de local al Jirón Cusco N.º148, del Cercado de Lima. RD N.º 003452 -2022-ED. Autoriza al ISP Víctor Andrés Belaunde, el uso de nuevo local en Alejandro Iglesias Pabellón 1 Distrito Chorrillos.
E-mail	secretariaacademica@vab.pe
Sitio web	www.vab.pe
Código Modular	0607366
Horario de atención	Continuo, mañana y noche.
Teléfono Institucional Celular	01 4280057 948 725 356
Decreto Supremo de Autorización	DS N.º 026-89-ED
Resolución de Reinscripción	RVM N.º 0032-1982-ED

Revalidación	RD N.° 00039-2019-MINEDU-VMGP-DIGEDD-DIFOID
DCBN 2010	
Programa de Estudios: Educación Inicial	R.D. N.°0165-2010-ED
Educación Primaria	R.D. N.°0165-2010-ED
Programa de Estudios: Educación Física	R.D. N.°0165-2010-ED
Programa de Estudios: Educación Secundaria, especialidad: Comunicación	R.D. N.°0165-2010-ED
Programa de Estudios: Educación Secundaria, especialidad: Ciencias Sociales	R. N.°0165-2010-ED
Programa de Estudios: Especialidad: Inglés	R.D. N.°0165-2010-ED
DCBN – 2019/2020	
Programa de Estudios: Educación Inicial	RVM N.°202-2019-MINEDU
Educación Primaria	RVM N.°204-2019-MINEDU
Programa de Estudios: Educación Física	RVM N.°147-2020-MINEDU
Programa de Estudios: Comunicación	RVM N.°143-2020-MINEDU
Programa de Estudios: Ciudadanía y Ciencias Sociales	RVM N.°135-2020-MINEDU
Propietaria	Alicia Chicchón de Horna
DNI	09178838
Reconocimiento	Representante legal
Domicilio legal	Jr. Cusco 148 – Cercado de Lima
RUC	20349313481
Correo electrónico	direcciongeneral@vab.pe
Contacto	944 482 518

1.1. Objetivos

- 1.1 Establecer disposiciones que regulen y orienten la gestión pedagógica de los programas de estudios de formación inicial docente en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas.
- 1.2 Garantizar el desarrollo de los programas de estudios aprobados por el Ministerio de Educación en concordancia con la normativa vigente.
- 1.3 Garantizar el adecuado funcionamiento de la gestión académica en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas.

1.2 Ámbito de aplicación

- Ministerio de Educación.
- Direcciones Regionales de Educación o las que hagan sus veces.
- Escuelas de Educación Superior Pedagógica, públicas o privadas
- Institutos de Educación Superior Pedagógico públicos y privados, para sus carreras profesionales en proceso de adecuación a programas de estudios con excepción de lo referido a la obtención de grado bachiller y Título de Licenciado en Educación.

1.3 Estructura mínima del PEI

El IESP privado “Víctor Andrés Belaunde” de Lima Metropolitana, reformula el PEI y ha tomado en cuenta la Resolución Viceministerial N.º 039-2023-MINEDU, para el sistema de evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, aprobada por RVM N.º123-2022-MINEDU, que describe la secuencia ordenada de elaborar el PEI.

La metodología desarrollada busca, por un lado, recoger de manera estructurada y propositiva las opiniones de los diferentes actores educativos; y, por otro, desarrollar una secuencia lógica para la construcción del PEI.

La institución ha tenido en cuenta la importancia de hacer referencia al proceso y la función que cumple el PEI, lo ha construido - actualizado teniendo en cuenta la Guía del PEI - para la Elaboración del **Proyecto Educativo Institucional (PEI)** de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Ha construido el PEI, teniendo en cuenta las tres fases adicionales relevantes:

(i) La generación de condiciones para su implementación:

1. Analizar la normatividad.
2. Difundir y estudiar el Proyecto Educativo Institucional – PEI
3. Reflexionar sobre el contexto interno (IESP) y externo
4. Trabajar sobre la misión, visión y valores propuestos.

(ii) Seguimiento y monitoreo a su implementación; y,

1. Supervisar el desarrollo de la práctica preprofesional de estudiantes de FID, docentes asesores de práctica y estudiantes de formación continua.
2. Realizar el seguimiento y monitoreo del desarrollo de los objetivos estratégicos, acciones estratégicas, indicadores y metas multianuales, a cargo del personal directivo.

3. Informar a la comunidad educativa sobre el seguimiento y monitoreo realizado.

(iii) La evaluación, toma de decisiones y acciones de mejora institucional.

1. Evaluar el PEI en forma periódica, para toma de decisiones y proponer acciones de mejora institucional, si fuera el caso.
2. Realizar evaluación, seguimiento y ajustes del PEI, para su implementación.
3. Identificar resultados no previstos del PEI y plantear acciones de mejora institucional.
4. Cumplir con la evaluación y seguimiento del PEI ante el resultado, tomar decisiones e Informar a la comunidad educativa sobre acciones de mejora para lograr la meta propuesta anual.

Por lo tanto, es necesario no perder de vista que este es un proceso cíclico y dinámico, en tanto se reitera de manera periódica o que, tras una cierta cantidad de tiempo, regresa a un estado o a una configuración precedente; conforme las siguientes Fases de gestión:

1. Elaboración y/o actualización y evaluación de consistencia del PEI.
2. Implementación del PEI
3. Seguimiento, reajuste e implementación del PEI
4. Evaluación, retroalimentación y mejora del PEI

El PEI brinda la orientación estratégica institucional y plantea la orientación estratégica (visión, misión, principios y valores institucionales), la ruta estratégica (objetivos y estrategias, indicadores y metas multianuales de medición) y las propuestas de gestión institucional, pedagógica y de investigación (a modo de políticas que orientan el funcionamiento institucional) al PCI, MPI, RI y PAT.

Siendo la estructura de nuestro PEI el siguiente:

Título I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Título II. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DE LA INSTITUCIÓN

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

Título IV. LA VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS, VALORES INSTITUCIONALES Y ENFOQUES

Título V. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Título VI. FORMULACIÓN DE INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

Título VII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Título VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Título IX. POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

Título X. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI

Título XI. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA

1.4 Siglas

- **CONCYTEC:** Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica
- **DIFOID:** Dirección de Formación Inicial Docente
- **DRE:** Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces
- **EESP:** Escuela de Educación Superior Pedagógica
- **EVA:** Entorno Virtual de Aprendizaje
- **FID:** Formación Inicial Docente
- **IESP:** Instituto de Educación Superior Pedagógica
- **MBDD:** Marco del Buen Desempeño Docente
- **MINEDU:** Ministerio de Educación
- **RINGYT:** Registro Nacional de Grados y Títulos
- **SUNEDU:** Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitario

1.5 Base normativa

La formulación de los instrumentos de gestión se orienta a través de un marco normativo que ofrece aspectos conceptuales, metodológicos y lineamientos de política que les dan sustento, vigencia y sostenibilidad. Dentro de estos lineamientos podemos mencionar:

- Ley N.º 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N.º 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural.
- Ley N.º 28044, Ley General de Educación.
- Ley N.º 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N.º 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 006-2015-PCM.
- Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior públicos y privados. Artículo 5. Los Institutos de Educación Superior (IES) son instituciones educativas de la segunda etapa del Sistema Educativo, con énfasis en una formación aplicada.

- Ley N.º 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación
- Ley N.º 31653, Ley que modifica la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Decreto Supremo N.º 010-2012-ED, aprueba el Reglamento de la Ley N.º 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo N.º 001-2015-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- Decreto Supremo N.º 003-2015-MC, que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Decreto Supremo N.º 006-2016-MINEDU, que aprueba la Política Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe.
- Decreto Supremo N.º 009-2020-MINEDU, que aprueba el “Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036: El reto de la Ciudadanía Plena”.
- Decreto Legislativo N.º 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro de Planeamiento Estratégico (CEPLAN)
- Decreto Supremo N.º 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación.
- Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N.º 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, en adelante, el Reglamento.
- Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N.º 009-2020-MINEDU, aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2036: El reto de la ciudadanía plena”.
- DS N.º 012-2020-MINEDU, aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP), como documento orientador del sector, pues define la apuesta del Estado al 2030 para ampliar el acceso y mejorar la calidad de la educación superior (universitaria, tecnológica, pedagógica y artística), en conjunto con la educación técnico-productiva
- Decreto Supremo N.º 007-2021-MIMP, que aprueba la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030.

- DS N.º 016-2021-MINEDU, que aprueba Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N.º 30512.
- Resolución Presidencial de Consejo Directivo N.º 0016-2019-CEPLAN/PCD, La Guía para el planeamiento institucional.
- Resolución de Presidencia N.º 045-2016-CONCYTEC-P, que aprueba el Reglamento del Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica – RENACYT. Aprueba el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto – ALICIA
- Resolución Ministerial N.º 0547-2012-ED, que aprueba los Lineamientos denominados “Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular”.
- Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU, que crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- Resolución Ministerial N.º 122-2021-MINEDU, Plan Estratégico Sectorial Multianual, PESEM 2016-2024 del Sector Educación.
- Resolución Ministerial N.º 432-2022-MINEDU, que aprueba el “Plan Marco que oriente la implementación de la educación inclusiva con enfoque territorial, contemplando las condiciones de organización y articulación institucional e intergubernamental”.
- RM N.º 130-2025-MINEDU, que aprueba los “Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas”.
- RM N.º 009-2022-MINEDU, que aprueba el Plan de Mejoras para la Gestión Institucional e Infraestructura de las Instituciones de Educación Superior Pedagógica para el año 2022.
- Resolución del Consejo Directivo N.º 009-2015-SUNEDU/CD, que aprueba el Reglamento de Registro Nacional de Grado y Títulos de Universidades, Instituciones y Escuelas de Educación Superior es de carácter obligatorio y cumplimiento.
- Resolución Viceministerial N.º 044-2020-MINEDU, que aprueba los “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico- Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- Resolución Viceministerial N.º 165-2020-MINEDU, que aprueba el documento denominado “Lineamientos para el desarrollo del proceso de admisión de programas de estudios en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas”.
- Resolución Viceministerial N.º 097-2022-MINEDU, que aprueba el Documento Normativo denominado “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios de Educación Inicial aprobado con Resolución Viceministerial N.º 163-2019-MINEDU del 04 de julio de 2019.

- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios Educación Primaria aprobado con Resolución Viceministerial N.° 204-2019-MINEDU del 16 de agosto de 2019.
- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios de Ciudadanía y Ciencias Sociales aprobado con Resolución Viceministerial N.° 135-2020-MINEDU.
- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios de Comunicación aprobado con Resolución Viceministerial N.° 143-2020-MINEDU.
- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios de Educación Física aprobado con Resolución Viceministerial N.° 147-2020-MINEDU.
- RVM N.° 039-2023-MINEDU. Modificar el numeral 7 y el acápite III del Anexo 5 “Determinación de la calificación del curso/módulo y calificación para el sistema de educación superior” de la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”,
- Resolución Viceministerial N.° 123-2022-MINEDU, aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- RVM N.° 041-2023-MINEDU. Disposiciones excepcionales para la continuidad de los programas de estudio y/o carreras profesionales de los IESP y las EESP, desarrollados en una modalidad distinta a la autorizada. 2021 y 2022 – seguir con la modalidad, a partir del año 2023 solo en la modalidad autorizada.
- RVM N.° 675-2023-MINEDU. Creación de la Plataforma de Consulta Pública de Grados y Títulos de Educación Superior.
- RVM N.° 039-2023-MINEDU. Modificar el numeral 7 y el acápite III del Anexo 5 “Determinación de la calificación del curso/módulo y calificación para el sistema de educación superior” de la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”,
- Resolución Viceministerial N.° 123-2022-MINEDU RVM N.°123-2022-MINEDU, aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- RVM N.° 041-2023-MINEDU. Disposiciones excepcionales para la continuidad de los programas de estudio y/o carreras profesionales de los IESP y las EESP, desarrollados en una modalidad distinta a la autorizada. 2021 y 2022 – seguir con la modalidad, a partir del año 2023 solo en la modalidad autorizada.
- RVM N.° 675-2023-MINEDU. Creación de la Plataforma de Consulta Pública de Grados y Títulos de Educación Superior

- Ordenanza Municipal N.º 1659-2013; Proyecto Educativo Metropolitano - Región Lima Metropolitana al 2012 – 2025.
- Resolución de Secretaría General N.º 239-2018-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica de Criterios Generales de Diseño para Infraestructura Educativa.
- Resolución Ministerial N.º 130-2025-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica “Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicas y Privadas”.
- Resolución Ministerial N.º 244-2025-MINEDU, que aprueba las “Disposiciones que regulan la gestión de los servicios y procesos académicos en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas”.

1.6 Reseña histórica

El IESP privado “Víctor Andrés Belaunde” ha cumplido 34 años de servicio a la educación en el Perú, y ésta es nuestra historia:

Nuestro Instituto Superior Pedagógico Privado “Víctor Andrés Belaunde” nace un 10 de agosto de 1989 con el Decreto Supremo N.º 026-1989-ED, otorgado por el gobierno constitucional del entonces presidente Alan García Pérez, y siendo ministra de educación la Dra. Mercedes Cabanillas, después de muchas luchas tesoneras en el poder judicial, en INDECOPI y en el MINEDU. Sólo nuestro deseo de ser parte de un Perú con educación nos ha mantenido firmes frente a tanta adversidad; no ha sido fácil llegar a estos 32 años.

Iniciamos nuestras actividades en el local de Jr. Ucayali N.º150 Cercado de Lima, donde se tomó el primer examen de admisión, la dirección general estaba a cargo de la Dra. Alicia Chicchón de Horna, y el primer grupo de trabajo que la acompañó se conformó siendo jefe del departamento de admisión y computo el Dr. Douglas Horna Chicchón y el equipo administrativo a cargo del Sr. José Horna Chicchón, como jefe de relaciones públicas e imagen institucional al Dr. Gorky Augusto Olivera Sarmiento, después de este primer gran éxito, nos pasamos al local de Jr. Carabaya N.º 534 claustro de los doctores del Convento de la Merced, donde estuvimos varios años y vivimos muchos momentos de alegría grandes anécdotas, desfilando muchas promociones en las especialidades de educación primaria, educación inicial, educación física, lengua y literatura, matemáticas, computación y ciencias sociales.

Pasó el tiempo y tuvimos la oportunidad de trasladarnos a nuestros locales propios en Jr. Cusco N.º 148, Cercado de Lima y en Chorrillos Av. Alfonso Ugarte N.º 441, durante estos años hemos tenido logros importantes:

- El IESP privado “Víctor Andrés Belaunde” de Lima Metropolitana fue el único Instituto Superior Pedagógico privado que suscribió convenio con el Ministerio de Educación para desarrollar el programa de Profesionalización Docente dirigido a docentes sin título profesional, aprobado por RM N°253-90-ED, del 02 de marzo de 1990.
- El IESP privado “Víctor Andrés Belaunde” mediante RD N.º1056-2002-ED, cambio de local al Jirón Cusco N.º 148 - Cercado de Lima.
- Mediante RD N.º 003452-2022-ED, se autoriza al IESP privado “Víctor Andrés Belaunde” el uso

de un nuevo local en Av. Alejandro Iglesias 441 – Chorrillos.

En estos años también pasamos por duros momentos, por ejemplo cuando el MINEDU en forma arbitraria limitó el ingreso de los estudiantes a los institutos superiores pedagógicos del Perú, señalando como nota mínima para el ingreso la nota 14, además de pretender direccionar los exámenes admisión, lo que nos ha costado un largo juicio, nuestra directora como abogada y maestra comenzó una ardua lucha que ha tomado más de 10 años, interponiendo muchas demandas, denuncias, una de ellas ante INDECOPI sobre barreras burocráticas y consiguiendo finalmente una resolución favorable señalando lo ilegal de la pretensión del Ministerio de Educación.

Es así que llegamos al año 2020, y casi junto con el año también llega la pandemia de la covid19, al Perú, hubo miedo, dudas, incertidumbre, no sabíamos que hacer, pero nos armamos de valor, entendimos el mensaje y asumimos el reto con responsabilidad y valor, aquí contamos con el invaluable apoyo del Dr. Pierre Horna quien desde el extranjero aportó con todos sus conocimientos sobre la necesaria implementación tecnológica, implementamos el edificio virtual, adquirimos las nuevas plataformas necesarias para continuar con nuestra labor educativa, se reconformó un importante equipo entre administrativos y docentes para sacar adelante el semestre 2020 y además realizar nuestro primer examen de admisión virtual, tuvimos una acelerada capacitación aprendizaje en pandemia, también conferencias valiosas en momentos tan difíciles sobre el cuidado y protocolos para la COVID-19 a cargo del Dr. Douglas Horna Chicchón, se implementó exitosamente las clases virtuales en los turnos de mañana y noche.

Hoy contamos con una excelente plataforma educativa Q10, con monitoras que están permanentemente pendientes de los estudiantes, con docentes formadores calificados en tecnologías, contamos con un área de comunicaciones, de marketing y admisión, y venimos desarrollando todas las actividades cívicas e institucionales, realizamos importantes conferencias, capacitaciones y ceremonias. Toda esta historia bajo la mirada y dirección del fundador promotor Dr. José Horna Torres, pues en estos 35 años hemos tenido preocupaciones, angustias, tristezas, desilusiones, pero valió la pena, cada instante que vivimos esas horas oscuras, porque nos dejaron lo que hasta ahora tenemos y mantenemos nuestra fe, unión, perseverancia, esfuerzo, compañerismo, solidaridad, alegría, tranquilidad. La tranquilidad de saber que hemos actuado bien, que somos parte del esfuerzo que día a día realizan hombres y mujeres por un Perú mejor, un Perú con educación, puesto que nuestros exalumnos están ubicados en todas las regiones de nuestra hermosa patria cumpliendo con honor su deber de ser maestros.

TÍTULO II

DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DEL IESP

2.1 Análisis de funcionamiento interno (Procesos institucionales 2023-I y 2023-II – SIA)

PERÍODO ACADÉMICO	2022-I	2022-II	2023-I	2023-II	2024-I
N. ° ESTUDIANTES	680	719	710	629	0

Número de estudiantes por programa de estudios matriculados de los ciclos 2023-I

2023-I											
ESPECIALIDAD	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	TOTAL
EDUCACIÓN FÍSICA	41	88	71	26	39	11	4	4	7	2	293
EDUCACIÓN INICIAL	28	50	38	19	33	10	7	5	8	4	202
EDUCACIÓN PRIMARIA	25	28	16	9	10	10	4	0	1	0	103
CIENCIAS SOCIALES	8	21	28	6	8	4	0	0	0	0	75
COMUNICACIÓN	10	12	5	3	3	4	0	0	0	0	37
TOTAL	112	199	158	63	93	39	15	9	16	6	710

Número de estudiantes por programa de estudios matriculados de los ciclos 2023-II

2023-II											
ESPECIALIDAD	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	TOTAL
EDUCACIÓN FÍSICA	39	26	55	54	28	23	10	7	1	6	249
EDUCACIÓN INICIAL	12	29	36	32	20	22	8	10	9	1	179
EDUCACIÓN PRIMARIA	15	19	16	10	8	11	8	4	0	1	92
CIENCIAS SOCIALES	7	6	22	23	7	6	3	0	0	0	74
COMUNICACIÓN	10	6	5	5	3	2	4	0	0	0	35
TOTAL	83	86	134	124	66	64	33	21	10	8	629

2.2 Caracterización de los estudiantes - FID

Herramienta 1. Conclusiones de gestión de Formación inicial Docente

ANÁLISIS	ASPECTOS DEL PEI	CONCLUSIONES
ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO - DIAGNÓSTICO GESTIÓN FORMACIÓN INICIAL	Resultados de aprendizaje	- El 100% de estudiantes del ciclo 2023-I se matricularon en el plazo establecido y en el ciclo 2023-II solo el 88.6%. El 13.4%, no se matriculó por problemas económicos. - De los 710 estudiantes matriculados de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Física, Comunicación, Ciudadanía y Ciencias Sociales en el 2023-I, el 72.5 % participan en las sesiones de aprendizaje en forma reflexiva, actuando en situaciones complejas, reflexionando, tomando decisiones, para el logro de las competencias del perfil de egreso y estándar de la formación Inicial Docente. - Los estudiantes del IESP por la forma de trabajo institucional toman decisiones y ejecutan acciones educativas. - El 27.5 % de estudiantes solicitaron licencia de estudios - Solo 4 estudiantes en el ciclo 2023-I, antes del proceso de matrícula solicitaron licencia de estudios, lo que equivale al 0.56% de los matriculados en el ciclo. - Solo 6 estudiantes en el ciclo 2023-II, antes del proceso de matrícula solicitaron licenciade estudios, que equivale al 0.95% de los matriculados en el ciclo.
	Resultado de eficiencia interna	- Docentes formadores a cargo de estudiantes de FID, los han capacitado en procesos académicos, investigación e innovación, herramientas digitales, seguimiento de la práctica preprofesional en diferentes IIEE de educación básica. - Los Docentes formadores realizan seguimiento a sus estudiantes durante el proceso de FID, con la finalidad que logren resultados de eficiencia interna, objetivos de calidad, utilizando medios, métodos y procedimientos más adecuados - El IESP realiza retroalimentación durante el proceso de formación a estudiantes de FID, con la finalidad de mejorar el resultado del nivel de aprendizaje y logro de competencias del perfil de egreso.
	Resultado de uso de	El 79% de la población urbana y el 43,4% por ciento,

	herramientas digitales para el aprendizaje	de la población rural tienen acceso a Internet y Tecnología, por ello se ha incrementado el uso de redes sociales y plataformas digitales entre docentes formadores y estudiantes que comparten contenidos culturales. • La Institución adoptó durante la pandemia, el mecanismo de aprendizaje a distancia con estudiantes matriculados en los ciclos 2021-I, 2021- II, 2022-I y 2022-II, Minedu ha emitido la RVM N.º041-2023-MINEDU, que da Disposiciones excepcionales para la continuidad de programas de estudio y/o carreras profesionales del IESP, desarrollados en una modalidad distinta autorizada, durante los años 2021 y 2022. • El IESP cuenta con sala de cómputo para sesiones de aprendizaje y plataforma virtual.
	Práctica preprofesional	• El IESP implementa el Diseño Curricular Básico Nacional de cinco programas de estudios en coherencia con el Modelo de Servicio Educativo, que define el desarrollo de la práctica preprofesional en los 10 ciclos académicos. • El mayor porcentaje de estudiantes practicantes por su formación y dominios adquiridos, pudieron resolver problemas en aula, atención a estudiantes de educación básica en escenarios complejos, problemas de aprendizaje de niños y jóvenes, recoger información sobre proyectos integradores y/o trabajo de investigación e innovación. • El IESP celebra o revalida convenios educativos interinstitucionales de práctica con instituciones educativas públicas y privadas. • Incremento de IIEE privadas que solicitan practicantes.
	Desarrollo personal	• Los docentes formadores tutores de aula del IESP hasta el año 2023, resolvieron problemas de aula, no se contaba con psicólogo, enfermera y asistente social.

Paso 3. Caracterización del estudiante

Se ha identificado y sistematizado aspectos anteriormente mencionados, se presentan hallazgos sobre la caracterización de los estudiantes; a partir de un ejercicio de síntesis de manera didáctica y con orden claro de ideas de información recabada (tanto de fuente primaria como secundaria).

Se ha tomado en cuenta la **Herramienta 2: Caracterización del estudiante y oportunidades y/o necesidades de aprendizaje**, que nos sirve para construir la caracterización de los

estudiantes y las oportunidades y/o necesidades de aprendizaje que se identifiquen a partir de los hallazgos.

El objetivo principal del IESP ha sido tener información extraída del diagnóstico del PEI, realizando el siguiente procedimiento: personal, familiar, aporte económico al hogar, socio comunitario y económico,

Se ha procesado la información y recopilada, lo que implica ordenamiento y presentación de los resultados obtenidos con los instrumentos aplicados, de tal forma que nos permite construir con ellos cuadros estadísticos, promedios generales y gráficos ilustrativos (si fuera necesario) que sintetizan sus valores y se mencionen hallazgos o enunciados

El segundo paso tiene como objetivo complementar la información de fuente secundaria extraída del diagnóstico del PEI, realizada en el paso 1. Para ello, se ha desarrollado el siguiente procedimiento. Se aplicó la encuesta, se tabuló los resultados por aspectos y se presentan los hallazgos:

OPORTUNIDADES Y NECESIDADES DE APRENDIZAJE	
• Lograr asistencia regular de los estudiantes para que mejoren, el nivel de aprendizaje. • Desarrollar estrategias de diagnóstico de resultados de procesos académicos, para elevar nivel de aprendizaje • Trabajar en forma articulada entre estudiantes de FID y docentes asesores de práctica y/o docentes asesores de investigación. • Incorporar acciones formativas para fortalecer el manejo de herramientas digitales de los estudiantes. • Capacitar a estudiantes antes de la práctica preprofesional sobre: desarrollo personal, manejo de clima de aula, promoción de convivencia y manejo de conflictos, para saber solucionar, si se presenta alguna dificultad. • Capacitar a estudiantes antes de la práctica preprofesional, reconocer y fundamentar oportunidades de mejora al desarrollar proyectos integradores, trabajo de investigación e innovación, trabajo en escenarios complejos, solución de problemas de aprendizaje de niños y jóvenes de EB y demandas del entorno.	

El IESP presenta:

Conclusiones de Gestión de Formación Profesional

ANÁLISIS	ASPECTOS	CONCLUSIONES
ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO - DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN PROFESIONAL	Fortalecimiento de competencias	El jefe de Formación Continua y jefe de Unidad de Investigación del IESP han capacitado al inicio del año académico, a docentes formadores sobre: 1. Manejo y aplicación del DCBN 2. Elaboración de sílabos. 3. Seguimiento de práctica preprofesional, durante los 10 ciclos académicos de formación de estudiantes de práctica preprofesional. 4. Seguimiento a asesores de práctica preprofesional 5. Desarrollo de talleres sobre información de seguimiento de estudiantes practicantes cada 7 o 15 días.
	Investigación e innovación en la	El Jefe de Unidad de Investigación e innovación capacita a docentes formadores sobre:

	formación Inicial	1. Desarrollo de módulos de práctica e investigación 2. Desarrollo de proyectos integradores. 3. Seguimiento de trabajos de investigación e innovación. 4. Seguimiento a docentes asesores de trabajos de investigación.
--	-------------------	---

Conclusiones de Gestión de Formación Continua

ANÁLISIS	ASPECTOS	CONCLUSIONES
ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO - DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN PROFESIONAL	Fortalecimiento de competencias	El jefe de Formación Continua y Unidad de Investigación del IESP han capacitado al inicio del año académico, a docentes formadores sobre: 1. Manejo y aplicación del DCBN 2. Elaboración de sílabos. 3. Seguimiento de práctica preprofesional, durante los 10 ciclos académicos de formación de estudiantes de práctica preprofesional. 4. Seguimiento a asesores de práctica preprofesional 5. Desarrollo de talleres sobre información de seguimiento de estudiantes practicantes cada 7 o 15 días.
	Fortalecimiento de competencias	El Jefe de Unidad de Investigación e innovación capacita a docentes formadores sobre: 1. Desarrollo de módulos de práctica e investigación 2. Desarrollo de proyectos integradores. 3. Seguimiento de trabajos de investigación e innovación. 4. Seguimiento a docentes asesores de trabajos de investigación.

El IESP presenta información relevante del diagnóstico de Formación Profesional y Programas de Formación Continua

Hallazgos del diagnóstico del PEI - Gestión de Formación Profesional

ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO - DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA	ASPECTOS	HALLAZGOS
Fortalecimiento de competencias	El jefe de Formación Continua y la Unidad de Investigación del IESP han capacitado al inicio del año académico, a docentes formadores sobre: 1. Manejo y aplicación del DCBN	La Directora General supervisa programas e informes emitidos sobre desarrollo de competencias de docentes formadores: 1. Se evidencia que los docentes formadores han sido capacitados en el manejo y aplicación de DCBN, en coherencia con el Modelo de Servicio

	2. Seguimiento de práctica preprofesional, en los 10 ciclos de formación de estudiantes practicantes y seguimiento a asesores de práctica preprofesional. 3. Desarrollo de talleres sobre información de seguimiento de estudiantes practicantes cada 7 o 15 días.	Educativo y revisado el Currículo de Educación Básica. 2. Se demuestra que el Jefe de Formación Continua y Jefe de Unidad de Investigación, han realizado capacitación y seguimiento presencial a docentes formadores de práctica sobre seguimiento de la práctica preprofesional. 3. Se confirma que docentes asesores de práctica desarrollan talleres de información y reforzamiento de práctica preprofesional a estudiantes practicantes, señalando acciones de mejora y/o de reforzamiento, cada 7 o 15 días.
Investigación e Innovación en el desarrollo profesional	El Jefe de Unidad de Investigación e innovación capacita a docentes formadores sobre: 1. Desarrollo de módulos de práctica e investigación. 2. Desarrollo de proyectos integradores. 3. Seguimiento de trabajos de investigación e innovación. 4. Seguimiento a docentes asesores de trabajos de investigación.	La Directora General tiene evidencia por el número de informes emitidos por el JUI sobre la capacitación de investigación e innovación a docentes formadores: 1. Se evidencia trabajo realizado por docentes asesores de módulos de práctica e investigación. 2. Se demuestra trabajo de grupo de docentes y estudiantes sobre desarrollo de proyectos integradores. 3. Se evidencia el seguimiento de asesores de trabajos de investigación e innovación, señalando el 50 % de avance del proyecto de investigación. 4. Se recomienda a asesores de investigación que realicen mayor seguimiento, con la finalidad que los estudiantes concluyan en el X ciclo con trabajo de investigación aprobado.

Hallazgos de la gestión del diagnóstico del PEI – Gestión de Formación Continua

ASPECTOS	CONCLUSIONES	HALLAZGOS
Gestión de programas de formación continua	El jefe de Formación Continua y jefe de Investigación e innovación comunican a la Comunidad Educativa, que: 1. Al ser EESP informarán que ofrecen Programa de Segunda Especialidad (PSE) dirigido a docentes licenciados o docentes con Título de Profesor señalando número de vacantes de acuerdo a la capacidad operativa y garantizando el cumplimiento de las	La EESP oferta Programas de Formación Continua – PFC que respondan a las demandas de docentes de Educación Básica, sustentadas y relacionadas con las competencias del MBDD y presenta información sobre hallazgos detectados: 1. Se evidenciaría la publicidad del programa de Segunda Especialidad (PSE) dirigido a docentes licenciados y docentes con Título de Profesor de especialidades ofrecidas por la EESP y comunican a la DRE sobre el desarrollo de programas, señalando

	CBC. 2. La directora general comunica a la DIFOID el desarrollo de programa que oferta, para otorgar grado Académico de Bachiller en Educación, a docentes con Título de Profesor o título profesional en programas de estudios – PE distintos a educación o grado de Bachiller Técnico o Título Profesional Técnico. 3. Informa a la DIFOID sobre Programas de Formación Continua desarrollados: Adquisición, Actualización, Especialización y/o perfeccionamiento y certificados emitidos a docentes de Formación Continua que han sido albergados en el Repositorio Académico.	número de vacantes de acuerdo a la capacidad operativa y garantizando el cumplimiento de las CBC. 2. Se evidenciaría la comunicación a la DIFOID señalando el desarrollo del programa para otorgar grado Académico de Bachiller en Educación a docente con Título de Profesor o título profesional en programas de estudios – PE distintos a educación o grado de Bachiller Técnico o Título Profesional Técnico. 3. Se entregará al ser EESP certificados emitidos a docentes de Formación Continua albergados en el Repositorio Académico Digital de: Adquisición, Actualización, Especialización y/o perfeccionamiento. logrando mejores competencias en los docentes de formación en servicio.
Investigación e Innovación de Docentes de formación continua	El jefe de Formación Continua y Jefe de Investigación e innovación, informan a los docentes de formación continua sobre modalidades de obtención de títulos profesionales: 1. Tesis, 2. Trabajo de Suficiencia Profesional y 3. Trabajo Académico.	Se evidencia que la EESP para otorgar Título de Segunda Especialidad Profesional al Licenciado en Educación y Profesionalización Docente, informó sobre las modalidades de obtención de Títulos profesionales: Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional y Trabajo Académico y para cada estudiante, la EESP designa docente formador asesor de trabajo de investigación.

2.3 Análisis del contexto externo

EDUCATIVO	Se evidencia según Fuente: https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/ el crecimiento del 48.9% al 50% de estudiantes egresados de la EBR en Lima Metropolitana, durante los años 2020 y 2021, por lo tanto se necesita formar nuevos docentes.
	Se cuenta con RVM 041-2023-MINEDU que establece a partir del periodo 2023-I, los procesos de admisión para los institutos/escuelas pedagógicas serán bajo la modalidad presencial, lo que refleja la responsabilidad estatal de garantizar un buen retorno a clases, evitando que la enseñanza superior se vea transformada como experiencia presencial.
	Se evidencia por Fuente: https://search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210US714G0&p=la+Pol%C3%ADtica+Nacional+de+la+Juventud+para+el+logro+de+meta+al+2030 Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU), del MINEDU, que ha consolidado la Política Nacional de la Juventud para el logro de meta al 2030, que de 8 a 10 jóvenes lograrán su desarrollo integral, estableciendo que en el área de educación es clave “desarrollar competencias en el proceso educativo de la población joven”. En ese sentido, se observa que actualmente existe la prioridad nacional de

	incentivar una oferta educativa idónea para que los jóvenes peruanos puedan a futuro insertarse adecuadamente en el ámbito laboral y aportar al desarrollo científico y económico del país. Reto para los IESP. Se evidencia según Informe de INEI, en el primer trimestre de 2022, <u>que la población ocupada de todos los niveles educativos aumentó, siendo mayor el incremento entre los que tienen educación superior universitaria</u> en 13,3% (397 mil 900), seguido de la población con educación superior no universitaria en 13,2% (338 mil 100), los que tienen educación secundaria creció en 5,7% (397 mil 700) y los que cuentan con primaria o menor nivel educativo en 1,4% (52 mil 200). https://www.unesco.org/es/articles/cual-ha-sido-la-respuesta-de-unesco-peru-en-este-2022
ECONÓMICO	El documento se distribuye en cuatro capítulos. En el primero se presenta el desenvolvimiento de la economía peruana en el año 2021, se muestra los datos de la recuperación de la economía después del impacto negativo en el año 2020 por la aparición y presencia de la pandemia debido a la COVID - 19; seguido del análisis de la incidencia de la economía mundial en la economía nacional en el periodo 2007-2021, a partir de la evolución de los términos de intercambio sobre el Ingreso Nacional Disponible real; incluye además, una síntesis de la evolución de la economía peruana en el periodo histórico 1950 - 2021. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3159741/Panorama%20de%20la%20Econom%C3%ADa%20Peruana%201950-2021.pdf.pdf?v=1653920083
SOCIAL	En el Perú durante los años 2020 y 2021 se observó que las personas de 17 años a más se encuentran estudiando Educación, refleja que nuestra sociedad preserva la vocación por la pedagogía. Asimismo, de esta población un 10.2% son hombres y 15.3% son mujeres, lo que conlleva a la necesidad de buscar estrategias educativas no solo para nivelar estas cifras entre ambos géneros, sino también para elevar la cifra de vocación por la pedagogía teniendo en cuenta que, según el estudio para establecer la brecha de docentes, se proyectó para este 2023 un requerimiento de aproximadamente 76,533 docentes dentro de las especialidades de Comunicación, Ciencias Sociales, Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Física. Por lo que se refleja es la sociedad la necesidad de docentes y en contraparte el deber educativo de cubrir este requerimiento mediante la formación superior pedagógica. https://search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210US714G0&p=Informe+de+I+NEI%2C+en+el+primer+trimestre+de+2022
CULTURAL	Diversidad Cultural y Lingüística: Perú cuenta con 55 pueblos indígenas y 48 lenguas originarias reconocidas, siendo el quechua y el aymara las más habladas. Esta diversidad cultural y lingüística está protegida y promovida por la Constitución y políticas nacionales. • Fuente: Ministerio de Cultura del Perú. Acceso a Internet y Tecnología: Actualmente, un 79 por ciento de la población urbana cuenta con servicios de conectividad significativa (ante el 71 por ciento reportado hace dos años), mientras que en las poblaciones rurales el porcentaje es del 43,4 por ciento, (ante 36,8 por ciento en el informe previo), lo que indica una brecha de 36 puntos porcentuales y muestra que si bien respecto al informe de 2020 el porcentaje de conectividad significativa rural mejoró en casi 7 puntos, la brecha urbano-rural de conectividad.

	□ Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). https://search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210US714G0&p=Acceso+a+Internet+y+Tecnolog%C3%ADa+El+78.8%25+de+la+poblaci%C3%B3n+urbana+y+el+38.9%25+de+la+poblaci%C3%B3n+rural+tiene+acceso+a+internet □ Educación Intercultural Bilingüe (EIB): Más de 1.3 millones de estudiantes están matriculados en programas de Educación Intercultural Bilingüe en más de 24,000 instituciones educativas, lo que refuerza la importancia de preservar y promover las culturas originarias. • Fuente: Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). □ Influencia de la Globalización: La globalización ha introducido cambios en los hábitos culturales, especialmente entre los jóvenes urbanos, quienes están cada vez más influenciados por culturas extranjeras en aspectos como la música, la moda, y las costumbres. • Fuente: Estudios y encuestas realizadas por el Ministerio de Cultura del Perú. □ Movimientos Sociales y Culturales: El auge de movimientos que promueven la igualdad de género, la protección del medio ambiente y los derechos indígenas ha influido significativamente en la agenda cultural y educativa del país. Fuente: Informes de la Defensoría del Pueblo y publicaciones de ONGs locales.
TECNOLÓGICO	Acceso a Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en Hogares: • 2022: El 95.0% de los hogares peruanos contaban con al menos una Tecnología de Información y Comunicación (TIC) en el primer trimestre de 2022. • 2023 (Estimado): Se estima que en 2023, este porcentaje haya incrementado ligeramente, alcanzando alrededor del 95.9% de los hogares, continuando la tendencia de crecimiento observada en los últimos años. Tendencia de Crecimiento: • Desde 2019, ha habido un crecimiento constante en la adopción de TICs en los hogares peruanos, con un aumento de 1.9 puntos porcentuales entre 2019 y 2022. Es probable que esta tendencia haya continuado en 2023, reflejando un mayor acceso a recursos tecnológicos en los hogares. Consideraciones para el PEI en 2024: • Creciente Digitalización: El incremento en el acceso a TICs indica una mayor digitalización de los hogares peruanos, lo que ofrece a los estudiantes más oportunidades para utilizar recursos educativos en línea. • Alfabetización Digital: Dado este contexto, es crucial que el Proyecto Educativo Institucional (PEI) incluya estrategias para mejorar la alfabetización digital tanto de los estudiantes como de sus familias, asegurando que puedan aprovechar al máximo las tecnologías disponibles para su aprendizaje. Fuente de consulta: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). "Las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares - Primer Trimestre de 2022". Disponible en: www.inei.gob.pe.
AMBIENTAL	• Deforestación: En 2022, Perú perdió más de 147,000 hectáreas de bosques, principalmente en la Amazonía, debido a la tala ilegal, minería y expansión agrícola. La deforestación sigue siendo un desafío crítico en 2023 y 2024. ○ Fuente: Ministerio del Ambiente (MINAM).

	• Contaminación del Aire: Lima y otras ciudades principales continúan enfrentando altos niveles de contaminación del aire, con concentraciones de PM2.5 que exceden los límites recomendados por la OMS, afectando la salud pública. ◦ Fuente: Ministerio del Ambiente (MINAM), SENAMHI. • Gestión de Residuos Sólidos: En 2023, Perú genera más de 23,000 toneladas diarias de residuos sólidos, con una tasa de reciclaje que sigue siendo baja, alrededor del 4.8%. ◦ Fuente: Ministerio del Ambiente (MINAM). • Cambio Climático: El retroceso de los glaciares peruanos ha alcanzado un 51% desde 1970, con impactos significativos en el suministro de agua y la agricultura, desafíos que persisten en 2023 y 2024. ◦ Fuente: Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú (SENAMHI). Consideraciones para el PEI en 2024: • Educación Ambiental: Incorporar programas que promuevan la conciencia ambiental y prácticas sostenibles en la comunidad educativa. • Proyectos Locales: Fomentar la participación en iniciativas de conservación, reciclaje y adaptación al cambio climático. ◦ Fuente de consulta: Ministerio del Ambiente (MINAM), Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú (SENAMHI)
DEMANDA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA	En el Perú, los programas de estudios más demandados se enfocan en la formación de profesionales en distintos niveles de educación, abarcando desde la educación inicial, Educación Primaria, programas de Estudios sin nivel. Ejemplo Educación Física y Educación secundaria de diferentes especialidades. Algunos de ellos son ofrecidos por nuestra institución: 1. Educación Inicial 2. Educación Primaria 3. Educación Física 4. Educación Secundaria Especialidad Comunicación. 5. Educación Secundaria Especialidad Ciudadanía y Ciencias Sociales Estos programas de estudios se imparten en diversas universidades públicas y privadas, como la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (La Cantuta), y la Universidad de Piura (UDEP), entre otras.

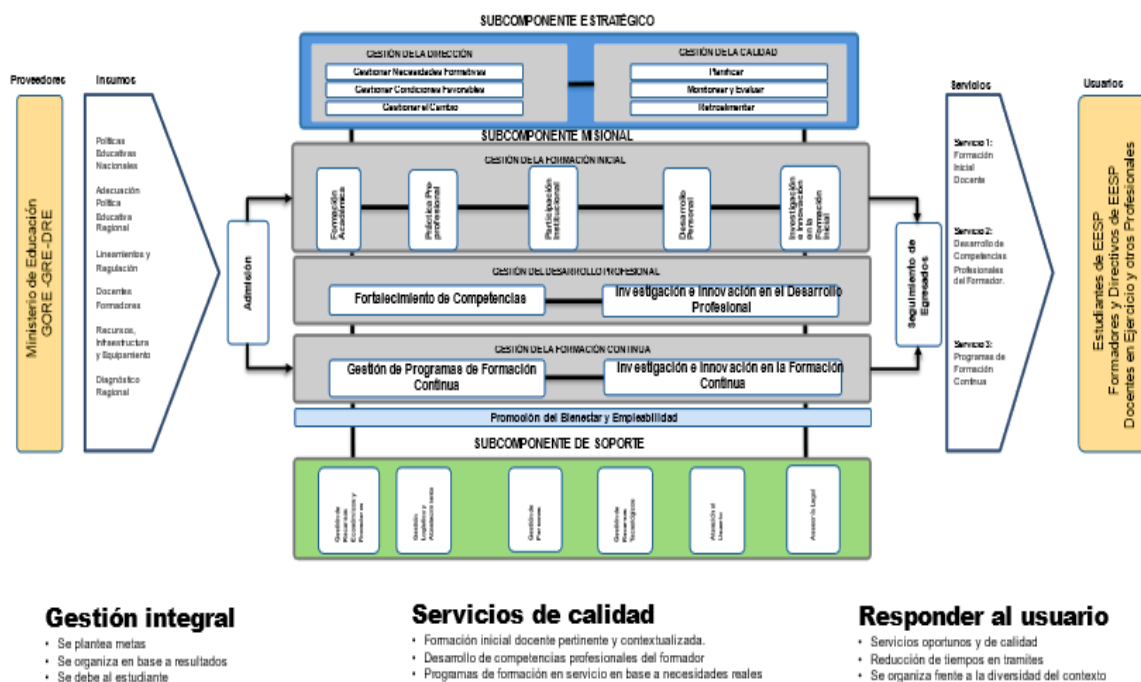
Análisis del Modelo de Servicio Educativo

El Modelo de Servicio Educativo – MSE corresponde a un esquema institucional, organizacional y sistemático que asegura los componentes de gestión pedagógica y de gestión institucional, el MSE aplicado para la Formación Inicial Docente – FID, señala los fines de la Educación Superior, los principios de la educación peruana y los enfoques que inciden transversalmente en la formación del estudiante de FID.

El IESP debe tener claridad de los servicios que brinda, se debe garantizar la secuencia de las acciones de cambio de mejora de los estudiantes y en las disposiciones legales, emitidas por el Ministerio de Educación – MINEDU y la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID, corresponde el esquema institucional y organizacional,

Modelo del Servicio Educativo

Resolución Ministerial 5702018-MIMEDU



2.4 Diagnóstico situacional Interno

Herramienta 1: Análisis de funcionamiento interno: procesos institucionales

Tipo de procesos MSE	Macro proceso MSE	Proceso	Aspecto positivo (Fortalezas)	Dificultades (Debilidades)
Sub-Componente Estratégico	Gestión de la Dirección	Gestionar necesidades formativas	Docentes formadores capacitados para la oferta del servicio de formación inicial. Capacitaciones y/o reuniones con las autoridades educativas competentes respecto a los DCBN y el marco normativo	El IESP elaboró el diagnóstico de competencias de estudiantes y docentes formadores para el 2023, ahora está en proceso el diagnóstico, el del año 2024
		Gestionar condiciones favorables	Acuerdos con los actores educativos para la implementación del proyecto educativo institucional	Falta de movilización del personal en torno a la misión. Carencia de acuerdos con los actores educativos para la implementación del proyecto educativo institucional
		Gestionar el cambio	El IESP al realizar los instrumentos de gestión está	El IESP debe tomar en cuenta las CBC del

			promoviendo el cambio entre la comunidad educativa.	proceso de adecuación al licenciamiento
	Gestión de la Calidad	Planificar	El IESP planifica, monitorea y evalúa el aseguramiento de la calidad de los instrumentos de gestión.	Ausencia de un sistema de control de planificación de calidad
		Monitorear y evaluar	El IESP implementa estrategias de seguimiento y monitoreo de resultados de evaluaciones formativas de los estudiantes de FID y docentes formadores.	El IESP debe registrar información sobre monitoreo y evaluación de estudiantes
		Retroalimentar	Presencia de instituciones estatales como MINEDU; así como instituciones universidades privadas, que pueden orientar y/o realimentar la capacitación de estudiantes y docentes formadores.	El IESP debe realizar retroalimentación a estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua, que necesitan.
SUB COMPONENTE MISIONAL	Gestión de la formación inicial	Admisión	Incremento de postulantes en los tres últimos procesos de admisión. Mayor número de estudiantes que terminan secundaria, buscan la opción de estudio de Formación docente.	Postulantes poco talentosos se presentan para seguir las carreras de Formación Inicial Docente Realizar mayor fortalecimiento de competencias y capacidades a los ingresantes en formación
		Formación académica	Estudiantes con competencias, capacidades, habilidades y destreza predispuestas a adaptarse al nivel de educación superior.	La gestión del diseño curricular no tiene relación con el modelo de gestión del servicio educativo de la Norma RVM N.º570-2018-MINEDU.
		Práctica preprofesional	Colaboración de instituciones educativas y privadas que accedan a celebrar o revalidar convenios educativos interinstitucionales. Incremento de IIEE privadas que requieren practicantes.	Se carece de un sistema de gestión y monitoreo de la práctica preprofesional. Carencia del procedimiento de práctica preprofesional. No se articula la práctica pre- profesional y la investigación.

		Participación institucional	Predisposición de estudiantes a participar de las actividades organizadas por el IESP.	Falta de normas para la presencia de la organización estudiantil en el consejo asesor. Ausencia de un consejo asesor para articular la integración institucional.
		Desarrollo personal CBC VII	Presencia del área de bienestar de la institución	Carencia de una comunidad profesional de aprendizaje y de un trabajo articulador. Falta de un área de tutoría con un área especializada en habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional. Falta de políticas de gestión de personas. Contar con psicólogo para capacitar a estudiantes sobre manejo de clima socioemocional, convivencia, manejo de conflictos en aula.
		Investigación innovación	Se considera en los proyectos de investigación los saberes locales de los programas de estudio. No se articula la práctica pre-profesional y la investigación.	Se carece de una revista institucional virtual por parte de los estudiantes y docentes formadores. No se articula la práctica preprofesional y la investigación. Contar con repositorio académico digital para albergar trabajos de investigación.
		Promoción del bienestar y empleabilidad CBC VII	El IESP está en proceso la implementación de planes de bienestar de tutoría, consejería, soporte socioemocional y atención de estudiantes de manera oportuna, además cuenta con tutores de aula.	Ausencia de área para el manejo de del clima emocional y conflictos en el aula.
		Seguimiento de egresados CBC VII	El IESP realiza seguimiento a egresados.	Falta de registro de información sobre la

				inserción y trayectoria laboral de los egresados Falta de una comunidad de egresados y constitución de redes. Desvinculación entre el seguimiento de egresados y el perfil de egresado.
	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	Existen diversas instituciones de educación superior, que brindan programas de capacitación a los docentes. La presencia de instituciones con las cuales se pueden desarrollar y potencializar las competencias de los docentes formadores. Los docentes formadores del IESP fueron capacitados en: • Aplicación del Diseño Curricular Básico Nacional de Educación, en coherencia con el Modelo de Servicio Educativo. • Seguimiento de la práctica preprofesional a practicantes del I al X ciclo. • Realización de talleres de sistematización de seguimiento de la práctica preprofesional, con estudiantes a cargo, cada 7 o 15 días	Al ingreso de nuevos docentes cada año, el IESP debe realizar programas de fortalecimiento, sobre aplicación de los DCBN y aplicación y desarrollo de los cursos. Falta de plan de capacitación de capacitación a docentes formadores sobre índice de proyección de requerimiento del nuevo docente de Educación Superior que necesita país El IESPP-VAB no cuenta con un plan de formación para fortalecer las competencias de los docentes formadores con base en estudios previos. Falta de mecanismos de monitoreo y acompañamiento a los docentes formadores.
		Investigación e innovación en el desarrollo profesional	El jefe de Investigación e Innovación capacita a docentes formadores sobre: 1. Desarrollo de los módulos de práctica e investigación. Desarrollo de proyectos integradores, módulos de Práctica e Investigación, seguimiento de trabajos de investigación e innovación de estudiantes. El IESP cuenta con equipo de docentes investigadores y	Desarrollar Programas de especialización con mayor conocimiento en trabajos de investigación. No se considera en los proyectos de investigación los saberes locales de los programas de estudio.

			promueve el desarrollo de trabajos de investigación.	
		Gestión de la formación continua	Incremento de índice de proyección de requerimiento de docente en el país. Programas educativos que impulsan el ingreso o continuidad de la educación superior.	Ausencia de un sistema de monitoreo y evaluación del docente formador en los programas de formación continua. Ausencia de convenios de colaboración institucional para la formación continua. Falta de convenios para gestionar la demanda de servicio de formación continua.
			La investigación y la innovación en la formación continua	Se considera en los proyectos de investigación los saberes locales de los programas de estudio.
Subcomponente de soporte	SOPORTE	Recursos económicos y financieros	El IESP tiene en cuenta la previsión económica y financiera de los recursos, para asegurar la calidad del servicio.	Inexistencia de plan de gestión de recursos financieros. Ausencia de planificación financiera. Falta de presupuestos para cada área.
		Gestión logística y abastecimiento	Políticas, ambientes y mobiliario que brindan condiciones óptimas a todos los integrantes de la casa superior de estudios	No se cuenta con una biblioteca de formación inicial física y virtual por programa de estudio. Ausencia de un repositorio de materiales educativos de cada área del diseño curricular.
		Gestión de personas	El IESP pone a concurso a inicio del año del requerimiento de nuevos docentes formadores. El proceso de contratación del personal se realiza de acuerdo a la normatividad emitida por el MINEDU. Sistema de control de asistencia de personal implementado	Inexistencia de plan estratégicos de recursos humanos alienados a los objetivos institucionales. Falta de políticas de gestión de personas. Inexistencia de plan estratégicos de recursos humanos alienados a los objetivos institucionales.

		Gestión de recursos tecnológicos	Existencia de diversas redes sociales que se pueden utilizar para difundir los programas de estudios que ofertamos, talleres y demás eventos de nuestra casa de estudios. Herramientas digitales que facilitan el trabajo docente y envío de documentos.	Escasez de información en gestión institucional en el sistema de información académica
		Atención al usuario	Personal responsable del IESP atiende en forma personal y virtual a egresados y estudiantes.	El IESP debe contar con una plataforma virtual para atención a egresados y estudiantes.
		Asesoría legal	Mecanismos de atención de reclamos implementados. Las jefaturas de áreas realizan la asesoría Sobre marco normativo legal vigente	Falta de plan anual de la asesoría legal de la institución

Para identificar fortalezas y aspectos a mejorar del contexto interno, se ha diseñado la siguiente matriz, con el aporte de estudiantes, docentes, directivos y personal administrativo, según los procesos identificados. Así mismo, se utilizó la Guía metodológica de la DIFOID-MINEDU, junio 2019, para la formulación del Proyecto Educativo Institucional - PEI de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica.

2.5 Diagnóstico interno y externo

MACRO PROCESOS	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN	GESTIONAR NECESIDADES FORMATIVAS EST - DF	Diagnóstico de las competencias de los estudiantes y docentes de aula.	No hacer convenios con instituciones de educación básica que no brindan programas de capacitación para sus docentes.	Existen diversas instituciones de educación superior, que brindan programas de capacitación a los docentes. Presencia de instituciones con las cuales se pueden realizar convenios para desarrollar y potencializa las competencias de los docentes formadores. Existen diversas instituciones de educación superior, que brindan programas de capacitación a los docentes.	Competidores en el mercado de educación superior, que puedan atraer a nuestros docentes y estudiantes, ofreciéndoles oportunidades de capacitación y mejora de sus competencias profesionales.
	GESTIONAR CONDICIONES FAVORABLES	Políticas, ambientes y mobiliario que brindan condiciones óptimas a todos los integrantes de la casa superior de estudios.	Carencia de acuerdos con los actores educativos para la implementación del proyecto educativo institucional Falta de movilización del personal en torno a la misión.	Presencia de instituciones estatales como MINEDU; así como instituciones universidades privadas, que pueden orientar para la elaboración del PEI. Colaboración de instituciones educativas y privadas que accedan a celebrar o revalidar convenios educativos interinstitucionales.	Factores de riesgo que impidan el cumplimiento nuestra misión.

	GESTIONAR EL CAMBIO	El IESP al realizar los instrumentos de gestión está promoviendo el cambio entre la comunidad educativa.	El IESP debe tomar en cuenta las CBC del proceso de adecuación al licenciamiento	Posibilidad de fortalecer la cultura organizacional con base en la implementación de nuevos modelos de gestión y buenas prácticas.	Influencia de entornos educativos externos que se opongan a las nuevas metodologías o directrices que se desean
	PLANIFICAR	El IESP planifica monitoreo y evalúa el aseguramiento de la calidad de los instrumentos de gestión.	Ausencia de un sistema de control de planificación de calidad	Las universidades se han enfocado en gestión de calidad para alcanzar la eficacia y eficiencia en la dirección de procesos educativos, como respuesta a los cambios que se vienen experimentado	Requisitos y estándares externos de acreditación que incrementen la carga administrativa y de monitoreo en el personal académico
	MONITOREAR Y EVALUAR	El IESP implementa estrategias de seguimiento y monitoreo de resultados de evaluaciones formativas de los estudiantes de FID y docentes formadores.	El IESP debe archivar información sobre monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión al término de cada ciclo.	Posibilidad de contar con herramientas digitales para facilitar el seguimiento y monitoreo de los resultados.	Factores externos como cambios tecnológicos o fallos en los sistemas de soporte que afecten el monitoreo continuo y el seguimiento de los resultados.
	RETROALIMENTAR	Presencia de instituciones estatales como MINEDU; así como instituciones universidades privadas, que pueden orientar y/o realimentar la capacitación de estudiantes y docentes formadores.	El IESP debe realizar retroalimentación de acciones formativas a estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua, que lo necesiten.	Capacidad de establecer alianzas estratégicas con instituciones de prestigio para fortalecer la retroalimentación y capacitación.	Interferencia de organismos externos que limiten la libertad de implementar los procesos de retroalimentación o establezcan estándares muy rígidos para la capacitación.

GESTIÓN DE FORMACIÓN INICIAL	ADMISIÓN	Incremento de postulantes en los tres últimos procesos de admisión.	Postulantes poco talentosos se presentan para seguir las carreras de Formación Inicial Docente. Disminución de la demanda estudiantil	Incremento de los estudiantes que terminan secundaria y buscan una opción de estudio. Existencia de diversas redes sociales que se pueden utilizar para la difusión de las carreras profesionales, talleres y demás eventos de nuestra casa de estudios.	Fenómenos sociales, condiciones de pobreza y desidia de los estudiantes egresados de secundaria. Incremento de los riesgos y peligros del internet. Crecimiento del índice de población con pobreza y pobreza extrema. Problemas de conectividad.
	FORMACIÓN ACADÉMICA	Alumnos que tienen las competencias, capacidades, habilidades y destreza predispuestas a adaptarse al nivel de educación superior. Docentes formadores capacitados para la oferta del servicio de formación inicial. Implementación del Diseño Curricular Básico de Educación en coherencia con el Modelo de Servicio Educativo. Actividades de tutoría o asesoría académica que logran un fortalecimiento en la	La gestión del diseño curricular no tiene relación con el modelo de gestión del servicio educativo de la Norma 570-278. Escasez de información en gestión institucional en el sistema de información académica No se cuenta con una biblioteca de formación inicial física y virtual por programa de estudio. Ausencia de un repositorio de materiales educativos de cada área del diseño curricular. Falta de mecanismos de	Programas y especializaciones que brindan un mayor conocimiento en gestión educativa. Programas educativos que impulsan el ingreso o continuidad de la educación superior. Existencia de instituciones privadas o públicas para realizar convenios interinstitucionales de capacitación en materia pedagógica. Herramientas digitales que facilitan el trabajo docente y envío de documentos. Normatividad educativa que	Dificultades de aprendizaje ocasionadas por problemas en el ámbito familiar y/o personal. Traslado externo a instituciones educativas que oferten las mismas especialidades o carreras técnicas. Programas de estudios y oferta educativa con una amplia variedad de oportunidades de acceso a la información. Retraso de las actividades educativas. Escaso apoyo de las autoridades educativas. Acciones de obstrucción en cuanto al monitoreo docente y desempeño de la labor educativa.

GESTIÓN DE FORMACIÓN INICIAL		formación docente.	monitoreo y acompañamiento a los docentes formadores. Carencia de una comunidad profesional de aprendizaje y de un trabajo articulador.	contiene nuevos Diseños Curriculares de formación inicial docente para diversas especialidades. Capacitaciones y/o reuniones con las autoridades educativas competentes respecto a los DCBN y el marco normativo. Incremento del índice de proyección de requerimiento docente en el país.	Situaciones imprevistas que afectan el monitoreo y acompañamiento docente.
	PRÁCTICA PREPROFESIONAL	La institución cuenta con convenios interinstitucional con instituciones educativas de EBR para realizar las prácticas profesionales.	Se carece de un sistema de gestión y monitoreo de la práctica preprofesional. Se carece de un sistema de asesoramiento al estudiante sobre las prácticas preprofesionales. Carencia del procedimiento de práctica preprofesional.	Incremento de las IE privadas que requieren practicantes. Convocatorias de practicantes por parte de IEP y por convenio. Apoyo de las UGEL en cuanto a la colocación de practicantes. Convocatorias de practicantes por parte de los IIEE por convenio. Asimismo, apoyo de las UGEL en cuanto a la colocación de practicantes.	Algunas IIEE no aceptan practicantes.
	PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	Predisposición de estudiantes a participar de las actividades	Falta normas para la presencia de la organización estudiantil	Las políticas nacionales de educación impulsadas por el MINEDU fomentan la	La creciente exigencia de acreditación por parte del MINEDU y organismos internacionales puede

GESTIÓN DE FORMACIÓN INICIAL		organizadas.	en el consejo asesor. Ausencia de un consejo asesor para el diseño del PEI.	participación estudiantil en la toma de decisiones, lo que podría facilitar la implementación de un consejo asesor.	exponer al IESP a sanciones o pérdida de competitividad si no se formalizan estos espacios de participación.
	DESARROLLO PERSONAL	Presencia del área de bienestar de la institución.	Falta de un área de tutoría con un área especializada en habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional. Ausencia de área para el manejo de del clima emocional y conflictos en el aula. Ausencia un área de tutoría para pueblos originarios.	Políticas nacionales promueven el desarrollo socioemocional y la inclusión de pueblos originarios. Posibilidad de acceder a fondos y colaboración con entidades externas para implementar áreas de tutoría y bienestar.	Problemas de convivencia, fenómenos sociales, presencia de medios de comunicación que difunden acciones que atentan contra la convivencia armoniosa y normalizan la violencia. Algunas prácticas culturales de los pueblos originarios que atentan contra a la integridad de los estudiantes y sus derechos fundamentales, además de exponerlos a riesgo, como por ejemplo el servinacuy.
	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL	La institución cuenta con un equipo de docentes investigadores.	No se considera en los proyectos de investigación saberes locales. No se articula la práctica preprofesional y la investigación .	Programas nacionales e internacionales de financiamiento para proyectos de investigación. Además, políticas públicas promueven la vinculación de la investigación con el desarrollo local, lo que permite fortalecer los proyectos basados en saberes locales.	Estancamiento en el proceso de licenciamiento. Disminución del nivel de la investigación. Se carece de una revista institucional virtual y de un repositorio virtual de investigación para los estudiantes.
	EGRESADOS ENCUESTADOS REGISTRADOS EN LA BASE DE	El IESP implementa el registro y seguimiento de egresados e inserción laboral.	Falta de registro de información sobre la inserción y trayectoria laboral de los egresados	Existen programas externos y políticas de fomento al empleo que pueden integrarse al	Instituciones de Educación Superior cuentan con redes de egresados y programas de seguimiento más sólidos que pueden atraer a los

	DATOS		Falta de una comunidad de egresados y constitución de redes.	seguimiento de egresados. Además, el uso de redes sociales y plataformas digitales ofrecen oportunidades para crear comunidades virtuales de egresados.	mejores perfiles, limitando la competitividad del IESP en el seguimiento y promoción laboral.
GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	Fortalecimiento de competencias al personal docente en los meses de marzo y agosto. Docentes formadores han participado en programas de formación continua en convenio con el MINEDU.	Falta de herramientas de diagnóstico de necesidades formativas de los docentes El IESPP-VAB no cuenta con un plan de formación para fortalecer las competencias de los docentes formadores con base en estudios previos.	Docentes formadores han participado en programas de formación continua en convenio con el MINEDU.	Falta de herramientas de diagnóstico de necesidades formativas de los docentes.
	Investigación e Innovación en el desarrollo profesional	El IESP cuenta con equipo de docentes investigadores.	Ausencia de condiciones para la reflexión de la práctica formativa y la investigación.	Universidades, EESP e IESP a nivel nacional cuentan con plan de formación en investigación para fortalecer las competencias de los docentes formadores con base a estudios previos.	El Ministerio de Educación dispone de fondos estatales y programas de financiamiento para capacitación y desarrollo profesional de docentes formadores en Investigación e Innovación, que trabajan en el Estado.
GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	Se cuenta con docentes capacitados para brindar formación continua. Docentes formadores han participado en programas de	Ausencia de un sistema de monitoreo y evaluación del docente formador en los programas de formación continua. Ausencia de convenios de colaboración	Existencia de programas de capacitación y becas para docentes.	Acontecimientos inesperados que alteren del libre desarrollo de las actividades de aprendizaje. Situaciones externas que afectan el proceso de investigación de nuestros estudiantes.

		formación continua en convenio con el MINEDU.	institucional para la formación continua. Falta de convenios para gestionar la demanda de servicio de formación continua.		
SUB COMPONENTE DE SOPORTE	GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS	El IESP toma en cuenta la previsión económica y financiera de los recursos económicos, para asegurar la calidad del servicio	Inexistencia de plan de gestión de recursos financieros. Ausencia de planificación financiera. Falta de presupuestos para cada área.	Posibilidad de acceder a fondos y programas de apoyo financiero del gobierno para mejorar la infraestructura y calidad educativa.	Oportunidades de empleos con remuneraciones más altas para los docentes formadores.
	GESTIÓN DE LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO	Políticas, ambientes y mobiliario que brindan condiciones óptimas a todos los integrantes de la casa superior de estudios	No se cuenta con una biblioteca de formación inicial física y virtual por programa de estudio. Ausencia de un repositorio de materiales educativos de cada área del diseño curricular.	Oportunidad de realizar convenios con bibliotecas virtuales de universidades u otras instituciones educativas para facilitar el acceso a recursos.	Competencia de instituciones que cuentan con recursos bibliográficos y tecnológicos más desarrollados, atrayendo a docentes y estudiantes.
	GESTIÓN DE PERSONAS	El proceso de contratación del personal se realiza de acuerdo a la normatividad emitida por el MINEDU. Sistema de control de asistencia de personal implementado	Falta de políticas de gestión de personas. Falta de plan de capacitación de personal. Inexistencia de plan estratégicos de recursos humanos alienados a los objetivos institucionales	Posibilidad de atraer y retener personal a través de planes de desarrollo profesional y programas de capacitación en alianza con entidades educativas y empresas. Oportunidades de empleos con remuneraciones más altas en otras instituciones que puedan atraer a nuestro personal calificado.	Oportunidades de empleos con remuneraciones más altas en otras instituciones del Estado, que puedan atraer a nuestro personal calificado.
	GESTIÓN DE RECURSOS	Existencia de diversas redes sociales que se pueden utilizar para	Escasez de información en gestión institucional en el sistema de	Posibilidad de fortalecer la presencia institucional y la	Competencia de instituciones con recursos tecnológicos más

SUB COMPONENTE DE SOPORTE	TECNOLÓGICOS	difundir los programas de estudios que ofertamos, talleres y demás eventos de nuestra casa de estudios. Herramientas digitales que facilitan el trabajo docente y envío de documentos.	información académica	comunicación mediante plataformas tecnológicas y redes sociales.	avanzados y actualizados, lo que puede generar una percepción de menor competitividad tecnológica del IESP.
	ATENCIÓN AL USUARIO	Personal responsable del IESP atiende en forma oportuna a los egresados y estudiantes.	El IESP debe contar con atención al usuario virtual, porque muchos egresados se encuentran trabajando en diferentes lugares del país.	Implementación de plataformas de atención virtual (como chatbots, sistemas de tickets y videollamadas) que mejoren la comunicación con estudiantes y egresados.	Limitación de acceso a la conectividad o infraestructura digital por parte de los usuarios, lo que podría dificultar una atención oportuna y efectiva.
	ASESORÍA LEGAL Y MARCO NORMATIVO	Las jefaturas de áreas realizan la asesoría Sobre marco normativo legal vigente. Mecanismos de atención de reclamos implementados.	Falta de plan anual de la asesoría legal de la institución	Existencia de páginas laborales en las cuales se puede contactar con profesionales del derecho.	Posibles demandas y problemas legales.

2.6 Mapeo de actores

TIPO DE ACTOR	COLABORADOR	NEUTRAL	INDIFERENTE
MINEDU /DIFOID	• Emite normatividad • Elabora DCBN • Capacitación • SIA		
DRELM	• Supervisa • Evalúa la documentación remitida • Firma los títulos • Visa actas de evaluación y certificados de estudios.		
IIEE (colegio de aplicación)	Brinda espacios para el desarrollo de las prácticas preprofesionales de los estudiantes.		
Municipalidad	• Brinda capacitaciones a docentes y administrativos. • Otorga las licencias de funcionamiento. • Realiza las inspecciones de Defensa civil.		
Poder Judicial	Brindar charlas de informativas acerca de sus funciones, a los estudiantes de Ciudadanía y Ciencias Sociales.		
IIEE de Educación Superior	• Convenios de colaboración de práctica preprofesional • Ofertas de capacitación		
Instituciones culturales	• Realización de eventos culturales • Programas de actualización y capacitación.		
Parroquia	• Celebraciones Eucarísticas • Actividades de pastoral • Administración de sacramentos a los integrantes de la comunidad del IESP privado Víctor Andrés Belaunde		

2.7 Conclusiones de diagnóstico

Las conclusiones se elaboran a base al análisis de funcionamiento interno y funcionamiento externo

COMPONENTES DEL DIAGNÓSTICO	MACROPROCESO	CONCLUSIONES
I Implementar FUNCIONAMIENTO DE PROCESOS INSTITUCIONALES	GESTIÓN DE DIRECCIÓN	El IESPP-VAB no cuenta con una política para detectar las necesidades formativas de los docentes y estudiantes. Sin embargo, cuenta con instituciones para fortalecer la competencia de los docentes.
	GESTIÓN DE CALIDAD	Implementación de un sistema de gestión de calidad.
	GESTIÓN DE FORMACIÓN INICIAL	Implementar el repositorio académico digital. Elaborar y/o adquirir materiales educativos para cada programa de estudios Desarrollar mecanismos de monitoreo y acompañamiento a estudiantes practicantes y docentes asesores de práctica. Conformar comunidad profesional de aprendizaje para trabajo articulador.
	GESTIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL	Fortalecimiento de competencias al personal docente en los meses de marzo y agosto. Existencia de un solo convenio de colaboración institucional para la formación continua de docentes. Docentes formadores han participado en programas de formación continua en convenio con el MINEDU.
	GESTIÓN DE BIENESTAR Y EMPLEABILIDAD	Escasa difusión del programa de becas; falta de acciones de orientación profesional y de bolsa de trabajo para inserción laboral y falta de comité de defensa de los derechos al estudiante.
	SEGUIMIENTO A EGRESADOS	Falta de registro de información sobre la inserción y trayectoria laboral de los egresados; falta de una comunidad de egresados y constitución de redes; desvinculación entre el seguimiento de egresados y el perfil de egresado.
	SOPORTE INSTITUCIONAL	El proceso de contratación del personal se realiza de acuerdo a la normatividad emitida por el MINEDU.
RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y EFICIENCIA	PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE LOGRARON LAS COMPETENCIAS	El promedio de estudiantes que lograron desarrollar las competencias al nivel de "Logrado y Destacado" en los años académicos 2023-I y 2023-II es aproximadamente 60.08% . En el año académico 2023-I De un total de 710 estudiantes:

INTERNA		396 estudiantes (55.72%) lograron desarrollar las competencias de las áreas curriculares al nivel de logrado y destacado. 314 estudiantes (44.28%) se mantuvieron en el nivel de inicio y proceso. En el año académico 2023-II De un total de 629 estudiantes: 405 estudiantes (64.44%) lograron desarrollar las competencias de las áreas curriculares al nivel de logrado y destacado. 224 estudiantes (35.56%) se mantuvieron en el nivel de inicio y proceso.
	EVOLUCIÓN DE MATRÍCULA DE ESTUDIANTES 2023-I Y 2023-II	Porcentaje de estudiantes matriculados en 2023-II en comparación con 2023-I, por especialidad: Educación Física: 249 estudiantes en 2023-II, lo que representa el 84.98% de los matriculados en 2023-I. Educación Inicial: 179 estudiantes en 2023-II, lo que representa el 88.61% de los matriculados en 2023-I. Educación Primaria: 92 estudiantes en 2023-II, lo que representa el 89.32% de los matriculados en 2023-I. Ciencias Sociales: 74 estudiantes en 2023-II, lo que representa el 98.67% de los matriculados en 2023-I. Comunicación: 35 estudiantes en 2023-II, lo que representa el 94.59% de los matriculados en 2023-I.
	PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE SUBSANARON	El número de estudiantes que subsanaron es: 2023-I: 10%, lo que equivale a 71 estudiantes. 2023-II: 12%, lo que equivale a aproximadamente 75 estudiantes
	ESTUDIANTES EGRESADOS QUE SE TITULAN	Egresados trabajan para pagar su trabajo de investigación en un promedio de un año.
	PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE SOLICITAN LICENCIA – 2023-I-2023-II	2023-I: 4 estudiantes solicitaron licencia, lo que equivale al 0.56% de los matriculados en ese periodo. 2023-II: 6 estudiantes solicitaron licencia, lo que equivale al 0.95% de los matriculados en ese periodo.
	PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE CAMBIAN DE PROGRAMA DE ESTUDIOS	2023-I: 2 estudiantes cambiaron de programa, lo que equivale al 0.28% de los matriculados en ese periodo. 2023-II: 2 estudiantes cambiaron de programa, lo que equivale al 0.32% de los matriculados en ese periodo.
	ESTUDIANTES QUE SOLICITAN TRASLADO EXTERNO	2023-II: 1 estudiante se trasladó a otra institución, lo que equivale al 0.16% de los matriculados en ese periodo.

SITUACIÓN DEL CONTEXTO	DEMOGRÁFICO	Durante los años 2020 y 2021 se ha observado un crecimiento del 48.9% al 50% de estudiantes egresados de la EBR dentro de Lima Metropolitana.
	POLÍTICO	El Ministerio de Educación a través de la RVM 041-2023-MINEDU estableció que a partir del periodo 2023-I los procesos de admisión para los institutos/escuelas pedagógicas serán bajo la modalidad presencial, lo que refleja la responsabilidad estatal de garantizar un buen retorno a clases, evitando que la enseñanza superior se vea transformada como experiencia presencial.
	ECONÓMICO	La Ley de Promoción de la Inversión en la Educación (DL N.º 882), establece las condiciones y garantías para promover la inversión en servicios educativos, con la finalidad de contribuir a modernizar el sistema educativo y ampliar la oferta y la cobertura. Por tanto, es el instrumento normativo que rige el entorno económico respecto a la educación privada.
	SOCIAL	En el Perú durante los años 2020 y 2021 se observó que las personas de 17 años a más se encuentran estudiando Educación, lo que refleja que nuestra sociedad preserva la vocación por la pedagogía.
	EDUCATIVO	La población de estudiantes egresados de la EBR de la región presenta niveles bajos en las capacidades de matemática y comprensión lectora.
	TECNOLÓGICO	Según el INEI, en el primer trimestre de 2022, el 95,0% de los hogares del país tienen una Tecnología de Información y Comunicación, es decir, cuentan con equipo de informática.

TÍTULO III

ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

3.1 Análisis de oferta y demanda del servicio educativo

a. Metodología del análisis de la demanda

Para calcular la demanda de docentes del servicio educativo, se utilizará la siguiente metodología: primero, se calculará la demanda de aulas según la cantidad de matriculados; luego, se calculará la cantidad de horas según la cantidad de aulas, para luego, calcular la demanda de docentes.

Con el procedimiento de análisis de demanda mencionado, se proyectará la demanda docente y las proyecciones de matrícula de estudiantes.

b. Metodología de análisis de la oferta

El cálculo de la oferta docente consiste en una contabilización de docentes que ofrece tanto el sector público como el sector privado mediante tres procesos:

- El primer paso requiere obtener la especialidad de cada docente mediante información de Concursos Públicos y la Tabla 300 del Censo Escolar.
- Para la contabilización de docentes, solo se considerará a aquellos que trabajan en aula, excluyendo a cualquier docente en labores administrativas.

3.2 Análisis de oferta y demanda del territorio

Análisis de la oferta y demanda docente a nivel nacional

Según el Estudio de oferta y demanda docente, publicado por el Ministerio de Educación, la proyección de la demanda docente, a nivel nacional, del 2019 al 2023, es la siguiente:

Demanda proyectada 2021

Especialidad	Demanda Proyectada (Número de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Ciencias Sociales	6542	22730	29272
Comunicación	3809	13213	17022
Educación Física	6183	20341	26524
Educación Inicial	29888	82923	112811
Educación Primaria	40103	117729	157832

Demanda proyectada 2022

Especialidad	Demanda Proyectada (Número de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Ciencias Sociales	6539	23211	29750
Comunicación	3811	13483	17294
Educación Física	6164	20587	26751
Educación Inicial	30027	84645	114672
Educación Primaria	39949	118750	158699

Demanda proyectada 2023

Especialidad	Demanda Proyectada (Número de docentes)		
	Privada	Pública	Total
Ciencias Sociales	6544	23829	30373
Comunicación	3813	13852	17665
Educación Física	6171	20867	27038
Educación Inicial	30000	86441	116441
Educación Primaria	39966	119820	159786

En cuanto, a la situación de la oferta docente en el periodo del 2021 al 2023, se muestra en las siguientes tablas:

Oferta proyectada 2021

Programa de estudios	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	IE Privada	IE Pública	
Ciencias Sociales	5603	17075	306	1056	32	835	23173
Comunicación	6273	17622	344	586	28	502	24295
Educación Física	3663	11648	1536	1664	8	128	18375
Educación Inicial	21809	44081	4397	6755	68	659	76315
Educación Primaria	37237	125174	751	4083	273	5058	161914

Oferta proyectada 2022

Programa de estudios	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	IE Privada	IE Pública	
Ciencias Sociales	5541	16611	409	1408	53	1075	22841
Comunicación	6229	17324	459	781	41	678	24074
Educación Física	3634	11521	2046	2219	12	173	19235

Educación Inicial	21699	43575	5862	9005	120	961	79060
Educación Primaria	36991	122273	1000	5446	419	7023	158268

Oferta proyectada 2023

Programa de estudios	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	IE Privada	IE Pública	
Ciencias Sociales	5494	16092	513	1760	68	1333	22458
Comunicación	6193	16954	574	976	51	890	23756
Educación Física	3612	11362	2558	2774	15	230	20061
Educación Inicial	21623	43032	7325	11257	155	1274	81808
Educación Primaria	36822	118690	1250	6804	530	9315	153721

Según la Tabla, la cantidad de aulas de 48, se determinó por el número de alumnos matriculados según turno, especialidad y ciclo. La cantidad de aulas, por el número de horas semanales, determinará la demanda de docentes que requiere el IESPPVAB.

Por lo expresado, y dado, que un docente, cubre todas las áreas curriculares, entonces, se asumirá que la cantidad de horas semanales son de 30, por cada docente. En ese sentido, en un aula, se impartirán 30 horas, por lo que la demanda de docentes para el 2023-I, será de 48 en total

Sin embargo, según el gráfico de brecha docente en el 2023, a nivel de Lima, Metropolitana, el requerimiento de docentes

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

REGIÓN	CIUDADANÍA CIENCIAS SOCIALES	COMUNICACIÓN	EDUCACIÓN FÍSICA	EDUCACIÓN INICIAL	EDUCACIÓN PRIMARIA
AMAZONAS	265	0	274	450	0
ANCASH	231	0	343	957	0
APURIMAC	144	0	56	52	0
AREQUIPA	243	0	101	524	133
AYACUCHO	124	0	0	0	0
CAJAMARCA	290	0	34	2207	0
CALLAO	344	37	341	2113	1826
CUSCO	467	0	0	388	0
HUANCAVELICA	0	0	0	0	0
HUÁNUCO	319	0	311	1153	0
ICA	232	0	99	1116	1032
JUNÍN	318	0	384	2182	0

LA LIBERTAD	474	0	809	2506	241
LAMBAYEQUE	408	0	542	2310	1387
LIMA METROP.	1259	0	1932	8977	8623
LIMA PROV.	0	0	106	1086	543
LORETO	480	0	852	1489	1871
MADRE DE DIOS	139	30	71	589	544
MOQUEGUA	25	0	1	235	0
PASCO	81	0	106	132	0
PIURA	872	32	1067	3928	2981
PUNO	631	0	0	0	0
SAN MARTÍN	489	0	557	2250	1171
TACNA	44	0	73	0	336
TUMBES	77	0	114	365	300
UCAYALI	336	0	401	1532	2039

Fuente: Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brecha docente

Según el cuadro, los programas de Educación Inicial y Educación Primaria presentan la mayor brecha de docentes a nivel nacional, al año 2023. En cambio, el programa de Comunicación, presentan la menor brecha de docentes a nivel nacional, que representan al año 2023, lo que significa que la demanda de docentes para educación primaria en Lima es cero. No obstante, el ISPPVAB, a nivel nacional, tiene una demanda de docentes de educación física de 8 para el 2023.

Cálculo de la demanda proyectada para 2024

Utilizando la fórmula:

Demanda Proyectada 2024=Demanda Proyectada 2023×(1+Tasa de crecimiento)Demanda Proyectada 2024=Demanda Proyectada 2023×(1+Tasa de crecimiento), donde **Tasa de crecimiento** = 5% (0.05 como decimal)

Aplicación de la Fórmula y Proyección:

Especialidad	Sector	Demanda Proyectada 2023	Demanda Proyectada 2024
Ciencias Sociales	Privada	6,544	$6,544 \times 1.05 = 6,871$
	Pública	23,829	$23,829 \times 1.05 = 25,020$
Comunicación	Privada	3,813	$3,813 \times 1.05 = 4,004$
	Pública	13,852	$13,852 \times 1.05 = 14,545$
Educación Física	Privada	6,171	$6,171 \times 1.05 = 6,480$
	Pública	20,867	$20,867 \times 1.05 = 21,910$
Educación Inicial	Privada	30,000	$30,000 \times 1.05 = 31,500$
	Pública	86,441	$86,441 \times 1.05 = 90,763$
Educación Primaria	Privada	39,966	$39,966 \times 1.05 = 41,964$
	Pública	119,820	$119,820 \times 1.05 = 125,811$

Tabla de proyección de la demanda de docentes para 2024:

Especialidad	Sector	Demanda Proyectada 2024
Ciencias Sociales	Privada	6,871
	Pública	25,020
Comunicación	Privada	4,004
	Pública	14,545
Educación Física	Privada	6,480
	Pública	21,910
Educación Inicial	Privada	31,500
	Pública	90,763
Educación Primaria	Privada	41,964
	Pública	125,811

Esta tabla proporciona una estimación clara de cuántos docentes serán necesarios en cada especialidad y sector (privado y público) para el año 2024, suponiendo un crecimiento constante del 5% anual. Esta proyección ayuda a los planificadores y administradores educativos a prepararse para futuras necesidades de contratación y desarrollo de recursos humanos en el sector educativo.

Para completar la proyección de la demanda de docentes desde el año 2025 hasta el 2029 para todas las especialidades y sectores, continuemos con los cálculos utilizando la tasa de crecimiento del 5% anual como se describió anteriormente. Vamos a finalizar la tabla que incluye las proyecciones para Educación Inicial y Educación Primaria, tanto en el sector privado como en el público.

Proyección continuada:

Educación Inicial

Para el sector privado: $31,500 \times (1.05)^{y-2024}$ $31,500 \times (1.05)^{y-2024}$ Para el sector público: $90,763 \times (1.05)^{y-2024}$ $90,763 \times (1.05)^{y-2024}$

Educación Primaria

Para el sector privado: $41,964 \times (1.05)^{y-2024}$ $41,964 \times (1.05)^{y-2024}$ Para el sector público: $125,811 \times (1.05)^{y-2024}$ $125,811 \times (1.05)^{y-2024}$

Tabla Completa de Proyecciones de 2024 a 2029:

Especialidad	Sector	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Ciudadanía Ciencias Sociales	Privada	6,871	7,215	7,576	7,955	8,353	8,770
	Pública	25,020	26,271	27,585	28,964	30,412	31,933
Comunicación	Privada	4,004	4,204	4,414	4,635	4,867	5,110
	Pública	14,545	15,272	16,036	16,838	17,680	18,564
Educación Física	Privada	6,480	6,804	7,144	7,502	7,877	8,271
	Pública	21,910	23,006	24,156	25,364	26,632	27,964
Educación Inicial	Privada	31,500	33,075	34,729	36,465	38,288	40,202

Especialidad	Sector	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	Pública	90,763	95,301	100,066	104,569	109,398	114,568
Educación Primaria	Privada	41,964	44,062	46,265	48,578	51,007	53,557
	Pública	125,811	132,101	138,706	145,641	152,923	160,569

Con las proyecciones detalladas desde 2024 hasta 2029 para la demanda de docentes en Perú en diferentes especialidades y sectores, observamos un crecimiento constante influenciado por una tasa de crecimiento del 5% anual. Este crecimiento sistemático refleja una necesidad creciente de personal docente que podría deberse a varios factores, como el incremento en la población escolar, expansiones en la cobertura educativa, y posibles reformas educativas enfocadas en mejorar la calidad y el alcance de la educación en todo el país.

Análisis y conclusiones

1. **Crecimiento sostenido:** Todas las especialidades muestran un crecimiento anual constante en la demanda de docentes, tanto en el sector público como en el privado. Esto sugiere una tendencia creciente en la necesidad de educación básica y especializada, subrayando la importancia de la planificación estratégica en la formación y contratación de nuevos docentes.
2. **Necesidad de planificación de recursos:** Los administradores educativos y los planificadores de políticas deben considerar estas proyecciones en sus esfuerzos por abordar no solo la cantidad sino también la calidad de los docentes. Esto incluye la capacitación adecuada, desarrollo profesional continuo y la mejora de las condiciones laborales para atraer y retener a talentos en el sector educativo.
3. **Inversión en educación:** El crecimiento en la demanda de docentes refleja la necesidad de aumentar la inversión en infraestructura educativa, materiales de aprendizaje, tecnología educativa y programas de capacitación docente. Invertir en estos recursos es crucial para asegurar que el crecimiento en la cantidad de docentes vaya acompañado de mejoras en la calidad de la educación.
4. **Atención a especialidades críticas:** Especialidades como Educación Inicial y Educación Primaria muestran un alto crecimiento en la demanda, destacando la importancia de enfocarse en estas áreas críticas que forman la base del aprendizaje y desarrollo infantil. Es esencial priorizar estas especialidades para asegurar una base sólida en la educación temprana.
5. **Preparación para cambios demográficos y socioeconómicos:** Debe considerarse cómo los cambios demográficos, como las tasas de natalidad y la urbanización, así como los factores socioeconómicos, pueden influir en estas proyecciones, ajustando las estrategias de planificación y políticas educativas conforme a las realidades cambiantes.

En conclusión, estas proyecciones subrayan una tendencia de crecimiento constante en la demanda de docentes en Perú de 2024 a 2029, indicando la necesidad de acciones estratégicas para garantizar que se cumplan las futuras necesidades educativas del país. Los responsables de la formulación de políticas deben utilizar esta información para anticipar los recursos necesarios y crear un entorno educativo que pueda satisfacer efectivamente las demandas futuras.

Proyección Diferenciada por Sector 2024-2029

Dado que la información inicial agrupa la oferta total sin desglosar detalladamente el porcentaje que corresponde al sector privado frente al público, propondremos una división proporcional aproximada basada en los datos proporcionados, y luego aplicaremos el crecimiento del 2%.

Estimación Basada en la Oferta de 2023

Aquí, dividiremos la oferta total entre privado y público según un porcentaje estimado del total proporcionado anteriormente:

- **Privado:** 30% de la oferta total
- **Público:** 70% de la oferta total

Esta división es arbitraria y solo para efectos de demostración. Se recomienda obtener datos exactos para una proyección precisa.

Fórmula de Proyección

$$\text{Oferta Proyectada para el año } n = \text{Oferta Base} \times (1.02)^{n-2023}$$

Aplicando esta fórmula separadamente para cada sector:

Especialidad	Sector	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Ciencias Sociales	Privada	6,737	6,872	7,010	7,150	7,293	7,439	7,588
	Pública	15,721	16,035	16,356	16,683	17,016	17,356	17,703
Comunicación	Privada	7,127	7,270	7,415	7,563	7,714	7,869	8,027
	Pública	16,629	16,962	17,301	17,647	17,999	18,359	18,726
Educación Física	Privada	6,018	6,138	6,261	6,386	6,514	6,644	6,777
	Pública	14,043	14,324	14,610	14,902	15,200	15,504	15,814
Educación Inicial	Privada	24,542	25,033	25,533	26,044	26,565	27,097	27,639
	Pública	57,266	58,411	59,579	60,771	61,987	63,227	64,492
Educación Primaria	Privada	46,116	47,038	47,979	48,939	49,918	50,917	51,935
	Pública	107,605	109,757	112,012	114,372	116,839	119,416	122,104

Conclusión

Este enfoque diferenciado muestra cómo la oferta de docentes en los sectores público y privado podría evolucionar a lo largo de los años. Es crucial para los planificadores educativos y las autoridades del gobierno entender esta dinámica para asegurar que ambos sectores sean capaces de satisfacer la creciente demanda de educación de calidad, al tiempo que se garantiza la distribución adecuada de recursos hacia donde más se necesiten

3.3 Análisis de brecha entre oferta y demanda 2024 al 2029

Para evaluar la brecha entre la oferta y la demanda de docentes en Perú desde 2024 hasta 2029, necesitamos comparar los números proyectados de la oferta y la demanda en cada especialidad y para

cada sector (privado y público). Esto nos ayudará a identificar posibles déficits o excesos de docentes en cada área.

Método de Análisis

Vamos a restar la oferta de la demanda proyectada para cada especialidad y sector para determinar la brecha docente:

$$\text{Brecha Docente} = \text{Oferta Proyectada} - \text{Demanda Proyectada}$$

Aplicación del Análisis

Vamos a realizar el análisis de la brecha para cada especialidad y para cada sector en el año 2024 como ejemplo, y luego proyectaremos la tendencia para los años siguientes.

Brecha Docente para 2024

Especialidad	Sector	Oferta 2024	Demanda 2024	Brecha 2024
Ciencias Sociales	Privada	6,872	6,871	+1
	Pública	16,035	25,020	-8,985
Comunicación	Privada	7,270	4,004	+3,266
	Pública	16,962	14,545	+2,417
Educación Física	Privada	6,138	6,480	-342
	Pública	14,324	21,910	-7,586
Educación Inicial	Privada	25,033	31,500	-6,467
	Pública	58,411	90,763	-32,352
Educación Primaria	Privada	47,038	41,964	+5,074
	Pública	109,757	125,811	-16,054

Conclusiones

- Déficits y Excesos:** Las especialidades de Ciencias Sociales (público), Educación Física (público), Educación Inicial (ambos sectores), y Educación Primaria (público) muestran déficits significativos, lo que indica una necesidad urgente de más docentes en estas áreas. Por otro lado, especialidades como Comunicación (ambos sectores) y Educación Primaria (privado) muestran excesos, lo que podría indicar capacidad para realojar recursos.
- Planificación Estratégica:** Esta información es crítica para la planificación de recursos humanos en educación. Las autoridades deben considerar políticas para incentivar la formación de docentes en áreas con déficits y examinar la distribución de recursos en áreas con excesos.
- Inversión en Formación:** Es imperativo invertir en programas de formación de docentes en las áreas de déficit, posiblemente revisando los incentivos para atraer a más candidatos hacia estas especialidades.

- **Monitoreo Continuo:** Es crucial que los responsables de la formulación de políticas y la planificación educativa continúen monitoreando estas tendencias y ajusten sus estrategias conforme cambian las dinámicas de oferta y demanda.

Los resultados de la brecha en la oferta y demanda de docentes en el sector privado revelan datos cruciales para entender las dinámicas específicas de este sector en Perú. Vamos a repasar la información de las brechas en cada especialidad dentro del sector privado y explorar posibles implicaciones:

Brechas en el Sector Privado (2024)

1. Ciencias Sociales

- **Demanda Proyectada (2024):** 6,871 docentes
- **Oferta Proyectada (2024):** 6,872 docentes
- **Brecha:** +1

2. Comunicación

- **Demanda Proyectada (2024):** 4,004 docentes
- **Oferta Proyectada (2024):** 7,270 docentes
- **Brecha:** +3,266

3. Educación Física

- **Demanda Proyectada (2024):** 6,480 docentes
- **Oferta Proyectada (2024):** 6,138 docentes
- **Brecha:** -342

4. Educación Inicial

- **Demanda Proyectada (2024):** 31,500 docentes
- **Oferta Proyectada (2024):** 25,033 docentes
- **Brecha:** -6,467

5. Educación Primaria

- **Demanda Proyectada (2024):** 41,964 docentes
- **Oferta Proyectada (2024):** 47,038 docentes
- **Brecha:** +5,074

Conclusión

Análisis de las Brechas

- **Ciencias Sociales y Educación Física:** Estas áreas muestran una oferta bastante alineada con la demanda, con Ciencias Sociales prácticamente equilibrada y Educación Física

mostrando un leve déficit. Esto sugiere que, en general, el sector privado está respondiendo adecuadamente a la demanda en estas especialidades.

- **Comunicación y Educación Primaria:** Estas especialidades muestran un excedente significativo en la oferta de docentes. Este superávit puede ser indicativo de una saturación en el mercado laboral para estas áreas, lo que podría llevar a una competencia más intensa por los puestos de trabajo y posiblemente a dificultades de empleo para los nuevos graduados en estas especialidades.
- **Educación Inicial:** Hay un déficit notable en esta área, lo que indica una demanda no satisfecha de docentes para educación inicial en el sector privado. Esto podría ser resultado de un aumento en la matriculación de niños en niveles iniciales, posiblemente impulsado por una mayor conciencia sobre la importancia de la educación temprana.

Implicaciones y Recomendaciones

- **Revisión de Programas de Formación:** Las instituciones educativas pueden necesitar ajustar sus programas de formación para alinear mejor la oferta con la demanda actual y anticipada. Específicamente, podría ser beneficioso ampliar los programas de Educación Inicial y evaluar la oferta en Comunicación y Educación Primaria.
- **Fomento de Especializaciones en Déficit:** Ofrecer incentivos para carreras en especialidades con déficit, como Educación Inicial, podría ayudar a equilibrar la oferta y demanda en el sector privado.
- **Monitoreo Continuo:** Es crucial realizar un monitoreo constante de las tendencias del mercado laboral para ajustar la oferta educativa y responder adecuadamente a las necesidades cambiantes del sector educativo.

Estos resultados y análisis son fundamentales para la planificación estratégica tanto de las instituciones educativas como de las políticas gubernamentales, con el objetivo de garantizar una oferta adecuada y de alta calidad de educadores en todos los niveles y especialidades.

3.4 Análisis de la brecha entre la oferta y demanda de docentes en el sector privado de Perú: Implicaciones basadas en datos de matriculación 2024

Al analizar los resultados de la brecha en la oferta y demanda de docentes en el sector privado en Perú y relacionarlos con los datos anteriores de matriculación para el año 2024-I en diversas especialidades, se pueden identificar varias correlaciones y tendencias importantes que pueden influir en las decisiones estratégicas de las instituciones educativas y las políticas educativas. Aquí está cómo las brechas en las especialidades se relacionan con los datos de matriculación:

1. Educación Inicial

- **Brecha:** Déficit de -6,467 docentes.
- **Datos de Matriculación:** 134 estudiantes matriculados en Educación Inicial.

Implicaciones: El déficit en Educación Inicial, combinado con un número relativamente alto de matriculados (el más alto entre todas las especialidades), subraya una creciente demanda de educación en los primeros años. Este déficit podría indicar la necesidad de expandir la capacitación y la oferta de programas en esta especialidad para satisfacer la creciente demanda de profesionales cualificados en educación temprana, que es crucial para el desarrollo infantil.

2. Educación Física

- **Brecha: Déficit de -342 docentes.**
- **Datos de Matriculación: 211 estudiantes matriculados en Educación Física, la más alta entre todas las especialidades.**

Implicaciones: Aunque hay un déficit más pequeño comparado con Educación Inicial, la alta matriculación sugiere un interés y una demanda creciente que no está siendo completamente satisfecha por la oferta actual. Es posible que se requieran esfuerzos adicionales para aumentar el número de programas de formación en Educación Física para alinear mejor la oferta con la demanda.

3. Ciudadanía y Ciencias Sociales

- **Brecha: +1 docente.**
- **Datos de Matriculación: 51 estudiantes matriculados en Ciudadanía y Ciencias Sociales.**

Implicaciones: Una brecha prácticamente nula indica un equilibrio entre oferta y demanda. Sin embargo, el número relativamente bajo de matriculaciones podría sugerir que, aunque la oferta actual satisface la demanda, no hay un crecimiento significativo en interés o necesidad percibida en esta área. Podría ser útil explorar las razones detrás de estas cifras para ajustar o promocionar programas según sea necesario.

4. Comunicación

- **Brecha: Excedente de +3,266 docentes.**
- **Datos de Matriculación: 25 estudiantes matriculados en Comunicación, el más bajo entre todas las especialidades.**

Implicaciones: El gran excedente de docentes en Comunicación, combinado con la baja matriculación, podría indicar una saturación en el mercado. Esto sugiere la necesidad de revisar la oferta de programas en esta especialidad y considerar estrategias para mejorar la empleabilidad de los graduados, tal vez a través de una diversificación en áreas de estudio o una mayor integración de habilidades digitales y multimedia que están en alta demanda en el mercado laboral.

5. Educación Primaria

- **Brecha: Excedente de +5,074 docentes.**
- **Datos de Matriculación: 80 estudiantes matriculados en Educación Primaria.**

Implicaciones: Un excedente significativo en Educación Primaria, a pesar de tener una matriculación moderada, podría reflejar una eficiencia en la formación de docentes que excede la demanda actual. Es crucial evaluar las tendencias de matriculación futuras y la posible expansión de programas educativos en primaria para asegurar que la oferta de docentes esté bien alineada con las necesidades reales.

Conclusión

La correlación entre los datos de matrícula y brechas en la oferta y demanda de docentes revela áreas clave donde las instituciones pedagógicas y los formuladores de políticas deben enfocarse para mejorar la alineación entre la formación de docentes y las necesidades del mercado laboral. Esto es vital para garantizar que la educación en Perú pueda continuar desarrollándose de manera efectiva y sostenible.

El IESP Víctor Andrés Belaunde solicita adecuación al licenciamiento de los programas de estudios de: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Física, Educación Secundaria Especialidad Comunicación y Educación Secundaria especialidad Ciudadanía y Ciencias Sociales.

Los datos del Año 2023, corresponde al Documento de trabajo Resultados del Estudios de Oferta y Demanda, para establecer la brecha de docentes por programa de estudios elaborado por la DIFOID.

A partir del estudio, el IESP Víctor Andrés Belaunde, presenta Oferta y demanda de brecha de docentes de los programas de estudios mencionados, para los años 2024 al 2029:

Especialidad	Sector	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Educación Inicial	Privada	24,542	25,033	25,533	26,044	26,565	27,097	27,639
	Pública	57,266	58,411	59,579	60,771	61,987	63,227	64,492
Educación Primaria	Privada	46,116	47,038	47,979	48,939	49,918	50,917	51,935
	Pública	107,605	109,757	112,012	114,372	116,839	119,416	122,104
Educación Física	Privada	6,018	6,138	6,261	6,386	6,514	6,644	6,777
	Pública	14,043	14,324	14,610	14,902	15,200	15,504	15,814
Comunicación	Privada	7,127	7,270	7,415	7,563	7,714	7,869	8,027
	Pública	16,629	16,962	17,301	17,647	17,999	18,359	18,726
Ciudadanía y Ciencias Sociales	Privada	6,737	6,872	7,010	7,150	7,293	7,439	7,588
	Pública	15,721	16,035	16,356	16,683	17,016	17,356	17,703

3.5 Análisis de la oferta y demanda de los programas de estudio

Este paso resulta particularmente importante durante la formulación del diagnóstico, ya que corresponde al momento en que se justifica la oferta educativa que brinda la institución; para ello, se requiere tener evidencia acerca de la población a la que atiende la institución, así como información sobre la oferta y demanda, aspectos que permitirán demostrar la pertinencia y relevancia de las carreras o programas de estudios que ofrece el IESP en el territorio.

Para ello, se recomienda el siguiente procedimiento:

a. Analizar los resultados del diagnóstico obtenido del análisis del funcionamiento interno (paso 1) y el análisis del contexto externo (paso 2) para identificar y describir o caracterizar las necesidades y demandas del grupo poblacional a quien se oferta los programas de estudios y su respectiva modalidad.

Resumen del análisis del diagnóstico interno y externo

Diagnóstico Interno:

- Problemas en la Gestión Académica: Falta de políticas para detectar necesidades formativas y ausencia de alineación entre el diseño curricular y el modelo de gestión.
- Debilidades en el Desarrollo Profesional: Capacitación limitada a un solo convenio y concentrada en periodos específicos, lo cual no cubre todas las necesidades del personal docente.
- Apoyo Insuficiente a Estudiantes y Egresados: Escasa orientación profesional, baja difusión de becas y ausencia de seguimiento efectivo a egresados.
- Resultados Académicos Bajos: Solo el 70% logra las competencias, y el 30% requiere subsanación, principalmente por problemas económicos y de conectividad.

Analizar los resultados del diagnóstico obtenido del análisis del funcionamiento interno (paso 1) y del análisis del contexto externo (paso 2) para identificar y describir las dificultades y potencialidades identificadas en el contexto territorial en el que se presta el servicio.

Análisis de Dificultades y Potencialidades del Contexto Territorial

1. Dificultades Identificadas:

- Limitaciones Económicas: Los estudiantes enfrentan dificultades financieras que afectan su capacidad de mantenerse en los programas y de titularse en el plazo establecido. Esto genera altas tasas de deserción y bajo rendimiento académico.
- Problemas de Conectividad: A pesar del alto porcentaje de hogares con acceso a tecnología (95%), la conectividad sigue siendo un problema para muchos estudiantes, especialmente aquellos que se encuentran en zonas rurales o alejadas, afectando su desempeño y asistencia a las clases.
- Desvinculación con el Mercado Laboral: Existe una falta de programas de empleabilidad y seguimiento a egresados, lo que dificulta la inserción laboral efectiva de los graduados y su permanencia en el campo educativo.
- Competencia con Otras Instituciones: La presencia de instituciones educativas con mejores recursos y programas más diversificados representa una amenaza que podría atraer a los estudiantes y docentes hacia sus ofertas educativas.

- **Desalineación del Diseño Curricular:** La oferta educativa no está completamente adaptada a las necesidades actuales del entorno educativo, lo que limita la formación integral de los estudiantes para enfrentar los retos del contexto laboral y social.

2. Potencialidades Identificadas:

- **Crecimiento de la Población Estudiantil:** El incremento de egresados de la Educación Básica Regular (EBR) en Lima Metropolitana genera una demanda potencial para la educación superior, lo que puede ser aprovechado para atraer nuevos estudiantes a los programas de formación.
- **Apoyo de Normativas Estatales:** La Ley de Promoción de la Inversión en Educación crea un entorno favorable para la inversión en la mejora de infraestructura y recursos educativos, lo que puede ser aprovechado para expandir y modernizar la oferta institucional.
- **Vocación Pedagógica en la Población:** Existe un interés sostenido en carreras de educación dentro de la sociedad peruana, lo que permite que la institución oriente su oferta a fortalecer esta vocación y contribuir a la profesionalización de futuros docentes.
- **Acceso a Redes y Convenios:** La posibilidad de establecer alianzas con instituciones nacionales e internacionales permite fortalecer la capacitación docente, la investigación y la innovación en la formación educativa.
- **Disponibilidad de Tecnología:** La alta penetración de equipos de informática en los hogares peruanos brinda la oportunidad de desarrollar estrategias educativas basadas en el uso de herramientas digitales para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Conclusión:

El contexto territorial presenta desafíos importantes en términos de recursos económicos y conectividad, pero también oportunidades derivadas de la creciente demanda de estudiantes y el apoyo normativo para la inversión en educación. El IESPP debe enfocarse en superar las dificultades con estrategias que aprovechen las potencialidades del entorno, mejorando su oferta educativa y alineándola con las necesidades del mercado laboral y las condiciones sociales de los estudiantes.

b. Analizar los resultados del diagnóstico obtenido del análisis del funcionamiento interno (paso 1) y del análisis del contexto externo (paso 2) para identificar y describir las dificultades y potencialidades identificadas en el contexto territorial en el que se presta el servicio.

Diagnóstico externo:

- **Demanda Creciente:** Incremento de egresados de la EBR en Lima, lo que representa una oportunidad para captar más estudiantes.
- **Normativas y Competencia:** La obligatoriedad de la modalidad presencial y la alta competencia de otras instituciones limitan la captación de estudiantes.
- **Problemas Económicos y Educativos:** Los estudiantes enfrentan bajos niveles de preparación académica y dificultades económicas para sostener sus estudios.
- **Entorno Tecnológico:** Aunque hay acceso a tecnología, se necesita un uso más eficiente para mejorar el proceso educativo.

c. Fundamentar la demanda del servicio educativo (por programa de estudios), a partir del uso de fuentes secundarias (investigaciones, estudios y otras fuentes bibliográficas) describiendo las características, beneficios y limitaciones que tiene el sector educación en este momento para optimizar el servicio educativo relacionados con los programas de estudios y su respectiva modalidad.

Fundamentación de la Demanda del Servicio Educativo por Programa de Estudios Integrado con el Análisis de la Brecha de Oferta y Demanda (2024-2029)

La demanda del servicio educativo se analiza a partir de factores que afectan la elección y permanencia de los estudiantes en programas de formación pedagógica, reflejando tendencias de oferta y demanda, así como las proyecciones de necesidades docentes a nivel nacional. Es fundamental comparar la oferta y demanda actual con las necesidades específicas de cada especialidad para garantizar una alineación estratégica en la formación de futuros profesionales de la educación en el Perú.

a. Demanda de Programas de Formación Docente en el Contexto Nacional

Según el Ministerio de Educación (MINEDU) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), los programas de formación inicial docente presentan una demanda sostenida debido a dos factores principales:

Incremento de Egresados de Educación Básica Regular (EBR): El número de egresados de secundaria ha crecido significativamente en los últimos años, lo que amplía el grupo de candidatos potenciales para estudios superiores, incluyendo carreras pedagógicas. Según INEI (2022), la tasa de egresados de EBR en Lima Metropolitana aumentó del 48.9% al 50% en los últimos dos años, indicando un mayor interés en la continuación de estudios en la educación superior.

Vocación por la Pedagogía: Estudios del MINEDU señalan que las carreras relacionadas con la docencia siguen siendo atractivas para los jóvenes peruanos. La Dirección General de Educación Superior Universitaria y Técnico-Productiva (DIGESUTP) reporta que, a pesar de las dificultades en el sector, la vocación docente se mantiene fuerte, especialmente en contextos rurales, donde la necesidad de docentes es mayor.

b. Análisis de la Brecha entre la Oferta y la Demanda (2024-2029)

El análisis de brechas proyectado para el período 2024-2029 muestra que existen déficits y excesos de docentes en varias especialidades:

Déficits Significativos:

Educación Primaria: Aunque existe un superávit de +5,074 en el sector privado, este no se refleja en el sector público, donde hay un déficit significativo. Esto sugiere una mala distribución de los recursos humanos entre los sectores.

Educación Física: Existe un déficit leve en el sector privado (-342), lo que indica una demanda no satisfecha de profesionales en esta área, especialmente considerando el interés por el bienestar físico y emocional en la formación integral de los estudiantes.

Comunicación: La oferta en esta especialidad es de +3,266 docentes por encima de la demanda en el sector privado. Esto refleja una saturación del mercado y la necesidad de diversificar la formación en esta área.

Los egresados de los IESP privados se presentan a los concursos de nombramiento y contrato de docentes organizados por MINEDU, logrando la mayoría de ellos, trabajar para el Estado.

c. Características del sector educación y su impacto en la demanda

Normativas y Políticas: La educación en el Perú está en un proceso de modernización con normativas como la Ley de Reforma Magisterial y el Decreto Legislativo N.º 882, que promueven la mejora continua de la calidad. Sin embargo, la alta competencia entre instituciones y la falta de actualización constante en los programas representan desafíos.

Modalidad Educativa: El retorno a la modalidad presencial a partir de 2023 (RVM N.º 041-2023-MINEDU) obliga a las instituciones a adaptarse rápidamente a los nuevos requerimientos, afectando especialmente a aquellas que han invertido en infraestructura digital para la educación virtual.

Apoyo Normativo: La educación superior pedagógica cuenta con apoyo financiero por parte del Estado para proyectos de mejora de infraestructura y programas de calidad, lo que facilita la implementación de estrategias para reducir la brecha de docentes en áreas con déficit.

Análisis de las Modalidades de Estudio y su Impacto en la Demanda

Las modalidades educativas juegan un rol crucial en la atracción de estudiantes, especialmente en un entorno postpandemia que requiere mayor flexibilidad:

Modalidad Presencial:

Favorece el desarrollo de habilidades socioemocionales y permite un seguimiento más cercano. Sin embargo, limita el acceso de estudiantes en zonas alejadas o con obligaciones laborales.

Modalidad Virtual:

Ofrece flexibilidad y acceso a estudiantes de todo el país, pero depende de la conectividad y competencias tecnológicas.

Modalidad Mixta:

Combina los beneficios de las dos anteriores, siendo ideal para estudiantes que trabajan. No obstante, es más compleja de gestionar y requiere infraestructura tecnológica avanzada.

d. Fundamentar la demanda del servicio educativo (por programa de estudios), a partir del uso de fuentes secundarias (investigaciones, estudios y otras fuentes bibliográficas) describiendo las características, beneficios y limitaciones que tiene el sector educación en este momento para optimizar el servicio educativo relacionados con los programas de estudios y su respectiva modalidad.

- **Flexibilidad Modal:** Opciones mixtas (virtual y presencial) adaptadas a la realidad de los

estudiantes y docentes.

- Soporte Académico: Programas de reforzamiento en competencias básicas.
- Apoyo Financiero: Becas y alternativas de financiamiento.
- Capacitación Continua: Desarrollo profesional enfocado en nuevas metodologías e investigación.

Fundamentación de la demanda por programa de estudios

El análisis de la demanda por especialidades revela las siguientes necesidades:

Educación Inicial y Primaria: Se estima un incremento de demanda de docentes capacitados en estas áreas debido a políticas de cobertura educativa universal. La falta de profesionales formados para atender a esta demanda genera la necesidad de programas más focalizados en estas especialidades.

Ciencias Sociales y Comunicación: La demanda en estas áreas se mantiene estable, con un ligero aumento en contextos rurales. Se requiere formación que promueva la inclusión y la diversidad cultural.

Educación Física: El interés por profesionales que integren el desarrollo físico y el bienestar emocional ha aumentado, especialmente tras la pandemia. La oferta actual no satisface esta demanda, porque en las IIEE del Estado se atiende a estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria.

Correlación entre la oferta y la demanda de docentes en el sector privado

Las instituciones formadoras preparan a docentes que se presentan luego a concurso público o privado organizado por el Ministerio de educación.

Déficit en Educación Inicial: Aunque hay un déficit significativo de -6,467 docentes, la alta matriculación sugiere una demanda creciente de profesionales cualificados. Esto subraya la necesidad de incrementar la oferta de programas y promover incentivos para atraer candidatos.

Exceso en Educación Primaria: A pesar del superávit en el sector privado, se requiere una mejor distribución para cubrir las necesidades del sector público. La creación de programas que integren competencias adicionales, como educación inclusiva y gestión de aula, podría equilibrar la oferta.

Déficit en Educación Física: En el sector privado, el déficit de -342 docentes refleja la necesidad de incrementar la formación en esta área para satisfacer el interés creciente por el bienestar físico y el deporte.

Exceso en Comunicación: La saturación en esta área, combinada con la baja matriculación, sugiere una reorientación hacia especializaciones en comunicación digital y nuevas tecnologías para mejorar la empleabilidad de los egresados.

Ciencias Sociales: La casi inexistente brecha señala un equilibrio entre oferta y demanda. No obstante, el reducido número de inscritos implica que, a pesar de este equilibrio, el interés o la necesidad en este campo no están creciendo de forma notable. Sería recomendable investigar las causas de estos datos para reorientar o impulsar los programas de manera adecuada.

Conclusiones y recomendaciones

La proyección de demanda para el periodo 2024-2029 revela que Educación Inicial y Primaria son áreas prioritarias para la expansión de programas, reflejando una necesidad urgente de inversión en su mejora y promoción. La evaluación interna y del contexto externo permite identificar diversas dificultades y potencialidades dentro del entorno en el que el IESPP presta sus servicios. A partir de estos análisis, se destacan las siguientes conclusiones clave:

- **Brecha en Personal Docente:** Existe un déficit de **-342 docentes** en Educación Inicial y Primaria, lo que demanda una expansión en la oferta de programas en estas áreas para satisfacer la creciente demanda.
- **Interés en Educación Física:** Con **211 estudiantes matriculados**, Educación Física presenta la mayor inscripción, lo cual indica un interés significativo en esta especialidad. Aunque su déficit es menor en comparación con Inicial, la alta matrícula sugiere una demanda creciente. Se recomienda incrementar la oferta de programas en Educación Física para responder a esta demanda y alinear mejor la oferta con las expectativas del mercado.
- **Revisión de Programas en el Sector Privado:** Para áreas como Comunicación y Primaria, se recomienda una revisión y posible especialización de programas que atiendan necesidades complementarias, evitando así la saturación y diversificando las oportunidades laborales para los egresados.
- **Modalidades de Estudio Mixtas:** Las modalidades de estudio mixtas constituyen una estrategia viable para mejorar el acceso educativo a estudiantes de contextos diversos, ampliando así la cobertura en áreas de alta demanda y fortaleciendo la inclusión en la formación docente.

Conclusión general:

Para adaptarse a las necesidades actuales y futuras de los estudiantes y del contexto territorial, el IESPP debe ajustar su oferta educativa y fortalecer el soporte académico, financiero y profesional. Esto asegurará la continuidad y el éxito académico, alineando los programas de formación docente con las demandas del mercado y las proyecciones de crecimiento en el sector.

3.6 Análisis de dificultades y potencialidades del contexto territorial

1. Dificultades Identificadas:

- **Limitaciones Económicas:** Los estudiantes enfrentan dificultades financieras que afectan su capacidad de mantenerse en los programas y de titularse en el plazo establecido. Esto genera altas tasas de deserción y bajo rendimiento académico.
- **Problemas de Conectividad:** A pesar del alto porcentaje de hogares con acceso a tecnología (95%), la conectividad sigue siendo un problema para muchos estudiantes, especialmente aquellos que se encuentran en zonas rurales o alejadas, afectando su desempeño y asistencia a las clases.

- **Desvinculación con el Mercado Laboral:** Existe una falta de programas de empleabilidad y seguimiento a egresados, lo que dificulta la inserción laboral efectiva de los graduados y su permanencia en el campo educativo.
- **Competencia con Otras Instituciones:** La presencia de instituciones educativas con mejores recursos y programas más diversificados representa una amenaza que podría atraer a los estudiantes y docentes hacia sus ofertas educativas.

2. Potencialidades Identificadas:

- **Crecimiento de la Población Estudiantil:** El incremento de egresados de la Educación Básica Regular (EBR) en Lima Metropolitana genera una demanda potencial para la educación superior, lo que puede ser aprovechado para atraer nuevos estudiantes a los programas de formación.
- **Apoyo de Normativas Estatales:** La Ley de Promoción de la Inversión en Educación crea un entorno favorable para la inversión en la mejora de infraestructura y recursos educativos, lo que puede ser aprovechado para expandir y modernizar la oferta institucional.
- **Vocación Pedagógica en la Población:** Existe un interés sostenido en carreras de educación dentro de la sociedad peruana, lo que permite que la institución oriente su oferta a fortalecer esta vocación y contribuir a la profesionalización de futuros docentes.
- **Acceso a Redes y Convenios:** La posibilidad de establecer alianzas con instituciones nacionales e internacionales permite fortalecer la capacitación docente, la investigación y la innovación en la formación educativa.
- **Disponibilidad de Tecnología:** La alta penetración de equipos de informática en los hogares peruanos brinda la oportunidad de desarrollar estrategias educativas basadas en el uso de herramientas digitales para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Conclusión:

1. El contexto territorial presenta desafíos importantes en términos de recursos económicos y conectividad, pero también oportunidades derivadas de la creciente demanda de estudiantes y el apoyo normativo para la inversión en educación.
2. El IESPP debe enfocarse en superar las dificultades con estrategias que aprovechen las potencialidades del entorno, mejorando su oferta educativa y alineándola con las necesidades del mercado laboral y las condiciones sociales de los estudiantes.
3. El IESP realizó estudio y análisis de oferta y demanda de docentes de los programas de estudios que solicita adecuación al licenciamiento.

3.7 Matriz de articulación entre el Proyecto Educativo Nacional (PEN), el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) y el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM)

PEN AL 2036	PEDN	PESEM
Sobre el rol docente El cambio del paradigma en educación — que desde hace más de 20 años propone centrar el foco en el aprendizaje y el estudiante más que en la enseñanza y el docente— trajo consigo la ubicación prioritaria de su rol mediador; sin embargo, la centralidad de lo actuación docente debe desterrarse, porque, como profesionales especializados, deben ser reconocidos porque son importantes para la construcción de las experiencias de aprendizaje a las que cada uno tiene derecho. La compleja situación de las personas que ejercen la docencia en el país. Actualmente, más de 650 mil personas laboran como docentes en el sistema educativo nacional, que labora en la educación básica y en servicios educativos gestionados por el Estado, excepto en el caso de la educación universitaria, donde la educación privada absorbe a cerca del 70 por ciento de las y los docentes. En el caso de la educación básica tenemos, cuatro grandes grupos de docentes: (i) los que trabajan para el Estado bajo una carrera establecida legalmente; (ii) aquellos que trabajan para el Estado bajo la modalidad de contratos temporales; (iii) los que trabajan en el sector privado bajo el régimen laboral de la actividad privada; (iv) los que trabajan en el sector privado bajo el régimen laboral de la actividad privada pero en condiciones de	El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) es un instrumento del planeamiento estratégico, que tiene como objetivo orientar la acción del Estado: Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos locales; al mismo tiempo que orienta los esfuerzos del conjunto de la sociedad: gremios, la academia, el empresariado para alcanzar el desarrollo armónico y sostenido del país. El PEDN al 2050 propone cuatro Objetivos Nacionales: 1) Alcanzar el pleno desarrollo de las capacidades de las personas sin dejar a nadie atrás; 2) Gestionar el territorio de manera sostenible a fin de prevenir y reducir los riesgos y amenazas que afectan a las personas y sus medios de vida, con el uso intensivo del conocimiento y las comunicaciones,	El Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación al 2026 considera como prioridad la construcción de un sistema educativo de calidad y para todos donde cada estudiante tenga la oportunidad de poder desarrollarse para ello considera cinco objetivos estratégicos que determinan el accionar de nuestra escuela a mediano y largo plazo. Los Objetivos Estratégicos sectoriales del PESEM al 2021 son: Incrementar la equidad y la calidad de los aprendizajes y del talento de los niños y adolescentes. ▪ Objetivo Estratégico Sectorial 1: Incrementar la equidad y la calidad de los aprendizajes y del talento de los

precarización del empleo; y v) los que operan completamente en la informalidad e ilegalidad. Parte de estos problemas de los docentes que trabajan en el grupo iv y v, empieza a subsanarse en la educación superior mediante los procedimientos de licenciamiento institucional. La Educación Superior Integrada Desde su primera versión en 2007, el PEN ha enfatizado en la necesidad de contar con una educación superior integrada que supere ideas, que sobrevaloran lo “universitario”, que otorgan un indebido valor superior a la formación académica y desdeñan la formación profesional y, aún más, la artística y la tecnológica. Por otro lado, la educación superior necesita ser vista no como una etapa que continúa a la educación básica de los jóvenes y en la que estos “terminan” su educación; sino que la educación superior tiene la tarea de pensar en toda la población joven y adulta como el universo al que debe servir. La educación superior debe ser centrada en “las clases” y, en lo disciplinar, y no solo en lo académico, por ello, es poco exitosa en desarrollar aprendizajes complejos. Debemos reconocer la diversidad de formas que debe tener la educación superior y permitir que estas florezcan. Para ello, se requieren medidas específicas para fortalecer la educación superior artística, la tecnológica, la pedagógica y la Técnico-Productiva. Por lo mencionado, se requiere de un nuevo marco normativo que le dé coherencia, integralidad y favorezca la diversidad de todas las formas de educación superior por igual, sin perjudicar su singularidad. También se requiere la puesta en marcha efectiva de	reconociendo la diversidad geográfica y cultural, en un contexto de cambio climático; 3) Elevar los niveles de competitividad y productividad con empleo decente y en base al aprovechamiento sostenible de los recursos, el capital humano, el uso intensivo de la ciencia y tecnología, y la transformación digital del país; 4) Garantizar una sociedad justa, democrática, pacífica y un Estado efectivo al servicio de las personas, en base al diálogo, la concertación nacional y el fortalecimiento de las instituciones.	niños y adolescentes ▪ Objetivo Estratégico Sectorial 2: Garantizar una oferta de educación superior y técnico productiva que cumpla con condiciones básicas de calidad ▪ Objetivo Estratégico Sectorial 3: Incrementar las competencias docentes para el efectivo desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje ▪ Objetivo Estratégico Sectorial 4. Mejorar la seguridad, calidad y funcionalidad de la infraestructura educativa y deportiva; así como de su mobiliario y equipamiento ▪ Objetivo Estratégico Sectorial 5: Fortalecer la gestión sectorial a nivel de instituciones educativas e instancias
--	--	---

programas que reflejen esto y den oportunidades a lo largo de toda la vida La investigación y la política educativa La educación superior debe estar íntimamente ligada al sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación (CTI), y por lo tanto, los organismos a cargo de las políticas y estrategias en CTI deben incorporarla activamente al desafío de generar conocimiento pertinente a nivel nacional e internacional. Para ello, es necesario: 1) una movilización y asignación de recursos financieros articulados, focalizados y suficientes que permitan un ambiente propicio para la investigación en las instituciones de educación superior (IES); 2) implementar políticas claras y realistas de promoción de la investigación en las IES, orientadas hacia la creación de bienestar y riqueza, y a la generación de conocimiento; 3) la formación y reconocimiento de profesionales altamente calificados que doten al sistema de CTI de los investigadores y profesionales necesarios para responder a nuestros desafíos científicos y tecnológicos; 4) continuar con los esfuerzos de internacionalización de las IES y de sus grupos de investigación, y fomentar la formación de redes internacionales de investigación; 5) fomentar activamente la participación del sector privado en el sistema de CTI, tanto como actor educativo, como promotor, financista y usuario de la generación de conocimientos; y 6) revisar la regulación y normatividad del sector público que rige las actividades que relacionan la educación superior y el sistema nacional de CTI con el fin de fortalecerlo y articularlo mejor. Para lograr desarrollos más concertados entre la educación superior y el sistema nacional de CTI es indispensable que las políticas públicas integren estas líneas de acción.		intermedias y nacionales
--	--	--------------------------

TÍTULO IV

LA VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS, VALORES INSTITUCIONALES Y ENFOQUES

4.1 Visión institucional

Al 2029 ser una Escuela de Educación Superior Pedagógica, licenciada en formación inicial docente y formación continua, referente de la Dirección de Lima Metropolitana, acreditada en un modelo gestión por procesos, que forma docentes investigadores e innovadores, con una gestión de riesgos y de cambios, con infraestructura educativa acorde con las necesidades de mercado.

4.2 Misión institucional

Somos una institución de formación inicial docente comprometida con la preparación integral de futuros educadores, modelos de honor, rectitud y conducta intachable, que encarnan los valores de calidez humana y pedagogía humanista cristiana inspirada en Víctor Andrés Belaunde. Promovemos un aprendizaje situado y contextualizado, apoyado en tecnologías avanzadas, para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje efectivos. Fomentamos una cultura de investigación e innovación, impulsando el crecimiento continuo de nuestros docentes en un entorno de principios y valores sólidos que guían su labor educativa.

4.3 Principios y valores institucionales

El IESPP VAB se sustenta en los principios que señala el artículo 7 de la Ley N.º30512, los cuales orientan la gestión institucional.

PRINCIPIOS	VALORES
CALIDAD EDUCATIVA: Capacidad de la Institución para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, <u>trabajar en una previsión de necesidades futuras</u> , 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.	RESPETO: Consideración de que algo es digno y debe ser tolerado.
PERTINENCIA: Relaciona la oferta educativa con la <u>demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional</u> , y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.	VERDAD: Implica la actitud de mantener en todo momento la veracidad en las palabras y acciones. Ser sincero es decir siempre la verdad.
FLEXIBILIDAD: Permite el <u>tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo</u> , así como la permeabilidad con los cambios del entorno social	CREATIVIDAD: Capacidad o facilidad para inventar o crear.

INCLUSIÓN SOCIAL: Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior.	BIEN: El bien es aquello que la sociedad (o una clase social dada progresiva) considera moral, digno de imitación.
TRANSPARENCIA: La educación superior requiere <u>sistemas de información y comunicación accesibles, ágiles y actualizadas</u> que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que permitan el desarrollo de actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de la oferta.	TRABAJO: Es el eje en torno al cual giran la organización y el progreso de la humanidad. Ofrece a cada hombre la oportunidad de crecer, desarrollar sus capacidades, realizarse como persona
EQUIDAD: Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, para ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.	EQUIDAD: Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.
MÉRITO: Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.	TRABAJO: Es el eje en torno al cual giran la organización y el progreso de la humanidad. Ofrece a cada hombre la oportunidad de crecer, desarrollar sus capacidades, realizarse como persona
INTERCULTURALIDAD: Asume como <u>riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país</u>, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.	PAZ: La paz es la capacidad de los seres humanos de vivir en calma, con una sana convivencia social. tiene que ver con un adecuado manejo de los conflictos, para no llegar a situaciones más problemáticas. Todos y cada uno de nosotros debemos de entender que para lograr la paz debemos de tomar decisiones propias.

TÍTULO V

OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Formulación de Objetivos Estratégicos

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son las metas o fines que el IESP pretende lograr en un periodo de tiempo del 2024 al 2029, a través del cumplimiento de sus funciones o sus funciones de administración interna, esto se encuentran alineados con la Visión y Misión de la entidad.

5.1 Objetivos estratégicos

Herramienta 11. Objetivos y acciones estratégicas

Tipo de procesos MSE	Macro proceso MSE	Proceso	Objetivo estratégico (OE)
SUB COMPONENTE ESTRATÉGICO	GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Gestionar necesidades formativas	Objetivo Estratégico 1 Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección.
		Gestionar condiciones favorables	
		Gestionar el cambio	
	GESTIÓN DE CALIDAD	Planificar	Objetivo Estratégico 2 Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo del Coordinador del Área de Calidad.
		Monitorear y evaluar	
		Retroalimentar	
SUB COMPONENTE MISIONAL	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL	Admisión	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.
		Formación Académica	
		Práctica Preprofesional	
		Participación Institucional	
		Desarrollo Personal	
		Investigación e Innovación en la Formación Inicial	
		Seguimiento a Egresados	
		Promoción y Bienestar en el Desarrollo y Empleabilidad	

SUB COMPONENTE MISIONAL	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	Fortalecimiento de Competencias	Objetivo Estratégico 4 Fortalecer competencias profesionales de acuerdo a las necesidades formativas, investigación e innovación de docentes formadores, para el logro de aprendizajes de sus estudiantes
		Investigación e Innovación en el Desarrollo Profesional	
SUB COMPONENTE MISIONAL	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA	Gestión de Programas de Formación Continua	Objetivo Estratégico 5 Implementar programas de formación continua, de acuerdo a las necesidades formativas priorizadas de los docentes en servicio, a través de investigación e innovación, producción y divulgación de conocimientos.
		Investigación e Innovación en la Formación Continua	
SUB COMPONENTE MISIONAL	SUB COMPONENTE DE SOPORTE	Gestión de Recursos Económicos	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.
		Gestión de Logística y Abastecimiento	
		Gestión de Personas	
		Gestión de Recursos Tecnológicos	
		Atención al Usuario	
		Asesoría Legal	

5.2 Objetivos estratégicos y acciones estratégicas

Tipo de procesos MSE	Macro proceso MSE	Proceso	Objetivo estratégico (OE)	Acción estratégica (AE)
SUB COMPONENTE ESTRATÉGICO	GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Gestionar necesidades formativas	Objetivo Estratégico 1 Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección.	1.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de estudiantes y docentes formadores, a cargo del Director General.
		Gestionar condiciones favorables		1.2 Identificación de riesgos, conflictos a tiempo para gestionar condiciones favorables con la participación de la comunidad educativa, a cargo del Director General.
		Gestionar el cambio		1.3 Elaboración de políticas educativas para la mejora continua de cambio y desafíos que se presenten, a cargo del Director General.
		Planificar	Objetivo Estratégico 2	2.1 Planificación, monitoreo y

	GESTIÓN DE CALIDAD		Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo del Coordinador del Área de Calidad.	evaluación que aseguren la calidad de los instrumentos de gestión, a cargo del Coordinador del Área de Calidad
		Monitorear y evaluar		2.2 Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua. a cargo del Coordinador del Área de Calidad
		Retroalimentar		2.3 Elaboración de planes de mejora que aseguren el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes de FID, a cargo del Coordinador del Área de Calidad
SUB COMPONENTE MISIONAL	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL	Admisión	Objetivo estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.	3.1 Difusión a la comunidad educativa sobre el proceso de admisión y registro de postulantes en el SIA, a cargo de la Dirección General y Secretaría Académica.
		Formación Académica		3.2 Desarrollo de procesos formativos en el marco de enfoques por competencias, a cargo de Jefe de Unidad Académica.
		Práctica Preprofesional		3.3 Elaboración y suscripción de convenios institucionales, para la práctica preprofesional, a cargo del Jefe de Investigación e Innovación.
		Participación Institucional		3.4 Participación de estudiante en el proceso de elección democrática de sus representante del Consejo asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.
		Desarrollo Personal		3.5 Elaboración de planes de atención de tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.
		Investigación e Innovación en la Formación Inicial		3.6 Producción de trabajo de investigación en contextos reales y difusión de las investigaciones destacadas, a cargo de la Unidad de Investigación.
		Seguimiento a Egresados		3.7 Implementación de planes de bienestar, defensa, tutoría, consejería, soporte socioemocional y atención de manera oportuna, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.

		Promoción y Bienestar en el Desarrollo y Empleabilidad		3.8 Registro y seguimiento de egresados e inserción laboral, en forma permanente, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.
SUB COMPONENTE MISIONAL	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	Fortalecimiento de Competencias	Objetivo Estratégico 4 Fortalecer competencias profesionales de acuerdo a las necesidades formativas, investigación e innovación de docentes formadores, para el logro de aprendizajes de sus estudiantes	4.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de docentes formadores a través de talleres de capacitación, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.
		Investigación e Innovación en el Desarrollo Profesional		4.2 Transformación de las competencias investigativas de los docentes formadores, a través de trabajos de investigación e innovación y posterior publicación, a cargo de la Unidad de Investigación.
SUB COMPONENTE MISIONAL	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA	Gestión de Programas de Formación Continua	Objetivo Estratégico 5 Implementar programas de formación continua, de acuerdo a las necesidades formativas priorizadas de los docentes en servicio, a través de investigación e innovación, producción y divulgación de conocimientos.	5.1 Diagnóstico de necesidades y demandas del desarrollo profesional de los docentes en servicio de la región de Lima Metropolitana, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.
		Investigación e Innovación en la Formación Continua		5.2 Fortalecimiento de competencias investigativas, a través de producción investigativa e innovación a docentes de formación en servicio, a cargo de la Unidad de Investigación.
SUB COMPONENTE MISIONAL	SUB COMPONENTE DE SOPORTE	Gestión de Recursos Económicos	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.	6.1 Previsión económica y financiera de los recursos, para asegurar la calidad del servicio educativo, a cargo del Administrador.
		Gestión de Logística y Abastecimiento		6.2 Atención de bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad y oportunidad, a cargo del Administrador.
		Gestión de Personas		6.3 Contratación de personal docente idóneo orientados al desempeño eficiente de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.
		Gestión de Recursos Tecnológicos		6.4 Planificación y uso de recursos tecnológicos, base de datos y sistema de información en términos de cantidad y calidad, a cargo del Administrador.
		Atención al Usuario		6.5 Atención oportuna al público usuario estudiantes y egresados, a cargo del Administrador.
		Asesoría Legal		6.6 Solución de asuntos de acciones legales, a cargo del Administrador.

TÍTULO VI

FORMULACIÓN DE INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

6.1 Formulación de indicadores de logro

Tipo de procesos MSE	Macro proceso MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES DE LOGRO
Sub-Componente Estratégico	Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas	Objetivo Estratégico 1 Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección.	1.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de estudiantes y docentes formadores, a cargo del director general.	1.1.1 Número de Informes de capacitaciones formativas realizadas a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo del director general.
		Gestionar condiciones favorables		1.2 Identificación de riesgos, conflictos a tiempo para gestionar condiciones favorables con la participación de la comunidad educativa, a cargo del director general.	1.2.1 Número de talleres de identificación de riesgos y conflictos para gestionar necesidades favorables a docentes formadores y estudiantes de FID. Director General.
		Gestionar el cambio		1.3 Elaboración de políticas educativas para la mejora continua de cambio y desafíos que se presenten, a cargo del director general.	1.3.1 Número de planes sobre políticas educativas para mejora continua a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo de la Dirección General
					1.3.2 Número de talleres para fortalecer las competencias digitales, a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo del director general.

	Gestión de la calidad	Planificar		2.1 Planificación, monitoreo y evaluación que aseguren la calidad de los instrumentos de gestión, a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.1.1 Número de monitoreo, evaluación y planes de mejora sobre seguimiento de los instrumentos de gestión, a cargo del Área de Calidad.
		Monitorear y evaluar	Objetivo Estratégico 2 Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo del Coordinador del Área de Calidad.	2.2 Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua. a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.2.1 Porcentaje de cumplimiento de estrategias de seguimiento y evaluación a estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua, a cargo del Área de Calidad.
		Retroalimentar		2.3 Elaboración de planes de mejora que aseguren el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes de FID, a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.3.1 Porcentaje de estudiantes que al término del ciclo lograron las competencias del perfil de egreso, a cargo del Coordinador del Área de Calidad
	Gestión de la formación inicial	Admisión	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.	3.1 Difusión a la comunidad educativa sobre el proceso de admisión y registro de postulantes en el SIA, a cargo de la Dirección General y Secretaría Académica.	3.1.1 Porcentaje de incremento de postulantes con referencia al año anterior y su registro en el SIA, en el plazo correspondiente, a cargo de la Dirección General y Secretaría Académica.
		Formación académica		3.2 Desarrollo de procesos formativos en el marco de enfoques por competencias, a cargo de jefe de Unidad Académica.	3.2.1 Número de talleres de capacitación para el fortalecimiento de competencias de los estudiantes de FID, para lograr las competencias del perfil de egreso, a cargo de Unidad Académica
		Práctica preprofesional		3.3 Elaboración y suscripción de convenios interinstitucionales, para la práctica preprofesional, a cargo del jefe de Unidad Académica.	3.3.1 Porcentaje de suscripción de convenios interinstitucionales, a cargo de Unidad Académica

		Participación institucional		3.4 Participación de estudiante en el proceso de elección democrática de su representante del Consejo asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.4.1 Porcentaje de estudiantes que participaron en el proceso de elección del representante del Consejo Asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad
		Desarrollo personal		3.5 Elaboración de planes de atención de tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.5.1 Número de planes de atención de: tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad
		Investigación e innovación		3.6 Producción de trabajo de investigación en contextos reales y difusión de las investigaciones destacadas, a cargo de la Unidad de Investigación.	3.6.1 Porcentaje de trabajos de investigación de estudiantes de FID, aprobados por el asesor de investigación, a cargo de la Unidad de Investigación.
		Promoción del bienestar y empleabilidad		3.7 Implementación de planes de bienestar, defensa, tutoría, consejería, soporte socioemocional y atención de estudiantes de manera oportuna, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.7.1 Número de atención a miembros de la comunidad educativa por psicólogo, enfermería y asistencia técnica de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.
		Seguimiento de egresados		3.8 Registro y seguimiento de egresados e inserción laboral, en forma permanente, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.8.1 Porcentaje de registro y seguimiento de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.
	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	Objetivo Estratégico 4 Fortalecer competencias profesionales de acuerdo a las necesidades formativas, investigación e innovación de docentes formadores, para el logro de aprendizajes de sus estudiantes	4.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de docentes formadores, a través de talleres de capacitación, a cargo del jefe de Unidad de Formación Continua.	4.1.1 Número de talleres de docentes formadores de práctica preprofesional que asisten a talleres de capacitación por el asesor de práctica, a cargo de la Unidad de Formación Continua.
		Investigación e innovación en el desarrollo profesional		4.2 Transformación de las competencias investigativas de los docentes formadores, a través de trabajos de investigación e innovación y posterior publicación, a cargo de la Unidad de Investigación.	4.2.1 Número de trabajos de investigación realizados por los docentes formadores, a cargo del jefe de la Unidad de Investigación.

	Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	Objetivo Estratégico 5 Implementar programas de formación continua, de acuerdo a las necesidades formativas priorizadas de los docentes en servicio, a través de investigación e innovación, producción y divulgación de conocimientos.	5.1 Diagnóstico de necesidades y demandas del desarrollo profesional de los docentes en servicio de la región de Lima Metropolitana, a cargo del jefe de Unidad de Formación Continua.	5.1.1 Número de programas de formación continua aprobados, a cargo del jefe de Unidad de Formación Continua
		La investigación y la innovación en la formación continua		5.2 Fortalecimiento de competencias investigativas, a través de producción investigativa e innovación de docentes en servicio, a cargo de la Unidad de Investigación.	5.2.1 Número de trabajos de investigación aprobados, a cargo de la Unidad de Investigación
Subcomp onente de soporte	Gestión de los recursos económicos		Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnológicos e infraestructura y atención al usuario.	6.1 Previsión económica y financiera de los recursos, para asegurar la calidad del servicio educativo, a cargo del Administrador.	6.1.1 Porcentaje de informes de previsión económica y financiera, a cargo del Administrador
	Gestión logística y abastecimiento			6.2 Atención de bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad y oportunidad, a cargo del Administrador.	6.2.1 Número de informes sobre atención de bienes y servicios, a cargo del Administrador
	Gestión de personas			6.3 Contratación de personal docente idóneo orientados al desempeño eficiente de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.	6.3.1 Porcentaje de contratación de personal docente idóneo de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.
	Gestión de recursos tecnológicos			6.4 Planificación oportuna al público usuario y uso de recursos tecnológicos, base de datos y sistema de información en términos de cantidad y calidad, a cargo del Administrador.	6.4.1 Número de informes sobre uso de recursos tecnológicos, a cargo del Administrador
					6.4.2 Número de informes de base de datos implementados y sistema de información, a cargo del Administrador
	Atención al usuario			6.5 Atención oportuna al público usuario estudiantes y egresados, a cargo del Administrador.	6.5.1 Porcentaje de atención oportuna de expedientes, a cargo del Administrador

	Asesoría Legal		6.6 Solución de asuntos de acciones legales, a cargo del Administrador.	6.6.1 Porcentaje de acciones legales resueltas, a cargo del Administrador y abogado.
--	----------------	--	---	--

6.2 Formulación de metas multianuales

Tipo de procesos MSE	Macro proceso MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES DE LOGRO	Valor de base 2023	METAS MULTIANUALES					
							2024	2025	2026	2027	2028	2029
Sub-Componente Estratégico	Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas	Objetivo Estratégico.1 Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección.	1.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de estudiantes y docentes formadores, a cargo del director general.	1.1.1 Número de diagnóstico de capacitaciones formativas realizadas a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo del director general.	0	2	3	3	4	5	6
		Gestionar condiciones favorables		1.2 Identificación de riesgos, conflictos a tiempo para gestionar condiciones favorables con la participación de la comunidad educativa, a cargo del director general.	1.2.1 Número de talleres de identificación de riesgos y conflictos para gestionar necesidades favorables para docentes formadores y estudiantes de FID. Director General.	0	2	2	3	3	4	4

		Gestionar el cambio		1.3 Elaboración de políticas educativas para la mejora continua de cambio y desafíos que se presenten, a cargo del director general.	1.3.1 Número de planes sobre políticas educativas para mejora continua a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo de la Dirección General	0	2	2	3	4	4	4
					1.3.2 Número de talleres para fortalecer las competencias digitales, a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo del director general.	0	4	4	5	5	6	6
	Gestión de la calidad	Planificar	Objetivo Estratégico 2 Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo	2.1 Planificación, monitoreo y evaluación que aseguren la calidad de los instrumentos de gestión, a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.1.1 Número de monitoreo, evaluación y actualización de los instrumentos de gestión, a cargo del Área de Calidad.	0	10	10	10	10	10	10

		Monitorear y evaluar	del Coordinador del Área de Calidad.	2.2 Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de estudiantes de FID y docentes formadores y docentes de formación continua. a cargo del Coordinador del Área de Calidad y docentes formadores. a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.2.1 Porcentaje de cumplimiento de estrategias de seguimiento y evaluación a estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua, a cargo del Área de Calidad.	0	80%	90%	90%	95%	100%	100%
		Retroalimentar		2.3 Elaboración de planes de mejora que aseguren el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes de FID, a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.3.1 Porcentaje de estudiantes que al término del ciclo lograron las competencias del perfil de egreso, a cargo del Coordinador del Área de Calidad	0	80%	90%	90%	95%	100%	100%
	Gestión de la formación inicial	Admisión	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.	3.1 Difusión a la comunidad educativa sobre el proceso de admisión y registro de postulantes en el SIA, a cargo de la Dirección General y Secretaría Académica.	3.1.1 Porcentaje de incremento de postulantes con referencia al año anterior y su registro en el SIA, en el plazo correspondiente, a cargo de la Dirección General y Secretaría Académica.	0	10%	30%	50%	70%	90%	100%

		Formación académica		3.2 Desarrollo de procesos formativos en el marco de enfoques por competencias, a cargo de jefe de Unidad Académica.	3.2.1 Número de talleres de capacitación para fortalecimiento de competencias de los estudiantes de FID para lograr las competencias del perfil de egreso, a cargo de Unidad Académica	0	2	2	3	4	5	6
		Práctica preprofesional		3.3 Elaboración y suscripción de convenios interinstitucionales, para la práctica preprofesional, a cargo del jefe de Unidad Académica.	3.3.1 Porcentaje de suscripción de convenios interinstitucionales, a cargo de Unidad Académica	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Participación institucional		3.4 Participación de estudiante en el proceso de elección democrática de sus representantes del Consejo asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.4.1 Porcentaje de estudiantes que participaron en el proceso de elección del representante del Consejo Asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad	0	80%	90%	90%	95%	100%	100%

		Desarrollo personal		3.5 Elaboración de planes de atención de tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.5.1 Número de planes de atención de: tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad	0	3	3	3	3	3	3
		Investigación innovación		3.6 Producción de trabajo de investigación en contextos reales y difusión de las investigaciones destacadas, a cargo de la Unidad de Investigación.	3.6.1 Porcentaje de trabajos de investigación de estudiantes de FID, aprobados por el asesor de investigación, a cargo de la Unidad de Investigación.	0	30%	40%	50%	70%	90%	100 %
		Promoción del bienestar y empleabilidad		3.7 Implementación de planes de bienestar, defensa, tutoría, consejería, soporte socioemocional y atención de estudiantes de manera oportuna, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad	3.7.1 Número de atención a miembros de la comunidad educativa por psicólogo, enfermería y asistencia técnica de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	0	50	80	90	100	120	150

		Seguimiento de egresados		3.8. Registro y seguimiento de egresados e inserción laboral, en forma permanente, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.8.1 Porcentaje de registro y seguimiento de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	0	10%	20%	30%	40%	60%	100%
	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	Objetivo Estratégico 4 Fortalecer competencias profesionales de acuerdo a las necesidades formativas, investigación e innovación de docentes formadores, para el logro de aprendizajes de sus estudiantes	4.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de la práctica docente a través de talleres de capacitación, a cargo del jefe de Unidad de Formación Continua.	4.1.1 Número de talleres de docentes formadores de práctica preprofesional que asisten a talleres de capacitación por el asesor de práctica, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.	0	1	2	2	3	3	4
		Investigación e innovación en el desarrollo profesional		4.2 Transformación de las competencias investigativas de los docentes formadores, a través de trabajos de investigación e innovación y posterior publicación, a cargo de la Unidad de Investigación.	4.2.1 Número de trabajos de investigación aprobados, a cargo de la Unidad realizados por los docentes formadores, a cargo del jefe de Investigación.	0	0	1	2	3	4	5

	Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	Objetivo Estratégico 5 Implementar programas de formación continua, de acuerdo a las necesidades formativas priorizadas de los docentes en servicio, a través de investigación e innovación, producción y divulgación de conocimientos.	5.1 Diagnóstico de necesidades y demandas del desarrollo profesional de los docentes en servicio de la región de Lima Metropolitana, a cargo del jefe de Unidad de Formación Continua.	5.1 Número de programas de formación continua aprobados, a cargo del jefe de Unidad de Formación Continua	0	0	0	1	2	3	4
		La investigación y la innovación en la formación continua		5.2 Fortalecimiento de competencias investigativas, a través de producción investigativa e innovación de docentes en servicio, a cargo de la Unidad de Investigación.	5.2 Número de trabajos de investigación aprobados, a cargo de la Unidad de Investigación	0	0	0	2	5	8	10
Subcomp onente de soporte	Gestión de los recursos económicos		Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnológicos e infraestructura y atención al usuario.	6.1 Previsión económica y financiera de los recursos, para asegurar la calidad del servicio educativo, a cargo del Administrador.	6.1.1 Porcentaje de previsión económica y financiera, a cargo del Administrador	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Gestión logística y abastecimiento			6.2 Atención de bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad y oportunidad, a cargo del Administrador.	6.2.1 Número de informes sobre atención de bienes y servicios, a cargo del Administrador	0	2	2	2	2	2	2
	Gestión de personas			6.3 Contratación de personal docente	6.3.1 Porcentaje de proceso de	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

			idóneo orientados al desempeño eficiente de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.	contratación de personal docente idóneo de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.							
	Gestión de recursos tecnológicos		6.4 Planificación y uso de recursos tecnológicos, base de datos y sistema de información en términos de cantidad y calidad, a cargo del Administrador.	6.4.1 Número de informes sobre uso de recursos tecnológicos, a cargo del Administrador	0	2	2	2	2	2	2
				6.4.2 Número de informes base de datos implementados y sistema de información, a cargo del Administrador	0	2	2	2	2	2	2
	Atención al usuario		6.5 Atención oportuna al público usuario estudiantes y egresados, a cargo del Administrador.	6.5.1 Porcentaje de atención oportuna a usuarios de expedientes, a cargo del Administrador	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Asesoría Legal		6.6 Solución de asuntos de acciones legales, a cargo del Administrador.	6.6.1 Porcentaje de acciones legales resueltas, a cargo del Administrador y abogado	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

TÍTULO VII

PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Análisis de la oferta y demanda de los programas de estudio

Este paso resulta particularmente importante durante la formulación del diagnóstico, ya que corresponde al momento en que se justifica la oferta educativa que brinda la institución; para ello, se requiere tener evidencia acerca de la población a la que atiende la institución, así como información sobre la oferta y demanda, aspectos que permitirán demostrar la pertinencia y relevancia de las carreras o programas de estudios que ofrece el IESP en el territorio.

El IESP ha analizado los resultados del diagnóstico obtenido del análisis del funcionamiento interno y el análisis del contexto externo, identificando las características de necesidades y demandas de los programas de estudios que oferta la institución en la modalidad presencial

La gestión pedagógica, de acuerdo a los Lineamientos Académicos Generales (LAG), es el quehacer coordinado de acciones y recursos que buscan direccionar y potenciar los procesos de la gestión académica y de la gestión curricular con el fin de identificar, describir y caracterizar las necesidades y demandas del grupo poblacional que atiende el IESP, además, cumplir los objetivos de aprendizaje, el desarrollo de las directrices pedagógicas sobre el perfil de egreso, los programas de estudio y evaluación de aprendizajes. Esto se constituye en el marco general para el Proyecto Curricular Institucional.

El PEI es un instrumento que da sentido a la gestión del IESP, ordena las acciones, normas, estructuras y procesos de la institución de educación Superior y el PEI tiene que ser coherente con los demás instrumentos de gestión, en el que se plasman las intenciones de una institución superior pedagógica, que propone el proceso de enseñanza y aprendizaje, en el marco de la autonomía responsable que las normas permitan.

El IESP privado Víctor Andrés Belaunde ha analizado los resultados del diagnóstico de necesidades de formar docentes de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Física que atiende a estudiantes de Educación inicial y Educación Secundaria, Comunicación y Ciudadanía y Ciencias Sociales, identificando y describiendo el funcionamiento del IESP privado Víctor Andrés Belaunde, quien fundamenta la demanda del servicio educativo de los programas de estudios, que oferta, describiendo características, beneficios y limitaciones que tiene el sector educación superior privado.

El IESP organiza y gestiona los programas de estudios que brinda tomando en consideración las siguientes precisiones:

- a. Contextualiza los planes de estudios de cada programa de estudios que oferta, considerando las características socioeconómicas, culturales, necesidades e intereses de los estudiantes, el contexto de la institución, así como la infraestructura tecnológica y la capacidad docente con la que cuenta.
- b. Organiza el plan de estudios, señalando los componentes curriculares y la secuencia temporal. También determina los cursos, módulos u otras experiencias formativas que contribuyen al logro

de las competencias del perfil de egreso de la FID, la distribución de las horas y créditos académicos, de acuerdo a la modalidad del servicio educativo.

- c. Planifica, organiza y supervisa la elaboración y actualización de los sílabos de todos los cursos, módulos u otras experiencias formativas, previo al inicio de cada periodo académico, considerando los criterios de coherencia, consistencia y articulación interna (entre los diferentes elementos del sílabo) y externa (con los sílabos de los demás cursos, módulos u otras experiencias formativas del ciclo y/o año académico). Para ello, se definen los criterios de evaluación y evidencias, las situaciones auténticas de aprendizaje, las actividades de aprendizaje, los contenidos, los recursos didácticos y las estrategias metodológicas; con la finalidad de lograr el perfil de egreso.
- d. Genera las condiciones necesarias para la organización y desarrollo de los programas de estudios que proyecta ofertar. Comunica y brinda asistencia a sus docentes acerca de la implementación de los mismos.
- e. Realiza acciones de seguimiento y acompañamiento a los docentes, promueve el trabajo colegiado y la conformación de comunidades de aprendizaje que contribuyan al desarrollo de las competencias del perfil de egreso de la FID y las actitudes y valores de los enfoques transversales abordados en los programas de estudios y a la mejora continua del servicio educativo.
- f. Conformar las secciones para el desarrollo de los cursos, módulos u otras experiencias formativas de cada programa de estudios con un mínimo de diez (10) y un máximo de treinta (30) estudiantes. Únicamente, en casos de promociones con una alta tasa de deserción de estudiantes, pero con evidencias de la necesidad formativa del programa de estudios, puede considerarse un número menor a diez (10) estudiantes por aula, previa coordinación con la DRE, en el caso de IESP privadas y aprobación de dicha instancia, en el caso de IESP públicas.
- g. Realiza con los ingresantes de cada programa de estudios una sesión de inducción obligatoria, presencial o virtual, previa al inicio del periodo académico, así como con los estudiantes provenientes de traslados externos. En dicha sesión presenta a las autoridades, instancias y servicios complementarios; explica la identidad, historia, valores y modelo pedagógico; informa sobre los procesos académicos; las competencias del perfil de egreso de la FID que van a desarrollar en el programa de estudios; el modelo curricular y la organización del plan de estudios; expone el Reglamento Institucional analizando el capítulo relacionado con los derechos y responsabilidades de los estudiantes.
- h. Pone a disposición de sus estudiantes y de la comunidad en general, en su página web institucional y en el EVA.

7.1 Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Inicial

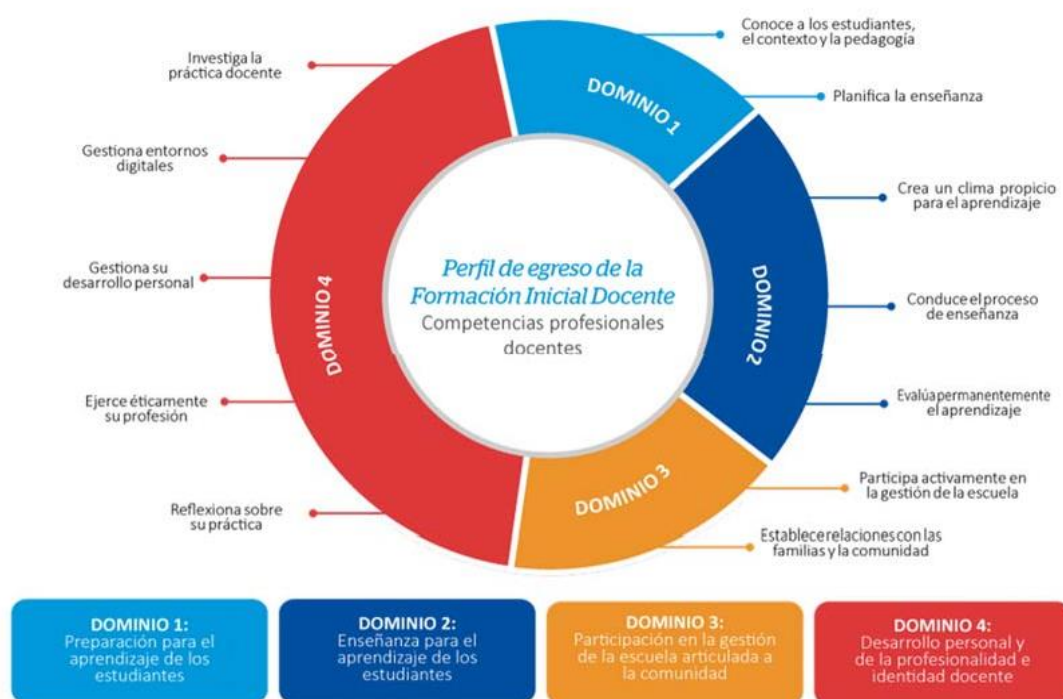
El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer idóneamente la docencia. El perfil de egreso permite establecer una formación integral especializada basada en la práctica, investigación e innovación, que busca garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes para desenvolverse de manera ética, eficiente y eficaz en su práctica docente, respondiendo a las demandas del sistema educativo.

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente se alinea a los dominios y competencias

establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Este marco establece la profesión como un quehacer complejo y reconoce dimensiones compartidas con otras profesiones, pero también delimita las dimensiones que son propias de la docencia.

Adicionalmente, el perfil de egreso incluye competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas competencias son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. No obstante, en la Formación Inicial, son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente. Para efectos de organización del perfil de egreso, se incluyen en el dominio 4. Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, al uso de tecnologías digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

Figura 1: Esquema del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente



Las competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente pertenecen al ámbito macrocurricular y se articulan con los cursos y módulos del plan de estudios. Es fundamental que todos los actores del sistema conozcan las competencias y las comprendan para asegurar una implementación curricular de calidad.

Definiciones que conforman el perfil de egreso

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

- **Dominio:** se define como un “ámbito o campo del ejercicio docente” que da sentido y agrupa un conjunto de competencias y “desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” (Ministerio de Educación, 2014, p. 24).
- **Competencia:** se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones

complejas, movilizando y combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones que incorporen criterios éticos.

Hay dos condiciones importantes dentro de esta definición que conviene resaltar. Por un lado, ser competente significa actuar reflexivamente, es decir, “leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella”. Esto supone “identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito para luego tomar decisiones, y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada” (Ministerio de Educación, 2016).

Por otro lado, se trata de tomar decisiones en un marco ético. Por ello, la noción de competencia es “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (Ministerio de Educación, 2014a).

Por ello, el desarrollo de las competencias puede ser comprendido como un aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, “una construcción constante, deliberada y consciente” (Ministerio de Educación, 2016). Las competencias tienen una naturaleza sinérgica, es decir, trabajan en conjunto de forma sostenida y simultánea.

El DCBN de la FID se enfoca en las competencias profesionales docentes, es decir, en aquellas indispensables para el ejercicio de la docencia. Se denominan profesionales en la medida en que estas competencias subrayan el carácter reflexivo, ético, colegiado, relacional, cultural, político y pedagógico de la docencia (Ministerio de Educación, 2014a). Al hacerlo, enfatizan la naturaleza compleja del quehacer docente, cuyas competencias deben ser desarrolladas desde la Formación Inicial Docente.

- **Capacidades:** son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones más específicas en relación con las operaciones implicadas en las competencias.

Los conocimientos son las teorías y conceptos legados por la humanidad en distintos campos del saber. Son conocimientos contruidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que se inserta la institución formadora. De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos preestablecidos.

Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida (Ministerio de Educación, 2016).

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

De manera análoga en que ocurre el aprendizaje visto de forma longitudinal (Gysling & Meckes, 2011), esta secuencia se concibe como un conjunto de criterios comunes que describen

cualitativamente el desarrollo de competencias profesionales docentes. Estas descripciones son holísticas porque hacen referencia al modo en que las capacidades se ponen en acción articuladamente al resolver o enfrentar situaciones auténticas y complejas.

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

Dominios y competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio involucra el diseño de experiencias de aprendizaje relevantes para los estudiantes de la Educación Básica desde un enfoque por competencias. Este dominio: por un lado, abarca el reconocimiento y valoración de la diversidad de los estudiantes, lo que derriba la creencia arraigada de la homogeneidad del aula y promueve el uso de información precisa y libre de prejuicios sobre estos; por otro, una mejor comprensión del desarrollo cognitivo desde la primera infancia, lo que subraya el potencial humano para el aprendizaje, incluso antes de la intervención docente. El tercer principio a considerar es una planificación por competencias, que articula de forma coherente los medios con los fines y plantea situaciones desafiantes y complejas con el fin de trabajar la combinación de distintas capacidades.

Tabla 1: Competencias y capacidades del Dominio 1

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Comprende las características individuales, evolutivas y socioculturales de sus estudiantes y sus contextos, así como la forma en que se desarrollan los aprendizajes. Comprende los conocimientos disciplinares que fundamentan las competencias del currículo vigente y sabe cómo promover su desarrollo.

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.	Establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo, y que responden a las necesidades de aprendizaje y características de los estudiantes, así como a las demandas de su contexto sociocultural. Diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones en forma articulada, y se asegura de que los estudiantes tengan tiempo y oportunidades suficientes para desarrollar los aprendizajes previstos. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que guardan coherencia con los propósitos de aprendizaje, y que tienen potencial para desafiar y motivar a los estudiantes.
---	---

Fuente: DIFOID, 2019

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio enfatiza tres procesos básicos de mediación del docente: en primer lugar, se requiere del desarrollo de competencias, es decir, de la movilización combinada de saberes diversos para afrontar y resolver desafíos de la realidad que convoquen el interés de los estudiantes. En segundo lugar, es indispensable la creación de un clima socioemocional positivo, lo que implica crear condiciones de aceptación, valoración y atención a la diversidad en el marco de una ciudadanía intercultural. En tercer lugar, es necesaria una evaluación desde una perspectiva formativa, centrada en las necesidades de aprendizaje y en la retroalimentación continua del avance de los estudiantes.

Tabla 2: Competencias y capacidades del Dominio 2

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula. Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.
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.	Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes. Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios. Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes de forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas. Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.

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.	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación. Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación acordes a las características de los estudiantes y pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes. Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y, a partir de ellas, toma decisiones sobre la enseñanza. Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes.
---	--

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio se centra en la participación en la gestión escolar tanto con la planificación, elaboración y evaluación de los documentos de gestión como que los docentes participen en la construcción de un entorno seguro, acogedor, colaborativo, basado en los enfoques transversales del sistema educativo, y que brinde igualdad de oportunidades a mujeres y varones al interior de la institución, de la comunidad o de la red educativa. Dicha participación también facilitará la construcción de un liderazgo pedagógico, sustentado en una visión compartida y centrada en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en el marco de políticas educativas locales, regionales y nacionales.

Tabla 3: Competencias y capacidades del Dominio 3

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos. Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución. Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.
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.	Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y la comunidad, y establece relaciones de colaboración con esta. Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje.

Dominio 4: desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente

Uno de los cambios cualitativos más importantes en educación es comprender que el desarrollo personal es un principio básico para el desarrollo profesional docente. El ejercicio de la docencia requiere sostener una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes, así como un trato cordial y colaborativo con otros colegas que facilite el intercambio y la organización en distintas situaciones y ámbitos institucionales. Para lograr esto, la

Formación Inicial Docente fomenta el autoconocimiento, la autoestima, la autorregulación de emociones en los estudiantes de FID. Esto es condición básica para la deconstrucción progresiva de diversas prácticas pedagógicas y sociales con miras a establecer relaciones interpersonales positivas con los diversos miembros de la comunidad educativa.

Tabla 4: Competencias y capacidades del Dominio 4 - Fuente: DIFOID, 2019

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Reflexiona individual y colectivamente sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa. Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes. Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento 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.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional. Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan como parte de la vida escolar.
Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal. Identifica sus valores y motivaciones, y asume posturas éticas respetando principios éticos fundamentales. Regula sus emociones para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad. Gestiona información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético. Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes. Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa. Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general. Diseña e implementa un proyecto de investigación con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos.

	Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación. Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.
--	---

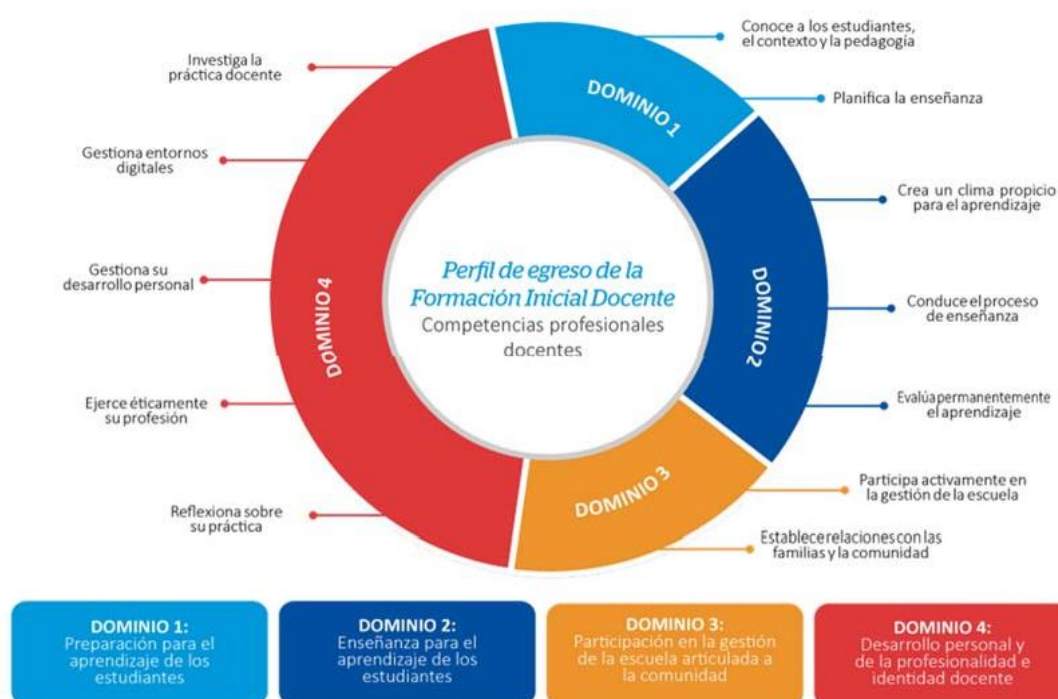
7.2 Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Primaria

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer idóneamente la docencia. El perfil de egreso permite establecer una formación integral especializada basada en la práctica, investigación e innovación, que busca garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes para desenvolverse de manera ética, eficiente y eficaz en su práctica docente, respondiendo a las demandas del sistema educativo.

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente se alinea a los dominios y competencias establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Este marco establece la profesión como un quehacer complejo y reconoce dimensiones compartidas con otras profesiones, pero también delimita las dimensiones que son propias de la docencia.

Adicionalmente, el perfil de egreso incluye competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas competencias son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. No obstante, en la Formación Inicial, son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente. Para efectos de organización del Perfil de egreso, se incluyen en el dominio 4. Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, al uso de tecnologías digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

Figura 1: Esquema del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente



Las competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente pertenecen al ámbito macrocurricular y se articulan con los cursos y módulos del plan de estudios. Es fundamental que todos los actores del sistema conozcan las competencias y las comprendan para asegurar una implementación curricular de calidad.

Definiciones que conforman el perfil de egreso

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

- **Dominio:** se define como un “ámbito o campo del ejercicio docente” que da sentido y agrupa un conjunto de competencias y “desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” (Ministerio de Educación, 2014, p. 24).
- **Competencia:** se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas, movilizandoy combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones que incorporen criterios éticos.

Hay dos condiciones importantes dentro de esta definición que conviene resaltar. Por un lado, ser competente significa actuar reflexivamente, es decir, “leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella”. Esto supone “identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito para luego tomar decisiones, y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada” (Ministerio de Educación, 2016).

Por otro lado, se trata de tomar decisiones en un marco ético. Por ello, la noción de competencia es “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (Ministerio de Educación, 2014a).

Por ello, el desarrollo de las competencias puede ser comprendido como un aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, “una construcción constante, deliberada y consciente” (Ministerio de Educación, 2016). Las competencias tienen una naturaleza sinérgica, es decir, trabajan en conjunto de forma sostenida y simultánea.

El DCBN de la FID se enfoca en las competencias profesionales docentes, es decir, en aquellas indispensables para el ejercicio de la docencia. Se denominan profesionales en la medida en que estas competencias subrayan el carácter reflexivo, ético, colegiado, relacional, cultural, político y pedagógico de la docencia (Ministerio de Educación, 2014a). Al hacerlo, enfatizan la naturaleza compleja del quehacer docente, cuyas competencias deben ser desarrolladas desde la Formación Inicial Docente.

- **Capacidades:** son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones más específicas en relación con las operaciones implicadas en las competencias.

Los conocimientos son las teorías y conceptos legados por la humanidad en distintos campos del saber. Son conocimientos contruidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que se inserta la institución formadora. De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos preestablecidos.

Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida (Ministerio de Educación, 2016).

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

De manera análoga en que ocurre el aprendizaje visto de forma longitudinal (Gysling & Meckes, 2011), esta secuencia se concibe como un conjunto de criterios comunes que describen cualitativamente el desarrollo de competencias profesionales docentes. Estas descripciones son holísticas porque hacen referencia al modo en que las capacidades se ponen en acción articuladamente al resolver o enfrentar situaciones auténticas y complejas.

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

Dominios y competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio involucra el diseño de experiencias de aprendizaje relevantes para los estudiantes de la Educación Básica desde un enfoque por competencias. Este dominio: por un lado, abarca el reconocimiento y valoración de la diversidad de los estudiantes, lo que derriba la creencia arraigada de la homogeneidad del aula y promueve el uso de información precisa y libre de prejuicios sobre estos; por otro, una mejor comprensión del desarrollo cognitivo desde la primera infancia, lo que subraya el potencial humano para el aprendizaje, incluso antes de la intervención docente. El tercer principio a considerar es una planificación por competencias, que articula de forma coherente los medios con los fines y plantea situaciones desafiantes y complejas con el fin de trabajar la combinación de distintas capacidades.

Tabla 1: Competencias y capacidades del Dominio 1

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

Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Comprende las características individuales, evolutivas y socioculturales de sus estudiantes y sus contextos, así como la forma en que se desarrollan los aprendizajes. Comprende los conocimientos disciplinares que fundamentan las competencias del currículo vigente y sabe cómo promover su desarrollo.
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.	Establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo, y que responden a las necesidades de aprendizaje y características de los estudiantes, así como a las demandas de su contexto sociocultural. Diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones en forma articulada, y se asegura de que los estudiantes tengan tiempo y oportunidades suficientes para desarrollar los aprendizajes previstos. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que guardan coherencia con los propósitos de aprendizaje, y que tienen potencial para desafiar y motivar a los estudiantes.

Fuente: DIFOID, 2019

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio enfatiza tres procesos básicos de mediación del docente: en primer lugar, se requiere del desarrollo de competencias, es decir, de la movilización combinada de saberes diversos para afrontar y resolver desafíos de la realidad que convoquen el interés de los estudiantes. En segundo lugar, es indispensable la creación de un clima socioemocional positivo, lo que implica crear condiciones de aceptación, valoración y atención a la diversidad en el marco de una ciudadanía intercultural. En tercer lugar, es necesaria una evaluación desde una perspectiva formativa, centrada en las necesidades de aprendizaje y en la retroalimentación continua del avance de los estudiantes.

Tabla 2: Competencias y capacidades del Dominio 2

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula. Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos	Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes.

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.	Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios. Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes de forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas. Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.
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.	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación. Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación acordes a las características de los estudiantes y pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes. Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y, a partir de ellas, toma decisiones sobre la enseñanza. Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio se centra en la participación en la gestión escolar tanto con la planificación, elaboración y evaluación de los documentos de gestión como que los docentes participen en la construcción de un entorno seguro, acogedor, colaborativo, basado en los enfoques transversales del sistema educativo, y que brinde igualdad de oportunidades a mujeres y varones al interior de la institución, de la comunidad o de la red educativa. Dicha participación también facilitará la construcción de un liderazgo pedagógico, sustentado en una visión compartida y centrada en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en el marco de políticas educativas locales, regionales y nacionales.

Tabla 3: Competencias y capacidades del Dominio 3

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos. Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución. Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.
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.	Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y la comunidad, y establece relaciones de colaboración con esta. Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje.

Dominio 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente

Uno de los cambios cualitativos más importantes en educación es comprender que el desarrollo personal es un principio básico para el desarrollo profesional docente. El ejercicio de la docencia requiere sostener una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes, así como un trato cordial y colaborativo con otros colegas que facilite el intercambio y la organización en distintas situaciones y ámbitos institucionales. Para lograr esto, la Formación Inicial Docente fomenta el autoconocimiento, la autoestima, la autorregulación de emociones en los estudiantes de FID. Esto es condición básica para la deconstrucción progresiva de diversas prácticas pedagógicas y sociales con miras a establecer relaciones interpersonales positivas con los diversos miembros de la comunidad educativa.

Tabla 4: Competencias y capacidades del Dominio 4 - Fuente: DIFOID, 2019

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Reflexiona individual y colectivamente sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa. Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes. Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento 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.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional. Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan como parte de la vida escolar.
Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal. Identifica sus valores y motivaciones, y asume posturas éticas respetando principios éticos fundamentales. Regula sus emociones para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad. Gestiona información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético. Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes. Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa. Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.

Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general. Diseña e implementa un proyecto de investigación con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos. Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación. Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.
---	--

7.3 Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Física

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer idóneamente la docencia.

El perfil de egreso permite establecer una formación integral especializada basada en la práctica, investigación e innovación, que busca garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes para desenvolverse de manera ética, eficiente y eficaz en su práctica docente, respondiendo a las demandas del sistema educativo.

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente se alinea a los dominios y competencias establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Este marco establece la profesión como un quehacer complejo y reconoce dimensiones compartidas con otras profesiones, pero también delimita las dimensiones que son propias de la docencia.

Adicionalmente, el perfil de egreso incluye competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas competencias son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. No obstante, en la Formación Inicial, son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente. Para efectos de organización del Perfil de egreso, se incluyen en el dominio 4.

Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, al uso de tecnologías digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

Figura 1: Esquema del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente



Las competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente pertenecen al ámbito macrocurricular y se articulan con los cursos y módulos del plan de estudios. Es fundamental que todos los actores del sistema conozcan las competencias y las comprendan para asegurar una implementación curricular de calidad.

Definiciones que conforman el perfil de egreso

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

- **Dominio:** se define como un "ámbito o campo del ejercicio docente" que da sentido y agrupa un conjunto de competencias y "desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes" (Ministerio de Educación, 2014, p. 24).
- **Competencia:** se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas, movilizandoy combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones que incorporen criterios éticos.

Hay dos condiciones importantes dentro de esta definición que conviene resaltar. Por un lado, ser competente significa actuar reflexivamente, es decir, "leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella". Esto supone "identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito para luego tomar decisiones, y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada" (Ministerio de Educación, 2016).

Por otro lado, se trata de tomar decisiones en un marco ético. Por ello, la noción de competencia es "más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza

moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (Ministerio de Educación, 2014a).

Por ello, el desarrollo de las competencias puede ser comprendido como un aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, “una construcción constante, deliberada y consciente” (Ministerio de Educación, 2016). Las competencias tienen una naturaleza sinérgica, es decir, trabajan en conjunto de forma sostenida y simultánea.

El DCBN de la FID se enfoca en las competencias profesionales docentes, es decir, en aquellas indispensables para el ejercicio de la docencia. Se denominan profesionales en la medida en que estas competencias subrayan el carácter reflexivo, ético, colegiado, relacional, cultural, político y pedagógico de la docencia (Ministerio de Educación, 2014a). Al hacerlo, enfatizan la naturaleza compleja del quehacer docente, cuyas competencias deben ser desarrolladas desde la Formación Inicial Docente.

- **Capacidades:** son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones más específicas en relación con las operaciones implicadas en las competencias.

Los conocimientos son las teorías y conceptos legados por la humanidad en distintos campos del saber. Son conocimientos contruidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que se inserta la institución formadora. De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos prestablecidos.

Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida (Ministerio de Educación, 2016).

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

De manera análoga en que ocurre el aprendizaje visto de forma longitudinal (Gysling & Meckes, 2011), esta secuencia se concibe como un conjunto de criterios comunes que describen cualitativamente el desarrollo de competencias profesionales docentes. Estas descripciones son holísticas porque hacen referencia al modo en que las capacidades se ponen en acción articuladamente al resolver o enfrentar situaciones auténticas y complejas.

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

Dominios y competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio involucra el diseño de experiencias de aprendizaje relevantes para los estudiantes de la Educación Básica desde un enfoque por competencias. Este dominio: por un lado, abarca el reconocimiento y valoración de la diversidad de los estudiantes, lo que derriba la creencia arraigada de la homogeneidad del aula y promueve el uso de información precisa y libre de prejuicios sobre estos; por otro, una mejor comprensión del desarrollo cognitivo desde la primera infancia, lo que subraya el potencial humano para el aprendizaje, incluso antes de la intervención docente. El tercer principio a considerar es una planificación por competencias, que articula de forma coherente los medios con los fines y plantea situaciones desafiantes y complejas con el fin de trabajar la combinación de distintas capacidades.

Tabla 1: Competencias y capacidades del Dominio 1

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

Fuente: DIFOID, 2019

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio enfatiza tres procesos básicos de mediación del docente: en primer lugar, se requiere del desarrollo de competencias, es decir, de la movilización combinada de saberes diversos para afrontar y resolver desafíos de la realidad que convoquen el interés de los estudiantes. En segundo lugar, es indispensable la creación de un clima socioemocional

positivo, lo que implica crear condiciones de aceptación, valoración y atención a la diversidad en el marco de una ciudadanía intercultural. En tercer lugar, es necesaria una evaluación desde una perspectiva formativa, centrada en las necesidades de aprendizaje y en la retroalimentación continua del avance de los estudiantes.

Tabla 2: Competencias y capacidades del Dominio 2

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula. Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.
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.	Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes. Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios. Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes de forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas. Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.
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.	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación. Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación acordes a las características de los estudiantes y pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes. Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y, a partir de ellas, toma decisiones sobre la enseñanza. Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio se centra en la participación en la gestión escolar tanto con la planificación, elaboración y evaluación de los documentos de gestión como que los docentes participen en la construcción de un entorno seguro, acogedor, colaborativo, basado en los enfoques transversales del sistema educativo, y que brinde igualdad de oportunidades a mujeres y varones al interior de la institución, de la comunidad o de la red educativa. Dicha participación también facilitará la construcción de un liderazgo pedagógico, sustentado en una visión compartida y centrada en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en el marco de políticas educativas locales, regionales y nacionales.

Tabla 3: Competencias y capacidades del Dominio 3

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos. Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución. Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.
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.	Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y la comunidad, y establece relaciones de colaboración con esta. Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje.

Dominio 4: desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente

Uno de los cambios cualitativos más importantes en educación es comprender que el desarrollo personal es un principio básico para el desarrollo profesional docente. El ejercicio de la docencia requiere sostener una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes, así como un trato cordial y colaborativo con otros colegas que facilite el intercambio y la organización en distintas situaciones y ámbitos institucionales. Para lograr esto, la Formación Inicial Docente fomenta el autoconocimiento, la autoestima, la autorregulación de emociones en los estudiantes de FID. Esto es condición básica para la deconstrucción progresiva de diversas prácticas pedagógicas y sociales con miras a establecer relaciones interpersonales positivas con los diversos miembros de la comunidad educativa.

Tabla 4: Competencias y capacidades del Dominio 4 - Fuente: DIFOID, 2019

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Reflexiona individual y colectivamente sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa. Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes. Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento 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.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional. Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan como parte de la vida escolar.

Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal. Identifica sus valores y motivaciones, y asume posturas éticas respetando principios éticos fundamentales. Regula sus emociones para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad. Gestiona información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético. Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes. Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa. Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general. Diseña e implementa un proyecto de investigación con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos. Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación. Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.

7.4 Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Secundaria

– Especialidad: Comunicación

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer idóneamente la docencia. El perfil de egreso permite establecer una formación integral especializada basada en la práctica, investigación e innovación, que busca garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes para desenvolverse de manera ética, eficiente y eficaz en su práctica docente, respondiendo a las demandas del sistema educativo.

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente se alinea a los dominios y competencias establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Este marco establece la

profesión como un quehacer complejo y reconoce dimensiones compartidas con otras profesiones, pero también delimita las dimensiones que son propias de la docencia.

Adicionalmente, el perfil de egreso incluye competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas competencias son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. No obstante, en la Formación Inicial, son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente. Para efectos de organización del perfil de egreso, se incluyen en el dominio 4. Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, al uso de tecnologías digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

Figura 1: Esquema del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente



Las competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente pertenecen al ámbito macrocurricular y se articulan con los cursos y módulos del plan de estudios. Es fundamental que todos los actores del sistema conozcan las competencias y las comprendan para asegurar una implementación curricular de calidad.

Definiciones que conforman el perfil de egreso

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

- **Dominio:** se define como un "ámbito o campo del ejercicio docente" que da sentido y agrupa un conjunto de competencias y "desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes" (Ministerio de Educación, 2014, p. 24).
- **Competencia:** se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas, movilizandoy combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr

un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones que incorporen criterios éticos.

Hay dos condiciones importantes dentro de esta definición que conviene resaltar. Por un lado, ser competente significa actuar reflexivamente, es decir, “leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella”. Esto supone “identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito para luego tomar decisiones, y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada” (Ministerio de Educación, 2016).

Por otro lado, se trata de tomar decisiones en un marco ético. Por ello, la noción de competencia es “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (Ministerio de Educación, 2014a).

Por ello, el desarrollo de las competencias puede ser comprendido como un aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, “una construcción constante, deliberada y consciente” (Ministerio de Educación, 2016). Las competencias tienen una naturaleza sinérgica, es decir, trabajan en conjunto de forma sostenida y simultánea.

El DCBN de la FID se enfoca en las competencias profesionales docentes, es decir, en aquellas indispensables para el ejercicio de la docencia. Se denominan profesionales en la medida en que estas competencias subrayan el carácter reflexivo, ético, colegiado, relacional, cultural, político y pedagógico de la docencia (Ministerio de Educación, 2014a). Al hacerlo, enfatizan la naturaleza compleja del quehacer docente, cuyas competencias deben ser desarrolladas desde la Formación Inicial Docente.

- **Capacidades:** son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones más específicas en relación con las operaciones implicadas en las competencias.

Los conocimientos son las teorías y conceptos legados por la humanidad en distintos campos del saber. Son conocimientos contruidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que se inserta la institución formadora. De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos preestablecidos.

Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida (Ministerio de Educación, 2016).

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

De manera análoga en que ocurre el aprendizaje visto de forma longitudinal (Gysling & Meckes, 2011), esta secuencia se concibe como un conjunto de criterios comunes que describen cualitativamente el desarrollo de competencias profesionales docentes. Estas descripciones son

holísticas porque hacen referencia al modo en que las capacidades se ponen en acción articuladamente al resolver o enfrentar situaciones auténticas y complejas.

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

Dominios y competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio involucra el diseño de experiencias de aprendizaje relevantes para los estudiantes de la Educación Básica desde un enfoque por competencias. Este dominio: por un lado, abarca el reconocimiento y valoración de la diversidad de los estudiantes, lo que derriba la creencia arraigada de la homogeneidad del aula y promueve el uso de información precisa y libre de prejuicios sobre estos; por otro, una mejor comprensión del desarrollo cognitivo desde la primera infancia, lo que subraya el potencial humano para el aprendizaje, incluso antes de la intervención docente. El tercer principio a considerar es una planificación por competencias, que articula de forma coherente los medios con los fines y plantea situaciones desafiantes y complejas con el fin de trabajar la combinación de distintas capacidades.

Tabla 1: Competencias y capacidades del Dominio 1

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Comprende las características individuales, evolutivas y socioculturales de sus estudiantes y sus contextos, así como la forma en que se desarrollan los aprendizajes. Comprende los conocimientos disciplinares que fundamentan las competencias del currículo vigente y sabe cómo promover su desarrollo.

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.	Establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo, y que responden a las necesidades de aprendizaje y características de los estudiantes, así como a las demandas de su contexto sociocultural. Diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones en forma articulada, y se asegura de que los estudiantes tengan tiempo y oportunidades suficientes para desarrollar los aprendizajes previstos. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que guardan coherencia con los propósitos de aprendizaje, y que tienen potencial para desafiar y motivar a los estudiantes.
---	---

Fuente: DIFOID, 2019

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio enfatiza tres procesos básicos de mediación del docente: en primer lugar, se requiere del desarrollo de competencias, es decir, de la movilización combinada de saberes diversos para afrontar y resolver desafíos de la realidad que convoquen el interés de los estudiantes. En segundo lugar, es indispensable la creación de un clima socioemocional positivo, lo que implica crear condiciones de aceptación, valoración y atención a la diversidad en el marco de una ciudadanía intercultural. En tercer lugar, es necesaria una evaluación desde una perspectiva formativa, centrada en las necesidades de aprendizaje y en la retroalimentación continua del avance de los estudiantes.

Tabla 2: Competencias y capacidades del Dominio 2

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula. Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.
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.	Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes. Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios. Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes de forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas. Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.

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.	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación. Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación acordes a las características de los estudiantes y pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes. Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y, a partir de ellas, toma decisiones sobre la enseñanza. Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes.
---	--

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio se centra en la participación en la gestión escolar tanto con la planificación, elaboración y evaluación de los documentos de gestión como que los docentes participen en la construcción de un entorno seguro, acogedor, colaborativo, basado en los enfoques transversales del sistema educativo, y que brinde igualdad de oportunidades a mujeres y varones al interior de la institución, de la comunidad o de la red educativa. Dicha participación también facilitará la construcción de un liderazgo pedagógico, sustentado en una visión compartida y centrada en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en el marco de políticas educativas locales, regionales y nacionales.

Tabla 3: Competencias y capacidades del Dominio 3

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos. Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución. Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.
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.	Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y la comunidad, y establece relaciones de colaboración con esta. Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje.

Dominio 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente

Uno de los cambios cualitativos más importantes en educación es comprender que el desarrollo personal es un principio básico para el desarrollo profesional docente. El ejercicio de la docencia requiere sostener una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes, así como un trato cordial y colaborativo con otros colegas que facilite el intercambio y la organización en distintas situaciones y ámbitos institucionales. Para lograr

esto, la Formación Inicial Docente fomenta el autoconocimiento, la autoestima, la autorregulación de emociones en los estudiantes de FID. Esto es condición básica para la deconstrucción progresiva de diversas prácticas pedagógicas y sociales con miras a establecer relaciones interpersonales positivas con los diversos miembros de la comunidad educativa.

Tabla 4: Competencias y capacidades del Dominio 4 - Fuente: DIFOID, 2019

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Reflexiona individual y colectivamente sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa. Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes. Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento 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.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional. Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan como parte de la vida escolar.
Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal. Identifica sus valores y motivaciones, y asume posturas éticas respetando principios éticos fundamentales. Regula sus emociones para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad. Gestiona información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético. Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes. Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa. Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.

Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general. Diseña e implementa un proyecto de investigación con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos. Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación. Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.
---	--

7.5 Perfil del egresado de la FID del Programa de Estudios de Educación Secundaria – Especialidad: Ciudadanía y Ciencias Sociales

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer idóneamente la docencia. El Perfil de egreso permite establecer una formación integral especializada basada en la práctica, investigación e innovación, que busca garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes para desenvolverse de manera ética, eficiente y eficaz en su práctica docente, respondiendo a las demandas del sistema educativo.

El perfil de egreso de la Formación Inicial Docente se alinea a los dominios y competencias establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Este marco establece la profesión como un quehacer complejo y reconoce dimensiones compartidas con otras profesiones, pero también delimita las dimensiones que son propias de la docencia.

Adicionalmente, el perfil de egreso incluye competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas competencias son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. No obstante, en la Formación Inicial, son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente.

Para efectos de organización del perfil de egreso, se incluyen en el dominio 4. Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, al uso de tecnologías digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

Figura 1: Esquema del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente



Las competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente pertenecen al ámbito macrocurricular y se articulan con los cursos y módulos del plan de estudios. Es fundamental que todos los actores del sistema conozcan las competencias y las comprendan para asegurar una implementación curricular de calidad.

Definiciones que conforman el perfil de egreso

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

- **Dominio:** se define como un “ámbito o campo del ejercicio docente” que da sentido y agrupa un conjunto de competencias y “desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” (Ministerio de Educación, 2014, p. 24).
- **Competencia:** se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas, movilizandoy combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones que incorporen criterios éticos.

Hay dos condiciones importantes dentro de esta definición que conviene resaltar. Por un lado, ser competente significa actuar reflexivamente, es decir, “leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella”. Esto supone “identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito para luego tomar decisiones, y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada” (Ministerio de Educación, 2016).

Por otro lado, se trata de tomar decisiones en un marco ético. Por ello, la noción de competencia es “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza

moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (Ministerio de Educación, 2014a).

Por ello, el desarrollo de las competencias puede ser comprendido como un aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, “una construcción constante, deliberada y consciente” (Ministerio de Educación, 2016). Las competencias tienen una naturaleza sinérgica, es decir, trabajan en conjunto de forma sostenida y simultánea.

El DCBN de la FID se enfoca en las competencias profesionales docentes, es decir, en aquellas indispensables para el ejercicio de la docencia. Se denominan profesionales en la medida en que estas competencias subrayan el carácter reflexivo, ético, colegiado, relacional, cultural, político y pedagógico de la docencia (Ministerio de Educación, 2014a). Al hacerlo, enfatizan la naturaleza compleja del quehacer docente, cuyas competencias deben ser desarrolladas desde la Formación Inicial Docente.

- **Capacidades:** son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones más específicas en relación con las operaciones implicadas en las competencias.

Los conocimientos son las teorías y conceptos legados por la humanidad en distintos campos del saber. Son conocimientos contruidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que se inserta la institución formadora. De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos prestablecidos.

Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida (Ministerio de Educación, 2016).

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

De manera análoga en que ocurre el aprendizaje visto de forma longitudinal (Gysling & Meckes, 2011), esta secuencia se concibe como un conjunto de criterios comunes que describen cualitativamente el desarrollo de competencias profesionales docentes. Estas descripciones son holísticas porque hacen referencia al modo en que las capacidades se ponen en acción articuladamente al resolver o enfrentar situaciones auténticas y complejas.

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

Dominios y competencias del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio involucra el diseño de experiencias de aprendizaje relevantes para los estudiantes de la Educación Básica desde un enfoque por competencias. Este dominio: por un lado, abarca el reconocimiento y valoración de la diversidad de los estudiantes, lo que derriba la creencia arraigada de la homogeneidad del aula y promueve el uso de información precisa y libre de prejuicios sobre estos; por otro, una mejor comprensión del desarrollo cognitivo desde la primera infancia, lo que subraya el potencial humano para el aprendizaje, incluso antes de la intervención docente. El tercer principio a considerar es una planificación por competencias, que articula de forma coherente los medios con los fines y plantea situaciones desafiantes y complejas con el fin de trabajar la combinación de distintas capacidades.

Tabla 1: Competencias y capacidades del Dominio 1

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

Fuente: DIFOID, 2019

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio enfatiza tres procesos básicos de mediación del docente: en primer lugar, se requiere del desarrollo de competencias, es decir, de la movilización combinada de saberes diversos para afrontar y resolver desafíos de la realidad que convoquen el interés de los

estudiantes. En segundo lugar, es indispensable la creación de un clima socioemocional positivo, lo que implica crear condiciones de aceptación, valoración y atención a la diversidad en el marco de una ciudadanía intercultural. En tercer lugar, es necesaria una evaluación desde una perspectiva formativa, centrada en las necesidades de aprendizaje y en la retroalimentación continua del avance de los estudiantes.

Tabla 2: Competencias y capacidades del Dominio 2

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula. Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.
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.	Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes. Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios. Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes de forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas. Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.
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.	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación. Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación acordes a las características de los estudiantes y pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes. Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y, a partir de ellas, toma decisiones sobre la enseñanza. Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio se centra en la participación en la gestión escolar tanto con la planificación, elaboración y evaluación de los documentos de gestión como que los docentes participen en la construcción de un entorno seguro, acogedor, colaborativo, basado en los enfoques transversales del sistema educativo, y que brinde igualdad de oportunidades a mujeres y varones al interior de la institución, de la comunidad o de la red educativa. Dicha participación también facilitará la construcción de un liderazgo pedagógico, sustentado en una visión compartida y centrada en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en el marco de políticas educativas locales, regionales y nacionales.

Tabla 3: Competencias y capacidades del Dominio 3

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos. Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución. Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.
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.	Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y la comunidad, y establece relaciones de colaboración con esta. Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje.

Dominio 4: desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente

Uno de los cambios cualitativos más importantes en educación es comprender que el desarrollo personal es un principio básico para el desarrollo profesional docente. El ejercicio de la docencia requiere sostener una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes, así como un trato cordial y colaborativo con otros colegas que facilite el intercambio y la organización en distintas situaciones y ámbitos institucionales. Para lograr esto, la Formación Inicial Docente fomenta el autoconocimiento, la autoestima, la autorregulación de emociones en los estudiantes de FID. Esto es condición básica para la deconstrucción progresiva de diversas prácticas pedagógicas y sociales con miras a establecer relaciones interpersonales positivas con los diversos miembros de la comunidad educativa.

Tabla 4: Competencias y capacidades del Dominio 4 - Fuente: DIFOID, 2019

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Reflexiona individual y colectivamente sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa. Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes. Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento 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.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional. Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan como parte de la vida escolar.

Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal. Identifica sus valores y motivaciones, y asume posturas éticas respetando principios éticos fundamentales. Regula sus emociones para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad. Gestiona información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético. Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes. Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa. Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general. Diseña e implementa un proyecto de investigación con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos. Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación. Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.

7.6 Definición del perfil del modelo pedagógico

PREGUNTAS
a. ¿Cuál es el ideal del profesional que se pretende formar? El IESP desarrolla en sus estudiantes el pensamiento analítico, crítico - reflexivo, creativo, práctico, narrativo, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), Aprendizaje Basado en Análisis de Casos (ABAC) y Aprendizajes Basados en Investigación a nivel Superior (ABI). Los nuevos programas de estudios estimulan a los estudiantes de FID el desarrollo de capacidades, investigativas que posibilitan a que, el estudiante participe en el desarrollo de proyectos de investigación aplicada, para optimizar su quehacer educativo. El estudiante de FID debe lograr un aprendizaje basado en la investigación, saber analizar, contrastar, evaluar y tomar posición sobre el nivel de estado de aprendizaje de sus estudiantes de EB a cargo.

- Un estudiante practicante de FID durante su práctica preprofesional debe desarrollar en sus estudiantes de EB, diversos tipos de razonamiento, argumentación, explicación, deducción o inducción para que apliquen, resuelvan operaciones mentales, comprendan, recuerden, expresen información sobre los conocimientos orientados a la solución o resolución de problemas, para el logro de las competencias, definidas en el perfil de egreso.

- Lograr que estudiantes de educación básica apliquen operaciones mentales o cognitivas en procesos que generen, conocimientos y aprendizaje crítico reflexivo.

- Lograr que los estudiantes de EB reflexionen en forma individual a base de preguntas, organicen trabajo colectivo para que demuestren evidencias de lo aprendido y asuman compromisos.

b. ¿Cuáles son los fundamentos epistemológicos, fundamentos y enfoques pedagógicos que sustentan el proceso pedagógico formativo?

Los fundamentos epistemológicos trabajan la forma en que se adquiere el conocimiento, algunas de sus funciones combinan el campo de estudio con el de muchas otras disciplinas, como los estudios pedagógicos, los estudios religiosos y la ética. Además, sirve de base para que puedan pensar, relacionar al modo en que obtienen y validan sus saberes, dentro del campo de la investigación. Los fundamentos epistemológicos están basados en el pensamiento complejo, la interdisciplinariedad y diálogo de saberes.

- **Enfoques pedagógicos**, el docente trabaja el socio conectivismo, con la finalidad de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
- **El conectivismo** es una teoría del aprendizaje para la era digital, se trata de explicar el aprendizaje complejo en un mundo social digital en rápida evolución, esta teoría de aprendizaje se produce a través de las conexiones dentro de las redes. El Modelo de Servicio Educativo – MSE utiliza el concepto de una red con nodos y conexiones para definir el aprendizaje. Considerado en la Gestión de Soporte. Gestión de recursos tecnológicos.
- **Aprendizaje crítico reflexivo** es un enfoque educativo que promueve la capacidad de analizar y construir el conocimiento entre los estudiantes de manera crítica, reflexiva y consciente. Los estudiantes usan la reflexión para aprender a cuestionar, evaluar y relacionar la información, que permite desarrollar habilidades de pensamiento crítico y metacognición.

Desarrollar. Fundamentos epistemológicos, fundamentos pedagógicos.¹

c. ¿A través de qué experiencias educativas y con qué estrategias metodológicas se desarrollará el proceso formativo?

- El docente formador prepara a los estudiantes de FID sobre la importancia de aplicar estrategias metodológicas en el proceso educativo, que permitan el aprendizaje de los estudiantes.

Las estrategias metodológicas son un conjunto de actividades que se planifican y organizan previamente por el docente formador, **estas permiten la construcción secuencial del conocimiento y el aprendizaje.**

Estas actividades poseen unas técnicas específicas de aplicación y cada una de ellas tiene un propósito específico. Esto indica, que las estrategias metodológicas deben ser aplicadas de acuerdo a un estudio previo que se haya hecho del grupo de estudio, para conocer cual funciona mejor al caso.

El DCBN señala que esta etapa se denomina ruta estratégica porque está orientada al proceso de

¹ Fundamentos epistemológicos, fundamentos pedagógicos y enfoques pedagógicos que sustentan el servicio educativo que realiza la institución, están desarrollados a partir de página. 191

planeamiento propiamente dicho, se sistematizan las bases de actuación para identificar objetivos, prioridades y mecanismos que acompañan y fundamentan la toma de decisiones. Además, a la posibilidad de definir metas precisas que permitirán luego, establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación por medio de la definición de un conjunto de indicadores.

Asimismo, esta etapa es importante para establecer cómo la institución contribuye al logro de los objetivos estratégicos del sector educación y del territorio, con el fin de impulsar la gestión para el cambio institucional.

Por lo tanto, la ruta estratégica, sobre la base del diagnóstico, desarrolla objetivos estratégicos, acciones estratégicas, indicadores de medición, metas multianuales, y vincula los objetivos estratégicos institucionales con los objetivos de los planes sectoriales locales, regionales y nacionales.

d. ¿Cómo serán evaluados los aprendizajes producto del proceso formativo?

Los docentes formadores deben reflexionar y establecer que acciones formativas que desarrollarán durante la evaluación formativa de los aprendizajes de sus estudiantes: evaluación inicial o diagnóstico, evaluación continua y evaluación final.

Los docentes formadores del IESP deben orientar la evaluación de los estudiantes FID para el desarrollo de competencias, plantea un mayor compromiso de los estudiantes en la reflexión y gestión de su propio aprendizaje, reconociendo sus avances, fortalezas, dificultades y necesidades, con la finalidad que asuma nuevos retos para su desarrollo personal y profesional.

El docente formador para la evaluación de sus estudiantes tendrá en cuenta las siguientes orientaciones:

- a. Evaluación debe ser auténtica. Se sustenta en una relación de retos del ámbito profesional.
- b. Evaluación centrada para el aprendizaje. El aprendizaje es el centro del proceso formativo, la evaluación debe ser orientada a promover la mejora continua.
- c. La retroalimentación debe basarse en criterios claros y compartidos, que permitan describir el proceso de los aprendizajes a partir de las evidencias.
- d. La evaluación considera los niveles de desarrollo de las competencias, la evaluación se realiza desde el ingreso del estudiante a un programa de estudios hasta la obtención del título profesional.
- e. La evaluación favorece la autonomía del estudiante porque tiene el propósito de lograr que los estudiantes de FID tomen conciencia de lo que se espera de ellos a lo largo del proceso de formación, asimismo permite identificar las fortalezas, logros, dificultades y necesidades para alcanzar el perfil de egreso de la Formación Inicial Docente.
- f. Evaluación sumativa contempla el uso de la información y permite describir y comunicar el nivel de desarrollo de la competencia.
- g. Sistema de evaluación en el SIA. Las calificaciones finales de los estudiantes de FID, estudiantes del Programa de Segunda Especialidad y de Profesionalización Docente se registran en el SIA, mediante el acta de evaluación del rendimiento académico.

e. ¿Qué características debe tener la plataforma o entorno virtual para el aprendizaje en línea para las modalidades distintas a la presencial?

- Las características básicas la que deben tener la plataforma o entorno virtual para el aprendizaje en línea para las modalidades presencial, semi presencia y, a distancia.
- El aprendizaje en Entornos Virtuales de Aprendizaje EVA debe ser en un ambiente electrónico, creado y constituido por tecnologías digitales, hospedado de la red, tener acceso remoto a contenidos a través de algún tipo de dispositivo con conexión a Internet.
- El aprendizaje en Entornos Virtuales de Aprendizaje EVA, enriquece el trabajo de experiencias didácticas de Foros de debate, blogs, wikis, videos y contenidos sobre temas de información.

7.7 Definición del perfil del modelo pedagógico y el tipo de personas que queremos formar

El modelo de servicio pedagógico del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Víctor Andrés Belaunde” establece el conjunto de definiciones, componentes y fundamentos curriculares que se interrelacionan entre sí para orientar la construcción del DCBN, que se construye a partir del establecimiento del Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente, así como de la revisión y priorización de diversos principios, teorías, enfoques y conceptos vinculados al desarrollo de competencias. Asimismo, responde a una concepción sistémica que articula las políticas y objetivos establecidos para el sector Educación. Considera las demandas del Currículo Nacional de la Educación Básica, del Marco de Buen Desempeño Docente, así como del Proyecto Educativo Nacional. Por ello, sustenta las decisiones tomadas en la elaboración, organización y articulación de los elementos del DCBN, y comunica cuáles son los puntos de partida, cómo se relacionan sus elementos y cuál es su énfasis en la formación de estudiantes de FID.

¿Cuál es el ideal del profesional que se pretende formar?

El IESP presenta el ideal de la persona que pretende formar, para ello desarrolla en sus estudiantes el pensamiento analítico, crítico - reflexivo, creativo, práctico, narrativo, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), Aprendizaje Basado en Análisis de Casos (ABAC) y Aprendizajes Basados en Investigación a nivel Superior (ABI).

El IESP tiene en cuenta el ideal de docentes que debe contar para lograr el ideal del futuro:

- **Que sean docentes modelos de honor, rectitud, conducta intachable con una concepción cristiana**, que vivencia los sacramentos en su vida diaria, guiándose por los principios del humanismo cristiano de Víctor Andrés Belaunde.

- **Que sean docentes con una sólida formación académica y científica**, que busca la Verdad actualizándose permanente; sea creativo e innovador; promueve la investigación desde su área académica; sea competente y responsable en su labor diaria; que sea líder cristiano asertivo y facilitador; se muestra activo y diligente en las actividades que realiza; que eduque con amor firme y tierno, que propicia la integración entre los agentes educativos

- **Que sean docentes con vocación humana que incluye** comprender a sus estudiantes siendo empático y acogedor; reconoce sus errores y los corrige oportunamente; es coherente con sus acciones y pensamientos actuando siempre desde la Verdad; muestra su fortaleza y equilibrio emocional ante las adversidades; regula su voluntad demostrando responsabilidad en su trabajo diario; es agente integrador.

El IESP tiene en cuenta los nuevos programas de estudios estimulan a los estudiantes de FID el desarrollo de capacidades, investigativas que posibilitan a que, el estudiante participe en el desarrollo de proyectos de investigación aplicada, para optimizar su quehacer educativo.

El estudiante de FID debe lograr un aprendizaje basado en la investigación, saber analizar, contrastar, evaluar y tomar posición sobre el nivel de estado de aprendizaje de sus estudiantes de EB a cargo.

- Un estudiante practicante de FID durante su práctica preprofesional debe desarrollar en sus estudiantes de EB, diversos tipos de razonamiento, argumentación, explicación, deducción o inducción para que apliquen, resuelvan operaciones mentales, comprendan, recuerden,

expresen información sobre los conocimientos orientados a la solución o resolución de problemas, para el logro de las competencias, definidas en el perfil de egreso.

- Lograr que estudiantes de educación básica apliquen operaciones mentales o cognitivas en procesos que generen, conocimientos y aprendizaje crítico reflexivo.

- Lograr que los estudiantes de EB reflexionen en forma individual a base de preguntas, organicen trabajo colectivo para que demuestren evidencias de lo aprendido y asuman compromisos.

- Brinda su servicio educativo de calidad para formar docentes que cumplan el perfil estipulado en la Ley General de Educación, el Proyecto educativo nacional al 2036 y la visión institucional de nuestra institución. Así, las características del docente que queremos formar son:

7.8 Estrategias de enseñanza aprendizaje para el proceso formativo

El enfoque basado en competencias plantea como desafío enseñar a que los estudiantes sean competentes para desenvolverse pertinentemente en determinado contexto; de esta manera, se plantean las siguientes orientaciones para el proceso de enseñanza y aprendizaje en los distintos espacios educativos de nuestra institución formadora:

• Escucha generadora

- ✓ Detenerse y prestar más atención a lo que está presente.
- ✓ Escuchar con todos mis sentidos.
- ✓ Escuchar las palabras, las imágenes escogidas: aquellas que elegí específicamente y no otras.
- ✓ Escuchar las emociones transmitidas.
- ✓ Suspender el juicio: no adelantarse, sin clasificar, ni rechazar lo que la persona está expresando; esa es su realidad como ella la está experimentando y la que le da sentido.
- ✓ Subrayar lo que yo no comprendo y lo que me cuestiona, más que lo que no me gusta de lo que oigo.

a. Recursos Didácticos

Esta institución formadora considera que los recursos didácticos son una respuesta a los procedimientos metodológicos utilizados en las distintas formas de organización del proceso de enseñanza y aprendizaje como los:

- ✓ **Materiales curriculares:** Cuyo propósito es ayudar al desarrollo del currículo, tanto para ser usados por el docente, en su tarea de enseñanza, como por los estudiantes, en su tarea de aprendizaje.
- ✓ **Materiales educativos TIC:** Son los materiales digitales elaborados a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) empleados para desarrollar las actividades educativas TIC. Son esenciales para una escuela extendida más allá de su espacio físico.

- ✓ **Formatos digitales simples:** Son datos presentados de manera directa, que solo requieren ser percibidos (oídos, vistos o manipulados) por el usuario. Se refieren, de manera específica, a formatos digitales como textos, imágenes, audios, videos, etc. □ **Formatos digitales complejos (aplicaciones y/o servicios web):** la interacción con estos formatos reclama al usuario desarrollar acciones de una técnica de uso/instrucciones específicas relativas a una tarea o secuencia educativa.
- ✓ **Entornos virtuales educativos (informativos, comunicativos, de enseñanza y aprendizaje, de gestión educativa, etc.):** Desarrollan las interacciones y las actividades de una metodología o estrategia en relación con una actividad compleja propia de la educación.

b. ¿Cuáles son los fundamentos epistemológicos, fundamentos y enfoques pedagógicos que sustentan el proceso pedagógico formativo?

Se presenta los fundamentos y enfoques que se usarán en la gestión institucional, la definición de estilo de gobierno de la institución, la elaboración de directrices para la gestión de procesos estratégicos y elaboración de directrices para la gestión de procesos de soporte institucional, para ello el IESP ha determinado el ideal de estudiantes de FID que deseamos formar, presentamos los fundamentos epistemológicos, los fundamentos y enfoques pedagógicos que sustentan el servicio educativo que realiza la institución.

Los fundamentos epistemológicos que se trabajan con los estudiantes adquieren el conocimiento, algunas de sus funciones combinan el campo de estudio con el de muchas otras disciplinas, como los estudios pedagógicos, los estudios religiosos y la ética. Además, sirve de base para que puedan pensar, relacionar al modo en que obtienen y validan sus saberes, dentro del campo de la investigación. Los fundamentos epistemológicos están basados en el pensamiento complejo, la interdisciplinariedad y diálogo de saberes.

- **Enfoques pedagógicos**, el docente trabaja el socio conectivismo, con la finalidad de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

- **El conectivismo** es una teoría del aprendizaje para la era digital, se trata de explicar el aprendizaje complejo en un mundo social digital en rápida evolución, esta teoría de aprendizaje se produce a través de las conexiones dentro de las redes. El Modelo de Servicio Educativo – MSE utiliza el concepto de una red con nodos y conexiones para definir el aprendizaje. Considerado en la Gestión de Soporte. Gestión de recursos tecnológicos.

- **Aprendizaje crítico reflexivo** es un enfoque educativo que promueve la capacidad de analizar y construir el conocimiento entre los estudiantes de manera crítica, reflexiva y consciente. Los estudiantes usan la reflexión para aprender a cuestionar, evaluar y relacionar la información, que permite desarrollar habilidades de pensamiento crítico y metacognición.

c. ¿A través de qué experiencias educativas y con qué estrategias metodológicas se desarrollará el proceso formativo?

El docente formador del IESP Víctor Andrés Belaunde prepara a los estudiantes de FID sobre la importancia de aplicar estrategias metodológicas en el proceso educativo, que permitan el aprendizaje de los estudiantes.

Las estrategias metodológicas son un conjunto de actividades que se planifican y organizan

previamente por el docente formador, **estas permiten la construcción secuencial del conocimiento y el aprendizaje.**

Estas actividades poseen unas técnicas específicas de aplicación y cada una de ellas tiene un propósito específico. Esto indica, que las estrategias metodológicas deben ser aplicadas de acuerdo a un estudio previo que se haya hecho del grupo de estudio, para conocer cual funciona mejor al caso.

El DCBN señala que esta etapa se denomina ruta estratégica porque está orientada al proceso de planeamiento propiamente dicho, se sistematizan las bases de actuación para identificar objetivos, prioridades y mecanismos que acompañan y fundamentan la toma de decisiones. Además, a la posibilidad de definir metas precisas que permitirán luego, establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación por medio de la definición de un conjunto de indicadores.

Asimismo, esta etapa es importante para establecer cómo la institución contribuye al logro de los objetivos estratégicos del sector educación y del territorio, con el fin de impulsar la gestión para el cambio institucional.

Por lo tanto, la ruta estratégica, sobre la base del diagnóstico, desarrolla objetivos estratégicos, acciones estratégicas, indicadores de medición, metas multianuales, y vincula los objetivos estratégicos institucionales con los objetivos de los planes sectoriales locales, regionales y nacionales.

Las estrategias metodológicas son un conjunto de actividades que se planifican y organizan previamente por el docente formador, **estas permiten la construcción secuencial del conocimiento y el aprendizaje**, por ello el docente formador prepara a los estudiantes de FID sobre la importancia de aplicar estrategias metodológicas en el proceso educativo, que permitan el aprendizaje de los estudiantes.

Estas actividades poseen unas técnicas específicas de aplicación y cada una de ellas tiene un propósito específico. Esto indica, que las estrategias metodológicas deben ser aplicadas de acuerdo a un estudio previo que se haya hecho del grupo de estudio, para conocer cual funciona mejor al caso.

El DCBN señala que esta etapa se denomina ruta estratégica porque está orientada al proceso de planeamiento propiamente dicho, se sistematizan las bases de actuación para identificar objetivos, prioridades y mecanismos que acompañan y fundamentan la toma de decisiones. Además, a la posibilidad de definir metas precisas que permitirán luego, establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación por medio de la definición de un conjunto de indicadores.

Asimismo, esta etapa es importante para establecer cómo la institución contribuye al logro de los objetivos estratégicos del sector educación y del territorio, con el fin de impulsar la gestión para el cambio institucional.

Por lo tanto, la ruta estratégica, sobre la base del diagnóstico, desarrolla objetivos estratégicos, acciones estratégicas, indicadores de medición, metas multianuales, y vincula los objetivos estratégicos institucionales con los objetivos de los planes sectoriales locales, regionales y nacionales.

d. ¿Cómo serán evaluados los aprendizajes producto del proceso formativo?

Los docentes formadores deben reflexionar y establecer que acciones formativas que desarrollarán durante la evaluación formativa de los aprendizajes de sus estudiantes: evaluación inicial o diagnóstico, evaluación continua y evaluación final.

Los docentes formadores del IESP deben orientar la evaluación de los estudiantes FID para el desarrollo de competencias, plantea un mayor compromiso de los estudiantes en la reflexión y gestión de su propio aprendizaje, reconociendo sus avances, fortalezas, dificultades y necesidades, con la finalidad que asuma nuevos retos para su desarrollo personal y profesional.

El docente formador para la evaluación de sus estudiantes tendrá en cuenta las siguientes orientaciones:

- a. Evaluación debe ser auténtica. Se sustenta en una relación de retos del ámbito profesional.
- b. Evaluación centrada para el aprendizaje. El aprendizaje es el centro del proceso formativo, la evaluación debe ser orientada a promover la mejora continua.
- c. La retroalimentación debe basarse en criterios claros y compartidos, que permitan describir el proceso de los aprendizajes a partir de las evidencias.
- d. La evaluación considera los niveles de desarrollo de las competencias, la evaluación se realiza desde el ingreso del estudiante a un programa de estudios hasta la obtención del título profesional.
- e. La evaluación favorece la autonomía del estudiante porque tiene el propósito de lograr que los estudiantes de FID tomen conciencia de lo que se espera de ellos a lo largo del proceso de formación, asimismo permite identificar las fortalezas, logros, dificultades y necesidades para alcanzar el perfil de egreso de la Formación Inicial Docente.
- f. Evaluación sumativa contempla el uso de la información y permite describir y comunicar el nivel de desarrollo de la competencia.
- g. Sistema de evaluación en el SIA. Las calificaciones finales de los estudiantes de FID, estudiantes del Programa de Segunda Especialidad y de Profesionalización Docente se registran en el SIA, mediante el acta de evaluación del rendimiento académico.

e. ¿Qué tipo de relación es indispensable entre estudiante y docente formador para asegurar el proceso formativo? ¿Cómo esperamos que se logre?

La relación o vínculo entre docente formador y estudiantes debe ser buena para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes de FID, porque favorece los aprendizajes, asumiendo la responsabilidad que implica formar a futuros docentes.

El vínculo entre el docente formador y el estudiante de FID es clave para favorecer el desarrollo del aprendizaje de cada uno de los estudiantes. Los docentes formadores, por su parte, deben asumir la responsabilidad que implica esta conexión y ejercer de referente en la vida de los estudiantes.

f. ¿Qué características debe tener la plataforma o entorno virtual para el aprendizaje en línea para las modalidades distintas a la presencial?

- Las características básicas la que deben tener la plataforma o entorno virtual para el aprendizaje en línea para las modalidades presencial, semi presencia y, a distancia.
- El aprendizaje en Entornos Virtuales de Aprendizaje EVA debe ser en un ambiente electrónico, creado y constituido por tecnologías digitales, hospedado de la red, tener acceso remoto a contenidos a través de algún tipo de dispositivo con conexión a Internet.
- El aprendizaje en Entornos Virtuales de Aprendizaje EVA, enriquece el trabajo de experiencias didácticas de Foros de debate, blogs, wikis, videos y contenidos sobre temas de información.

7.9 Evaluación de aprendizajes

g. ¿Cómo serán evaluados los aprendizajes producto del proceso formativo?

Los docentes formadores deben reflexionar y establecer que acciones formativas que desarrollarán durante la evaluación formativa de los aprendizajes de sus estudiantes: evaluación inicial o diagnóstico, evaluación continua y evaluación final.

Los docentes formadores del IESP deben orientar la evaluación de los estudiantes FID para el desarrollo de competencias, plantea un mayor compromiso de los estudiantes en la reflexión y gestión de su propio aprendizaje, reconociendo sus avances, fortalezas, dificultades y necesidades, con la finalidad que asuma nuevos retos para su desarrollo personal y profesional.

El docente formador para la evaluación de sus estudiantes tendrá en cuenta las siguientes orientaciones:

- a. Evaluación debe ser auténtica. Se sustenta en una relación de retos del ámbito profesional.
- b. Evaluación centrada para el aprendizaje. El aprendizaje es el centro del proceso formativo, la evaluación debe ser orientada a promover la mejora continua.
- c. La retroalimentación debe basarse en criterios claros y compartidos, que permitan describir el proceso de los aprendizajes a partir de las evidencias.
- d. La evaluación considera los niveles de desarrollo de las competencias, la evaluación se realiza desde el ingreso del estudiante a un programa de estudios hasta la obtención del título profesional.
- e. La evaluación favorece la autonomía del estudiante porque tiene el propósito de lograr que los estudiantes de FID tomen conciencia de lo que se espera de ellos a lo largo del proceso de formación, asimismo permite identificar las fortalezas, logros, dificultades y necesidades para alcanzar el perfil de egreso de la Formación Inicial Docente.
- f. Evaluación sumativa contempla el uso de la información y permite describir y comunicar el nivel de desarrollo de la competencia.
- g. Sistema de evaluación en el SIA. Las calificaciones finales de los estudiantes de FID, estudiantes del Programa de Segunda Especialidad y de Profesionalización Docente se registran en el SIA, mediante el acta de evaluación del rendimiento académico.

Las disposiciones que se presentan a continuación se desarrollan en el marco de la Ley N.º 30512 y su Reglamento, el Modelo de Servicio Educativo de las EESP, los Lineamientos

Académicos Generales y los Diseños Curriculares Básicos Nacionales aprobados, por lo tanto, se articulan a lo ahí señalado. En ese sentido, estos son:

1. La evaluación formativa de los aprendizajes se define como un proceso integral, permanente y sistemático que recopila evidencias e interpreta información válida para identificar los niveles de desarrollo de las competencias que se espera en el estudiante. A partir de ello, promueve la toma de decisiones oportuna y pertinente para retroalimentar el progreso de los estudiantes en su aprendizaje, así como la práctica pedagógica de los docentes, con el fin de mejorar y alcanzar los propósitos previstos.
2. La evaluación de los aprendizajes se caracteriza por: i) establecer propósitos y criterios claros y consistentes a partir de los cuales se establece una comunicación continua entre estudiantes y docentes; ii) recopilar información a partir de distintas formas de participación, fuentes e instrumentos; iii) interpretar la información y emitir un juicio sobre ella; iv) tomar decisiones de acuerdo al juicio emitido, tanto sobre el aprendizaje de los estudiantes, como sobre la propia práctica del docente.
3. El enfoque de la evaluación en la FID es formativo, conforme a los fundamentos establecidos en los DCBN. Este enfoque se centra en la mejora continua tanto de los estudiantes como de los docentes, y de la IESP en general, al contar con criterios explícitos que permiten determinar el nivel de desarrollo de competencias y retroalimentar el progreso de los estudiantes. El enfoque articula dos finalidades de la evaluación: pedagógica y social.
4. La retroalimentación es el centro de la evaluación formativa e involucra activamente a los estudiantes y fomenta su autonomía de forma progresiva. La retroalimentación se enfoca en reconocer y reflexionar sobre el progreso de los estudiantes en el aprendizaje a partir de propósitos planteados y criterios de evaluación. Por ello, un aspecto crucial es determinar las necesidades formativas de los estudiantes, es decir, cuánto han avanzado respecto a su desempeño anterior, dónde se encuentran con respecto a las expectativas que se tiene de ellos, cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas y cómo hacer para lograrlo.
5. Los criterios de evaluación son referentes para la valoración del desarrollo de competencias profesionales docentes que permiten determinar la idoneidad de las actuaciones o producciones en las que un estudiante demuestra cuán competente es.
6. La evaluación formativa en la FID tiene por objeto, en última instancia, las competencias profesionales docentes que forman parte del Perfil de egreso y que aparecen descritas en los estándares de FID.
7. Los criterios básicos de la evaluación son las capacidades de las competencias y los estándares de la Formación Inicial Docente. Ambos referentes se encuentran descritos en los DCBN y los LAG.
8. Los estándares de la FID cumplen un rol importante pues son un referente que describe los niveles de desarrollo de las competencias que se espera en los estudiantes y articulan la evaluación de sistema con la evaluación de aula. Los estándares permiten una evaluación de carácter más holístico que contribuyen a identificar y valorar tales niveles. Pero también son referentes para determinar expectativas de acuerdo a cada curso o módulo del plan de estudios.

9. El DCBN de la FID presenta dos niveles de progresión de los estándares a lo largo del Plan de estudios: el nivel 1 que se espera alcanzar al término del ciclo V; y el nivel 2, que se espera alcanzar al término del ciclo X. Los proyectos integradores son los espacios formativos idóneos para evaluar los niveles de desarrollo de dichas competencias de manera integradora.

10. Los cursos o módulos del Plan de estudios contribuyen a la consecución de los estándares de cada una de las competencias que conforman el Perfil de egreso del estudiante. Para la evaluación de cursos o módulos, se cuenta con desempeños específicos, entendidos como actuaciones más concretas que se esperan en los estudiantes al culminar cada ciclo. Estos desempeños están estrechamente vinculados a los niveles de desarrollo que describen los estándares y, por ende, al desarrollo progresivo de las competencias profesionales docentes del Perfil de egreso.

11. En el marco de la evaluación formativa y por competencias, el diseño y planteamiento de situaciones auténticas es fundamental para promover la articulación de los cursos o módulos al desarrollo progresivo de las competencias del Perfil de egreso. Tales situaciones están estrechamente vinculadas con el contexto y el quehacer docente. Su complejidad moviliza la articulación de diversas capacidades, conocimientos y actitudes en los estudiantes o, incluso, de competencias distintas que permiten el ejercicio idóneo de la docencia.

12. La evaluación requiere de la valoración de evidencias de aprendizaje obtenidas a partir de distintas fuentes y en base a criterios compartidos que permitan constatar que el estudiante está movilizando distintas capacidades de las competencias en diversas situaciones compleja. Para lograrlo, el sistema de evaluación articula diferentes formas de participación en la evaluación -como la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación-, en distintas situaciones de evaluación y a partir de diferentes instrumentos.

13. Identificar las experiencias educativas y estrategias metodológicas que se desarrollarán en el proceso formativo, teniendo en cuentas, además, las modalidades de estudio que ofrece la institución, de ser el caso (estrategias metodológicas para el proceso de enseñanza aprendizaje).

El IESP desarrollará experiencias educativas con los estudiantes del I al X ciclo durante el desarrollo de la práctica preprofesional, con estudiantes del I al VIII ciclo en el desarrollo de proyectos integradores, los estudiantes del VII a X ciclo en el desarrollo del trabajo de investigación, ejemplo:

- Desarrollo de proyectos integradores articulados a la práctica preprofesional.
- Aprendizaje situado durante la práctica preprofesional
- Trabajo cooperativo y colaborativo como mecanismo de interaprendizaje
- Mediación cognitiva como soporte del acompañamiento pedagógico,
- Durante la evaluación formativa etc.
- Evaluación de aprendizajes

- Situaciones prácticas y entornos experimentales, etc.

RVM N.º 039-2023-MINEDU. Modifica el numeral 7 y el acápite III del Anexo 5 “Determinación de la calificación del curso/módulo y calificación para el sistema de educación superior” de la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”, aprobada con Resolución Viceministerial N.º123-2022-MINEDU.

El IESP toma en cuenta los otros numerales y capítulos, la RVM N.º 123-2022-MINEDU establece “Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”, identificar cómo serán evaluados los aprendizajes de los estudiantes producto del proceso formativo, teniendo en cuenta, además, las modalidades de estudio que ofrece la institución, de ser el caso. Para ello, se sugieren las siguientes preguntas orientadoras: (i) ¿qué se evaluará?, ¿cómo se evaluará?, ¿cómo se calificará?

¿Cómo serán evaluados los aprendizajes producto del proceso formativo?

Los docentes formadores IESP evaluarán los aprendizajes de los estudiantes, en forma reflexiva y establece las acciones formativas que desarrollarán durante la evaluación formativa de los aprendizajes de sus estudiantes: evaluación inicial o diagnóstico, evaluación continua y evaluación final.

Los docentes formadores del IESP deben orientar la evaluación de los estudiantes FID para el desarrollo de competencias, plantea un mayor compromiso de los estudiantes en la reflexión y gestión de su propio aprendizaje, reconociendo sus avances, fortalezas, dificultades y necesidades, con la finalidad que asuma nuevos retos para su desarrollo personal y profesional.

El docente formador para la evaluación de sus estudiantes tendrá en cuenta las siguientes orientaciones:

- a. Evaluación debe ser auténtica. Se sustenta en una relación de retos del ámbito profesional.
- b. Evaluación centrada para el aprendizaje. El aprendizaje es el centro del proceso formativo, la evaluación debe ser orientada a promover la mejora continua.
- c. La retroalimentación debe basarse en criterios claros y compartidos, que permitan describir el proceso de los aprendizajes a partir de las evidencias.
- d. La evaluación considera los niveles de desarrollo de las competencias, la evaluación se realiza desde el ingreso del estudiante a un programa de estudios hasta la obtención del título profesional.
- e. La evaluación favorece la autonomía del estudiante porque tiene el propósito de lograr que los estudiantes de FID tomen conciencia de lo que se espera de ellos a lo largo del proceso de formación, asimismo permite identificar las fortalezas, logros, dificultades y necesidades para alcanzar el perfil de egreso de la Formación Inicial Docente.
- f. Evaluación sumativa contempla el uso de la información y permite describir y comunicar el nivel de desarrollo de la competencia.
- g. Sistema de evaluación en el SIA. Las calificaciones finales de los estudiantes de FID, estudiantes del Programa de Segunda Especialidad y de Profesionalización Docente se registran en el SIA, mediante el acta de evaluación del rendimiento académico.

- La calificación del curso o módulo es determinada por el SIA.
- La calificación del curso o módulo es una síntesis del juicio de valor que realiza el docente formador sobre las competencias profesionales docentes del estudiante que se han trabajado en el curso o módulo.
- El SIA genera automáticamente el Acta de calificación del curso o módulo (anexo 3) que contiene la calificación del curso o módulo y el nivel de desempeño por competencia, así como el Acta consolidada de evaluación del desempeño académico del ciclo (anexo 4) que contiene la calificación para el sistema de educación superior (anexo 5), el puntaje y la recomendación o comentario registrado por el docente formador en los casos indicados (anexo 6).

¿Qué se evaluará?	¿Cómo se evaluará?	¿Cómo se calificará?										
El docente formador diseña instrumentos para obtener evidencias sobre el desempeño de los estudiantes (como portafolios, registros anecdóticos, listas de cotejo, pruebas, entre otros) y rúbricas de evaluación para valorar los niveles que estos han alcanzado en el desarrollo de sus competencias profesionales docentes. Comunican a los estudiantes las competencias profesionales docentes que se trabajarán en el curso o módulo, especificando los propósitos de aprendizaje y explicando los criterios de evaluación correspondientes, esta comunicación se realiza al inicio del curso o módulo, se comprueba que los estudiantes han comprendido en qué y cómo van a ser evaluados y se verifica permanentemente de forma pertinente y oportuna.	El docente formador recopila evidencias a lo largo del desarrollo del curso o módulo para conocer los progresos en el aprendizaje y tomar decisiones oportunas para brindar una orientación adecuada y pertinente al estudiante o para mejorar su propia práctica docente. El docente formador determina las estrategias e instrumentos, considerando su vinculación y pertinencia con las competencias profesionales docentes y capacidades desarrolladas en el curso o módulo. En la medida de lo posible, tales estrategias e instrumentos deben incorporar la autoevaluación, coevaluación y/o heteroevaluación para tener una mayor participación de los estudiantes, información lo más completa posible del desempeño del estudiante y así enriquecer la valoración de los desempeños desarrollados en el curso o módulo.	El sistema de calificación de la FID se centra en lo cualitativo y descriptivo, con la finalidad de contribuir al proceso de aprendizaje del estudiante. La calificación permite la valoración y descripción de lo que es capaz de hacer el estudiante. b) La calificación cualitativa y descriptiva de las competencias profesionales docentes en el curso o módulo se obtiene al final del ciclo a partir de criterios de evaluación que permiten determinar cuán competente es un estudiante. Implica realizar un juicio de valor sobre el desempeño del estudiante, a través del uso de rúbricas de evaluación para valorar las evidencias de aprendizaje. c) Las competencias profesionales docentes en el curso o módulo se califican de forma independiente. Esto permite que el estudiante conozca el nivel de desarrollo que ha alcanzado en cada competencia y, al mismo tiempo, le permite comprender de qué manera se llegó a la calificación del curso o módulo. <table><tr><th colspan="2">Nivel de desempeño del estudiante</th></tr><tr><td>Previo al Inicio 1</td><td>No logra demostrar lo descrito en el nivel Inicio</td></tr><tr><td>Inicio 2</td><td>Muestra un progreso mínimo de acuerdo al nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.</td></tr><tr><td>En proceso 3</td><td>Muestra un progreso mínimo de acuerdo al nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.</td></tr><tr><td>Logrado 4</td><td>Evidencia el nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.</td></tr></table>	Nivel de desempeño del estudiante		Previo al Inicio 1	No logra demostrar lo descrito en el nivel Inicio	Inicio 2	Muestra un progreso mínimo de acuerdo al nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.	En proceso 3	Muestra un progreso mínimo de acuerdo al nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.	Logrado 4	Evidencia el nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.
Nivel de desempeño del estudiante												
Previo al Inicio 1	No logra demostrar lo descrito en el nivel Inicio											
Inicio 2	Muestra un progreso mínimo de acuerdo al nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.											
En proceso 3	Muestra un progreso mínimo de acuerdo al nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.											
Logrado 4	Evidencia el nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.											

			Demostrando manejo satisfactorio en las tres propuestas y en el tiempo programado.
		Destacado 5	Evidencia un nivel de desempeño superior a lo esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.

Determinación de la calificación del curso o módulo y condición del estudiante

El IESP identifica el tipo de relación entre estudiante y docente formador que es indispensable para asegurar el proceso formativo, haciendo referencia a la convivencia en los espacios de aprendizaje y a las acciones orientadas al desarrollo personal de los estudiantes, teniendo en cuenta, además, las modalidades de estudio que ofrece la institución, de ser el caso; por ejemplo:

- Tutoría académica diferenciada para estudiantes rezagados.
- Protocolos para la convivencia en aula.
- Desarrollo de espacios y mecanismos para la participación protagónica de los estudiantes, etc.
- Acompañamiento socioemocional para estudiantes de las diferentes modalidades de estudio.

Este aspecto es condicional, aplica para aquellas instituciones que ofrecen modalidades de servicio educativo distintas a la presencial. Se informa que el IESP ofrece los estudios en la modalidad presencial.

7.10 Directrices pedagógicas

En el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Víctor Andrés Belaunde” la propuesta pedagógica se desarrolla sobre la base de la visión, misión y objetivos estratégicos definidos y la RVM N.º177-2021 MINEDU, documento denominado “Orientaciones para el desarrollo del servicio educativo en los Centros de Educación Técnico - Productiva e Institutos e Institutos y Escuelas de Educación Superior”, por lo cual se debe disponer de metodologías y herramientas apropiadas para el aprendizaje en entornos virtuales y en modalidades semipresencial y a distancia para lograr las competencias previstas de los estudiantes.

En ese sentido, a continuación, se muestra el cuadro respecto a la estructura de las directrices de gestión pedagógica a utilizar/emplear:

DIRECTRICES DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Se ha tomado en cuenta las debilidades que tiene el IESP ante estos procesos:

MACROPROCESO	PROCESOS	DIRECTRICES
GESTIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL	ADMISIÓN	• Orientar el proceso formativo de docentes, en el marco de cuatro saberes, aprender a conocer, aprender hacer, aprender a vivir

		juntos y aprender a ser.
	FORMACIÓN ACADÉMICA	• Orientar el proceso docente educativo en el marco de cuatro saberes (aprender, ser, hacer y convivir). • Orientar acciones de retroalimentación para una evaluación formativa. • Formar profesionales docentes de acuerdo al perfil DCBN considerado en el PEI y PCI. • Asegurar clima armonioso en aula, para el aprendizaje. • Impulsar la formación integral de estudiantes de FID, para formar profesionales competentes respondiendo a exigencias y demandas de los programas de estudios de formación inicial docente y consolidación del perfil de egreso. • Promover sistema de información académica. • Difundir a docentes formadores temas pedagógicos que difunde MINEDU, a través de webinar virtual.
	PRÁCTICA PREPROFESIONAL	• Capacitar a estudiantes practicantes antes de inicio de la práctica preprofesional • Enfatizar experiencias de aprendizaje en contextos reales para mejorar las competencias investigativas y de desempeño. • Supervisar y acompañar a los estudiantes practicantes en el desempeño de las prácticas preprofesionales. • Promover la innovación en las prácticas preprofesionales.
	PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	• Elaborar norma sobre las funciones de participación del estudiante en el consejo asesor. • Promover reunión del consejo asesor sobre seguimiento y evaluación de los instrumentos de gestión.
	DESARROLLO PERSONAL	• Organizar área de tutoría especializada en habilidades interpersonales, manejo de clima emocional, desarrollo socioemocional, conflictos en aula. • Guiar en forma activa a los estudiantes en los procesos de desarrollo socioemocional y habilidades interpersonales.

		• Fomentar la participación de estudiantes en la elección del representante del Consejo Asesor y delegados de aula
	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN INICIAL	• Orientar a los estudiantes sobre participación en programas gratuitos sobre investigación e innovación. • Promover trabajos de investigación sobre saberes locales. • Articular la práctica preprofesional con la investigación. • Promover la producción de investigaciones, en el marco de las líneas de investigación de la institución. • Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de proyectos de investigación e informes de investigación con fines de titulación de los estudiantes de FID, desarrollados durante la ejecución de la práctica preprofesional. • Elaborar una revista institucional virtual. • Contar con repositorio académico digital para albergar trabajos de investigación.
	PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y EMPLEABILIDAD	• Atender los requerimientos de bienestar personal y salud preventiva de los miembros de la comunidad educativa institucional. • Promover la empleabilidad de los egresados para su inserción laboral • Orientar a los egresados sobre fechas de concursos que promueve el Estado sobre contrato o nombramiento de docentes. • Conformar el Comité de defensa del estudiante.
	SEGUIMIENTO A LOS EGRESADOS	• Contar con registro de egresados actualizado, para conocer información sobre trayectoria laboral. • Conformar una red de egresados. • Establecer vínculos permanentes con los egresados, facilitando su retroalimentación, para presentarse a concursos públicos.
GESTIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	• Realizar diagnóstico de necesidades formativas de los docentes formadores.

		• Diseñar plan de formación para fortalecer las competencias y estrategias para el fortalecimiento de competencias de los docentes formadores de acuerdo a las líneas de acción y visión institucional. • Asegurar espacios de reflexión e inter aprendizaje sobre la práctica preprofesional de los estudiantes. • Realizar seguimiento del desempeño de docentes asesores de práctica. • Elaborar convenios interinstitucionales con universidades, para formación permanente de docentes formadores.
	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN DESARROLLO PROFESIONAL	• Desarrollar acciones orientadas a impulsar la investigación de los docentes formadores, asignando un equipo responsable y presupuesto. • Promover la participación de los docentes formadores en actividades de investigación e innovación. • Realizar trabajo de investigación sobre seguimiento de práctica preprofesional y aprendizajes de estudiantes de FID.
		• Reconocer el buen desempeño de los formadores.
GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA	GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DOCENTES EN EJERCICIO	• Realizar convenios de colaboración institucional con docentes de formación continua. • Desarrollar programas de formación continua de Segunda Especialidad, Profesionalización Docente y Programas de Formación Continua.
	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN CONTINUA PARA DOCENTES EN EJERCICIO	• Capacitar a docentes de formación continua sobre modalidades de obtención de Segunda Especialidad y/o profesionalización Docente. • Desarrollar proyectos de investigación e innovación y/o trabajo investigación, como parte de formación de docentes en servicio.

TÍTULO VIII

PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

8.1 Fundamentos y enfoques para la gestión institucional

El IESPP “Víctor Andrés Belaunde” considera los siguientes marcos normativos:

a. En cuanto a la modernización de la gestión pública y gestión para resultados:

Decreto Supremo N.º 004-2013/PCM. El Minedu (2019) asume la política de Estado referente a la modernización que se propone una gestión por resultados centrados en la satisfacción de las demandas y necesidades de la ciudadanía. Este modelo de política se basa en 5 pilares:

- Políticas públicas, planeamiento estratégico y operativo;
- Presupuesto por resultados,
- Gestión por procesos, organización institucional y simplificación administrativa;
- Servicio civil meritocrático y
- Sistemas de información, seguimiento, monitoreo y evaluación, y gestión del conocimiento.

b. En cuanto a la gestión por procesos:

Norma Técnica N.º 001-2018- SGP, Aprobada por Resolución de Secretaría de Gestión Pública N.º 006-2018-PCM/SGP. Estas normas aspiran lograr una sinergia entre los conocimientos las herramientas y los procesos, de tal manera en a través un sistema de inputs y outpust se pueda agregar valor a los servicios ofrecidos, de manera que, se puedan transformar una necesidad o solicitud en un resultado con valor agregado por medio de una gestión eficiente y eficaz al servicio de los usuarios.

c. En cuanto al planeamiento estratégico:

Resolución de la Presidencia del Consejo Directivo N.º 033-2017/CEPLAN -PCD. para el Minedu (2019) el planeamiento estratégico debe tener las siguientes características:

- Ser sistemático
- Enfocarse al futuro
- Crear valor
- Ser participativo
- Tener continuidad
- Ser implementado
- Ser monitoreado

8.1.1 Principios de la gestión del IESPP “Víctor Andrés Belaunde”

a. Comunicación eficaz

Esto significa consignas y mensajes claros, oportunos, fluidez en la comunicación ascendente

y descendente entre las personas e instancias, sobre la base del asertividad.

b. Liderazgo transformacional

Promoviendo el compromiso de todos los miembros de la institución en base al desarrollo personal y crecimiento profesional, la participación activa y la identificación con la misión y visión.

c. Enfoque hacia el alumno

Quiere decir, que todas las decisiones que se tomen para el manejo de los recursos humanos y materiales, deben ser racionales y estar pensadas en la mejora de la formación integral del estudiante

d. Enfoque basado en procesos y resultados

Promover la relación sistémica entre la información, acciones, procesos y la interconexión entre las actividades, los recursos y los responsables, sobre la base de la sinergia y trabajo en equipo.

e. Mejora y modernización continua

Promover la modernización, innovación y simplificación de trámites y procesos, buscando siempre la mejora global de la institución.

f. Cultura de la paz

- Promover el dialogo, la escucha activa y la solución pacífica de los conflictos.
- Planificación sensible con los compromisos y el entorno.
- Capacidad para actuar en coherencia con la normatividad y la observación y análisis del entorno.

8.2 Estilo de gobierno de la Institución

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Víctor Andrés Belaunde” (IESPPVAB) es una institución de gestión privada cuyo gobierno es dependiente de la DIFOID-MINEDU como instancia superior de gobierno del sector educación en el país.

Asimismo, está autorizado para ofertar programas profesionales de formación magisterial, con una revalidación permanente, para los niveles y modalidades de la Educación Básica Regular: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Física, Educación Secundaria en las especialidades de: Comunicación, Ciencias Sociales, pudiendo ofertar otras carreras autorizadas por el MINEDU acordes a las necesidades de la oferta y demanda. Además, el IESPP “Víctor Andrés Belaunde”, está autorizada conforme al Cap. III del DS 010- 2017-MINEDU para ofertar las distintas modalidades de formación inicial de acuerdo a lo establecido en dicha norma.

El estilo de gobierno que desarrolla el IESP privado VAB, es horizontal a nivel de la plana docente como a nivel de los estudiantes, la institución desarrolla en los estudiantes de los diferentes programas de estudios a ser respetuosos, a pensar cuando hagan alguna pregunta, como saber responder, reflexionar, actuar ante nuestros docentes formadores, contestar con respeto, como dirigirnos a nuestras autoridades, a nuestros estudiantes durante el desarrollo de la práctica preprofesional, al docente de aula de educación Básica

El IESP ha instaurado también el estilo del modelo curricular de la FID que busca que el futuro docente se forme respondiendo a las necesidades, carencias y exigencias de la realidad actual.

De esta manera el IESP aplica los nuevos programas de formación inicial docente orientados al logro del perfil de egreso del estudiante, en el cual se desarrollan las competencias profesionales docentes que deben lograr a lo largo de su formación.

El IESP forma a sus estudiantes, luego sus egresados con el modelo de servicio educativo curricular del estilo de gobierno que a la hora de ejercer su profesión demuestren su formación caracterizada en la investigación, e innovación, organización curricular, los fundamentos curriculares, el diseño de los planes de estudios, los enfoques curriculares de la FID, los valores, la ética y el nivel de formación, a fin de que puedan desarrollarse en forma personal y profesional, favoreciendo en primer lugar a la formación de los estudiantes de Educación Básica, en cualquier ámbito del Perú, que realicen su función educativa.

El modelo curricular

Es el conjunto de definiciones, componentes curriculares y fundamentos epistemológicos y pedagógicos interrelacionados que orienta la construcción del DCBN y establece las intencionalidades curriculares en la formación de estudiantes de FID. Se construye a partir del establecimiento del Perfil de Egreso de la Formación Inicial Docente, así como de la revisión y priorización de diversos principios, teorías, enfoques y conceptos vinculados al desarrollo de competencias. En conjunto, sustenta las decisiones tomadas en la elaboración, organización y articulación de los elementos del Diseño Curricular Básico Nacional.

El modelo curricular responde a una concepción sistémica que articula las políticas y objetivos establecidos para el sector Educación. Considera las demandas del Currículo Nacional de la Educación Básica, del Marco de Buen Desempeño Docente, así como del Proyecto Educativo Nacional. Su principal finalidad es comunicar cuáles son los puntos de partida, cómo se relacionan sus elementos y qué énfasis presenta el DCBN.

Figura 2 Esquema del Modelo curricular de la Formación Inicial Docente



Fuente: DIFOID, 2019

El modelo curricular tiene como elemento constitutivo las competencias del Perfil de egreso a partir del cual se establecen los estándares de formación inicial docente o niveles de desarrollo de dichas competencias. Incluye los enfoques transversales que señalan las concepciones, aptitudes y valores indispensables para el desarrollo de las competencias profesionales docentes en el marco de una visión compartida de país. También contiene el plan de estudios cuyos cursos o módulos se desprenden del Perfil de egreso y se organizan mediante componentes curriculares. Además, el modelo curricular establece los fundamentos curriculares, es decir, el marco conceptual que sustenta las decisiones tomadas durante la construcción del DCBN.

Fundamentalmente, el modelo curricular está orientado al desarrollo de las competencias del perfil de egreso del estudiante, en el marco de la Ley 30512, que propone:

- La mejora continua en la gestión educativa.
- Procesos de la gestión educativa que dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo.
- Satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas al IESP.
- Lograr los objetivos institucionales, con el trabajo colaborativo de todos los miembros de la comunidad educativa
- Coordinar todas las diferentes tareas y funciones para la consecución de los proyectos comunes, servicio de calidad.

Los procesos de gestión para lograr el círculo de la calidad que plantea Edwar Deming tienen 4 elementos: planear, hacer, verificar y actuar.



Planear. Es planificar que se desarrollará



Hacer. Ejecutar lo planificado



Verificar. Evaluar lo ejecutado contrastando lo planificado.



Actuar. Reflexionar, analizar, hacer ajustes o acciones correctivas, buscando la eficiencia y calidad

¿Cómo está dirigida y organizada la institución?

El IESPP está dirigida y organizada dentro del marco de la Ley 30512, para ello propone:

La mejora continua en la gestión educativa

A base de los procesos de la gestión educativa que dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a “conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes.

Este servicio de calidad implica mejora continua en la tarea diaria y en los procesos:

PLANEAR	Planificación
HACER	Hacer es la ejecución de acuerdo a lo planificado.
VERIFICAR	Es la evaluación de lo ejecutado contrastando con lo planificado.
ACTUAR	Es la reflexión y análisis, y el planteamiento de ajustes y acción correctivas en el siguiente proceso siempre buscando la calidad, eficiencia y eficacia de la gestión educativa.

Estilo de liderazgo o dirección, gobierno

El IESPP considera los siguientes pilares para la gestión institucional y liderazgo:

El IESP privado considera el presupuesto pilar para la toma de las mejores decisiones en materia presupuestal y de gestión, que permitan el logro de resultados a favor de los estudiantes.

Gestión por Procesos

Nuestra institución ejecuta este pilar considerando las actividades que transforman los elementos de entrada de un servicio en una salida con el propósito de mejorar las condiciones de calidad, menor costo, comodidad, mayor rapidez y facilidad.

Planeamiento estratégico

Con este pilar la Dirección General y la plana jerárquica responsable de la planificación debe reflejar en la planificación operativa anual los objetivos específicos y metas del servicio con el propósito de articular el presupuesto y así satisfacer las demandas de la manera más eficaz y eficiente.

Modelo de Gestión Educativa Estratégica

En el caso del Modelo de Gestión Educativa Estratégica, cuyo sustento es la gestión estratégica, la cual se relaciona con organizaciones que se concentran en la atención de asuntos sustanciales y desarrollan prácticas y relaciones que se ocupan de asegurar los resultados esperados. En este sentido, las organizaciones cuya gestión es de carácter estratégico han aprendido a transitar de prácticas y relaciones normativas o burocráticas a una orientación estratégica, centrada en lo importante, en lo que no puede dejar de atenderse y está relacionada permanentemente con el logro de los objetivos y las metas que les permitan cumplir con su misión para alcanzar la visión de futuro a la que aspiran.

Modelo de Calidad Total

La planificación, control y la mejora continua, con el enfoque estratégico, dan la pauta para la visión de la calidad al interior de la organización. Las características de este modelo son: la identificación de los usuarios y de sus necesidades, el diseño de normas y de estándares de calidad; el diseño de procesos que conduzcan hacia la calidad, a la mejora continua, a la reducción de los márgenes de error y el establecimiento de los compromisos de calidad.

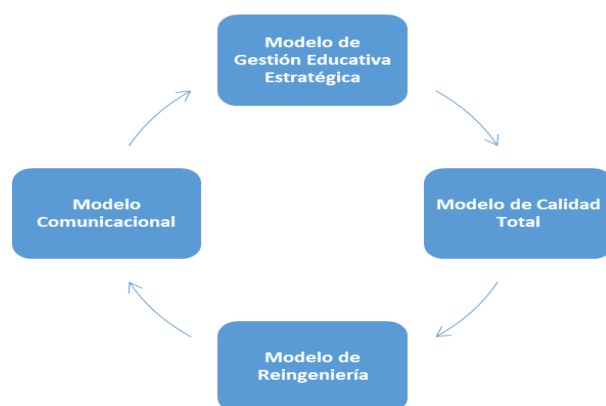
Ante la necesidad de hacer evidente el resultado del proceso educativo, este modelo generaliza el desarrollo de sistemas de medición y evaluación de la calidad de la educación; analiza y examina los procesos y a los que intervienen para orientar las políticas educativas, y se concentra en los resultados.

Modelo de Reingeniería

Considera el reconocimiento de contextos cambiantes dentro de un marco de competencia global; implica optimizar los procesos existentes; es una reconceptualización fundacional y rediseño radical, con el propósito de lograr mejoras educativas; es un cambio radical ya que, debido a las características del contexto, se requiere reconsiderar cómo está concebido el proceso la acción humana es percibida básicamente como un cuestionamiento racional que conduce a la práctica.

Modelo Comunicacional

Supone el manejo de destrezas comunicacionales en el entendido que son procesos de comunicación que facilitan o impiden que ocurran las acciones deseadas; el gestor es considerado como un coordinador de acciones que resultan de las conversaciones para la acción; la gestión es concebida como el desarrollo de compromisos de acción obtenidos de conversaciones para la acción.



Planeamiento estratégico

Comienza con la reflexión y la observación del proceso a desarrollar, comprendiendo lo esencial y determinando las estrategias que aseguren el logro de los objetivos. De esta manera, la planeación educativa implica proactividad, participación y un fuerte compromiso social. Así, el enfoque estratégico propicia la cohesión organizacional cuando desarrolla acuerdos básicos sobre las prioridades institucionales. Además, posibilita la identificación de los aspectos clave, es decir, desarrollar medios eficientes para impactar en aspectos que aumentan sustancialmente su eficacia social. Con base en los acuerdos grupales y del conocimiento interno y externo, se propicia la planeación escolar estratégica.

Liderazgo transformacional

Los líderes transformadores (o carismáticos) inspiran a sus seguidores a través de su energía y visión personal, causando un gran impacto en sus organizaciones. También enseña, da valores, transmite su experiencia, motiva a sus compañeros y persuade. El objetivo del líder transformador es hacer de la gente ordinaria, extraordinaria. (Robbins, 2009).

Principios de la gestión educativa

Autonomía Responsable	Genera compromiso y responsabilidad en el colectivo, al otorgarle un nivel de autonomía para decidir el rumbo que ha de tomar en función del logro de los objetivos institucionales.
Corresponsabilidad	El trabajo colaborativo y un liderazgo compartido, supone que cada uno de los integrantes del colectivo asuma la responsabilidad que les corresponda a partir de la visión institucional establecida.
Transparencia y Rendición de Cuentas	La transparencia y la rendición de cuentas implica un cambio cultural basado en la confianza.

Flexibilidad en las Prácticas y Relaciones	Permite que la organización se desenvuelva dentro de un clima adecuado y favorable que conducirá al desarrollo institucional.
---	---

Solución de conflictos

El IESP desarrolla una cultura de cambio que moviliza a todos los integrantes de la comunidad educativa, fortaleciendo sus capacidades y teniendo una visión de sistema de planificación articulada y estratégica para solucionar conflictos internos o externos, con la finalidad de lograr las metas trazadas en armonía de trabajo.

Así como, desarrollar un liderazgo compartido, trabajo colegiado, aplicación de nuevos roles docentes y entornos de aprendizaje, logrando una pedagogía transformadora.

Cumplimiento de la misión, valores y principios institucionales

Sobre el cumplimiento de la Misión	Sobre el cumplimiento de la Misión	Sobre el cumplimiento de los valores y principios institucionales.
Se hará el monitoreo y seguimiento del PROCESO DE ejecución de la Misión, de manera semestral	Se verificará el cumplimiento de la misión, objetivos alcanzados, dificultades ENCONTRADAS, CAMBIOS ADQUIRIDOS DURANTE el año académico para el logro de la visión	✓ Los docentes formadores Desarrollarán en el proceso de enseñanza aprendizaje, valores y principios institucionales. ✓ Los estudiantes, demostrarán en las diferentes instituciones educativas al realizar sus prácticas preprofesionales, valores y principios adquiridos.

8.3 Directrices de gestión estratégica institucional

MACRO PROCESO	PROCESO	DIRECTRICES
GESTIÓN DE DIRECCIÓN	GESTIONAR NECESIDADES FORMATIVAS	• Realizar convenios con instituciones de educación superior que brindan programas de capacitación para docentes formadores. • Realizar capacitación a docentes de práctica que tendrán a cargo estudiantes practicantes. • Realizar movilización del personal en torno a la visión y misión.
	GESTIONAR CONDICIONES FAVORABLES	• Desarrollar como buena práctica la identificación de oportunidades, riesgos y conflictos al interno y

		externo de la institución, como elementos que permiten optimizar la gestión institucional. • Realizar seguimiento e implementación del Proyecto Educativo Institucional • Articular los procesos normativos, académicos y administrativos para toma de decisiones oportunas. • Realizar retroalimentación de acciones formativas a estudiantes de FID y docentes formadores.
	GESTIONAR EL CAMBIO	• Actualizar los documentos de gestión en base a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes en concordancia a las necesidades de la región de manera flexible • Fomentar la capacidad de adaptación a nuevos contextos educativos y cambios normativos, a través de un enfoque flexible y participativo. • Tomar presente las CBC del proceso de adecuación al licenciamiento.
GESTIÓN DE LA CALIDAD	PLANIFICAR	• Desarrollar planes de acción de trabajo diario bajo condiciones de planificación previa, a modo de cronograma para optimizar los procesos de gestión.
	MONITOREAR Y EVALUAR	• Actualizar los documentos de gestión en base a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes en concordancia a las necesidades de la región de manera flexible. • Contar con archivo de información sobre monitoreo y evaluación de instrumentos de gestión al término de cada ciclo.
	RETROALIMENTACIÓN	• Proveer comentarios y recomendaciones claras y constructivas basadas en los resultados obtenidos después de talleres de retroalimentación, que promuevan la mejora continua y el fortalecimiento de las competencias docentes. • Realizar retroalimentación de acciones formativas de docentes formadores y docentes de formación continua.

8.4 Directrices de gestión de soporte estratégico institucional

MACROPROCESO	PROCESO	DIRECTRICES
GESTIÓN DE SOPORTE	GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICO	• Administrar y distribuir de manera eficiente los recursos presupuestales para asegurar un servicio de calidad.

	S Y FINANCIERO S	• Contar con plan de gestión de recursos financieros. • Informar a la comunidad educativa sobre el manejo de recursos económicos y financieros
	GESTIÓN DE LOGÍSTICA Y ABASTECIMI ENTO	• Planificar, coordinar y gestionar el abastecimiento de bienes y servicios, garantizando la disponibilidad oportuna y en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades institucionales. • Contar con biblioteca de formación inicial física y virtual de cada programa de estudios. • Contar con materiales educativos de cada programa de estudios.
	GESTIÓN DE PERSONAS	• Elaborar plan de estrategias de recursos humanos que incluya políticas de gestión de personas. • Seleccionar personal de acuerdo con el perfil y requisitos para el ejercicio de sus funciones.
	GESTIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGI COS	• Implementar y mantener actualizados los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, asegurando su operatividad, seguridad y soporte técnico adecuado.
	ATENCIÓN AL USUARIO	• Administrar su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas. • Contar con atención virtual, muchos egresados se encuentran trabajando en diferentes lugares del país.
	ASESORÍA LEGAL	• Contar con plan anual de asesoría legal de la institución • Brindar soporte legal preventivo y correctivo a miembros de la institución, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes y la defensa de los intereses institucionales.

TÍTULO IX

POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

9.1 Definición de fundamentos y enfoques para el desarrollo de la investigación e innovación

9.1.1 Fundamentos epistemológicos de investigación

Históricamente se han formulado múltiples concepciones sobre la ciencia, el método y la investigación científica, pero por razones didácticas y de espacio sólo vamos a referirnos a los más importantes que estuvieron y están en uso hasta la actualidad. Estos enfoques podemos agruparlas, por razones didácticas en enfoques cuantitativas y cualitativas. A las primeras comprende el empirismo, el racionalismo, el positivismo, el neopositivismo, el enfoque de sistemas, el funcionalismo, el estructuralismo; a las segundas corresponde el materialismo dialéctico e histórico; el realismo crítico, la teoría crítica, de base marxista y el relativismo de base fenomenológica.

- a. El Empirismo:** Sostiene que la experiencia sensorial, constituida por sensaciones y percepciones es la fuente única del conocimiento humano. En forma radical fue planteado por primera vez por Francis Bacon (1561 - 1626), luego por, John Locke, George Berkeley y David Hume. Locke, sostenía, por ejemplo, que no hay nada en la inteligencia que no haya pasado por los sentidos. En el empirismo se distinguen dos corrientes: la del empirismo materialista representado por Bacon, Hobbes y Locke y el empirismo idealista representado por George Berkeley y David Hume.
- b. Racionalismo:** Sustentado por René Descartes (1596-1650), plantea que la única fuente del conocimiento humano es la razón, el pensamiento. Para los racionalistas, como Descartes, Spinoza y Leibniz la intuición intelectual es la fuente del conocimiento, entendiendo por intuición intelectual, la captación de la verdad por la razón o el proceso de abstracción, el pensamiento o entendimiento.

9.1.2 Enfoque de investigación

En investigación científica se puede distinguir tres enfoques de investigación referidos a tres enfoques epistemológicos-metodológicos de hacer investigación:

- a. El enfoque cuantitativo** propio de las ciencias naturales, que se extendió a las ciencias sociales y que domina todavía. Se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico
- b. El enfoque cualitativo** que surgió en las ciencias sociales como una respuesta diferente de hacer ciencia sin recurrir a los métodos cuantitativos, de las ciencias naturales. Las principales características son: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA-CUALITATIVA Y REDACCIÓN DE TESIS 142 1. El planteamiento del problema no es rígido. 2. Se fundamentan más en un proceso inductivo, primero explora y describe la realidad y luego genera perspectivas teóricas. Va de lo particular a lo

general. 3. En la mayoría de las investigaciones no se prueban hipótesis, sino más bien se descubren en el proceso. 4. La recolección de datos no se basa en técnicas estandarizadas. No se codifican las preguntas y por ende no hay un análisis estadístico. 5. En vez de cuestionarios estandarizados utiliza técnicas como: la observación no estructurada, la observación participante, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupos, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, interacción e introspección con grupos, etc. 6. El proceso de investigación es flexible, no está ceñido a un diseño rígido de investigación, como ya se dijo, su propósito es reconstruir la realidad, no explicarla, se trata de interpretarla o comprenderla.

c. El enfoque mixto, Hernández S. et al. (2006) o total como. (Cerdeña, 1997). Llamado también investigación mixta o modelo multimodal, pretende conjugar los procedimientos de la investigación cuantitativa con los de la investigación cualitativa, en el convencimiento de que el reduccionismo, el extremismo en la investigación no conducen a nada bueno. Por el contrario, para lograr la calidad total, en la investigación, se requiere complementar los procedimientos de una y otra.

9.2 Directrices para el fomento de la investigación

MACROPROCESO	PROCESO	DIRECTRICES
FORMACIÓN INICIAL DOCENTE	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN FID	• Promover la producción y comunicación de las Investigaciones, el marco de las líneas de investigación de la institución de docentes en servicio
		• Promover trabajos de investigación articulando a la práctica preprofesional e investigación sobre saberes locales. • Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de proyectos de investigación e informes de investigación con fines de titulación de los estudiantes de FID, desarrollados durante la ejecución de su práctica preprofesional. • Elaborar una revista institucional virtual por año sobre desarrollo de proyectos integradores. • Contar con repositorio académico digital para albergar trabajos de investigación.
DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES FORMADORES	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL	• Desarrollar acciones orientadas a impulsar la investigación de los docentes formadores asignando un equipo responsable y presupuesto. • Promover la participación de los docentes formadores en actividades de investigación e innovación. • Realizar trabajos de investigación sobre seguimiento de práctica preprofesional y

		aprendizajes de los estudiantes de FID.
FORMACIÓN CONTINUA, SEGUNDA ESPECIALIDAD Y PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN CONTINUA	• Capacitar a docentes de formación continua sobre modalidades de obtención de Segunda Especialidad y/o profesionalización Docente • Desarrollar proyectos de investigación e innovación y/o trabajo académico, como parte de la formación de docentes en servicio

• **Directrices conducentes a garantizar el resguardo de la integridad científica: CONCYTEC**

ASPECTO	DIRECTRICES
Resguardo de la integridad científica	1. El IESPP. Víctor Andrés Belaunde, garantiza a promover actividades de investigación científica fundamentadas en valores éticos y morales. Estos valores, que garantizan la integridad de la investigación, serán difundidos y replicados dentro de la comunidad científica de la institución. 2. La institución considera que la actividad científica en todas sus etapas debe basarse en los siguientes principios: a) Integridad en las actividades de investigación científica y gestión. b) Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica. c) Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales. d) Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica. e) Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole. 3. La institución conforma "Comisión de Integridad científica" quien evalúa malas conductas en la práctica científica y establece sanciones a las infracciones y/o faltas. Los actos considerados como mala conducta científica: a) Fabricación de datos. b) Falsificación de datos. c) Plagio.

9.3 Directrices de propiedad intelectual (CONCYTEC)

Propiedad intelectual	1. La Institución toma en cuenta lo normado por la CONCYTEC sobre evaluadores que garanticen la propiedad intelectual de obras como libros, estudios, investigaciones, artículos científicos, revistas, programas de ordenador o software, material gráfico y audiovisual, entre otros, respetando los derechos de autor en el desarrollo de las investigaciones.
------------------------------	---

	2. Respeto a la propiedad intelectual, según los valores éticos en la formación del estudiante y ética del docente. 3. El egresado, docente formador o docente de formación continua que desarrollen investigación se comprometen a respetar la propiedad intelectual de otros autores 4. CONCYTEC señala quién es el responsable de la evaluación y calificación de las conductas que contravengan lo regulado en el presente Código y propone la sanción respectiva. 5. El investigador debe mostrar con integridad y veracidad todos los datos, métodos y resultados que juzgue relevantes para justificar la publicación. Solo por razones éticas o legales puede exceptuarse de esta obligación, en cuyo caso el investigador debe justificarlo claramente en la publicación. 6. Todo investigador debe citar y referenciar debidamente la fuente o autoría de ideas o conclusiones provenientes de otros autores. 7. Los docentes formadores asesores de investigación deben informar expresamente al editor de una revista u otro medio si la publicación que presenta es idéntica o sustancialmente similar a una publicación presentada o publicada anteriormente.
--	--

9.4 Líneas de investigación

El IESPP Víctor Andrés Belaunde promueve la investigación interdisciplinaria a través de sus líneas de investigación, las cuales guían el trabajo de estudiantes, docentes formadores y docentes de formación continua. Cada línea de investigación abarca conocimientos, prácticas y perspectivas de análisis diversos para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación.

Área de investigación	OBJETIVO	Perfil de egreso del FID	Carreras profesionales	Líneas de investigación e innovación Carreras o Programas de Estudio ²
CURRÍCULO Y EVALUACIÓN FORMATIVA Esta línea aborda el estudio sistemático del currículo y la	Competencia 12 Producción de trabajo de investigación en contextos reales y difusión de las	Competencia 8. Reflexiona sobre su práctica. "...está relacionado a la Planificación de la enseñanza de forma colegiada	EDUCACIÓN FÍSICA	Promoción de estilos de vida activos y saludables en la formación docente Desarrollo motor y coordinación en edades tempranas

² Líneas de investigación e innovación comunes de los programas de estudios que se solicitan la adecuación al licenciamiento

evaluación educativa como procesos complejos, interrelacionados y polisémicos que se desarrollan histórica y culturalmente, en el marco del desarrollo social y de políticas públicas.	investigaciones destacadas a cargo de la Unidad de Investigación	lo que garantizará la coherencia entre los procesos formativos del estudiante” “...corresponde al proceso de evaluación permanentemente del 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 colectivas”		Innovaciones en la pedagogía del deporte Impacto de la actividad física en el rendimiento académico Educación Física inclusiva: Desafíos y estrategias en el aula
			EDUCACIÓN INICIAL	Desarrollo socioemocional en los primeros años de vida El juego como herramienta pedagógica en la educación inicial Influencia del entorno familiar en el aprendizaje temprano Desarrollo del lenguaje y alfabetización emergente en la primera infancia Pedagogía inclusiva en la educación inicial
			EDUCACIÓN PRIMARIA	Evaluación formativa en el desarrollo de competencias básicas Metodologías activas para el aprendizaje de la lectura y escritura Uso de la tecnología en la enseñanza de las matemáticas en primaria Relación entre autoestima y rendimiento académico en

				estudiantes de primaria La resolución de conflictos en el aula de primaria: Estrategias pedagógicas
			CIUDADANÍA CIENCIAS SOCIALES	Desarrollo del pensamiento crítico en la enseñanza de las ciencias sociales La historia como herramienta para la construcción de identidad nacional Educación para la ciudadanía y participación democrática en adolescentes Impacto de la educación intercultural en la formación de valores sociales Nuevas metodologías para la enseñanza de la geografía en secundaria
			COMUNICACIÓN	Estrategias para el desarrollo de la competencia lectora en secundaria Producción escrita y creatividad en adolescentes: Enfoques innovadores El uso de tecnologías en la enseñanza de la comunicación y lenguaje Impacto de la oralidad en la mejora de habilidades comunicativas

				Literatura juvenil y su influencia en el desarrollo de competencias lectoras
--	--	--	--	--

9.5 Enfoque y fundamentos

La investigación e innovación constituyen ejes fundamentales para el desarrollo académico y profesional, contribuyendo al mejoramiento de la calidad educativa, la construcción de conocimientos pertinentes y el fortalecimiento de las competencias profesionales de docentes y estudiantes. Se fundamentan en principios de:

- **Rigor Científico:** Garantizar la validez y confiabilidad de los procesos investigativos.
- **Pertinencia Social:** Responder a las necesidades y desafíos del contexto educativo y social.
- **Ética:** Promover la integridad académica y el respeto por la propiedad intelectual.
- **Innovación:** Generar propuestas disruptivas para resolver problemas complejos en la educación.

Objetivos Estratégicos:

- Fomentar una cultura de investigación e innovación en la comunidad educativa.
- Desarrollar proyectos que impacten positivamente en la calidad educativa.
- Fortalecer las capacidades investigativas de estudiantes y docentes formadores.

9.6 Áreas de investigación, objetivos y perfil de egreso del FID

Área: Currículo y Evaluación Formativa

Esta área estudia el currículo y la evaluación educativa como procesos complejos, interrelacionados y polisémicos, desarrollados en el marco de la historia, la cultura, las políticas públicas y el contexto social.

- **Objetivo General:** Producir investigaciones que analicen, evalúen y propongan mejoras en el currículo y la evaluación formativa, orientadas a garantizar la coherencia y eficacia de los procesos educativos.
- **Perfil de Egreso del FID:**

Competencia 12: Producción de trabajos de investigación en contextos reales y difusión de los resultados destacados, liderados por la Unidad de Investigación.

Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica docente, asegurando la planificación colegiada de la enseñanza y una evaluación permanente para tomar decisiones fundamentadas.

9.7 Carreras profesionales y líneas de investigación

1. Educación Física

- Promoción de estilos de vida activos y saludables en la formación docente.
- Desarrollo motor y coordinación en edades tempranas.
- Innovaciones en la pedagogía del deporte.
- Impacto de la actividad física en el rendimiento académico.
- Educación física inclusiva: Desafíos y estrategias en el aula.

2. Educación Inicial

- Desarrollo socioemocional en los primeros años de vida.
- El juego como herramienta pedagógica en la educación inicial.
- Influencia del entorno familiar en el aprendizaje temprano.
- Desarrollo del lenguaje y alfabetización emergente en la primera infancia.
- Pedagogía inclusiva en la educación inicial.

3. Educación Primaria

- Evaluación formativa en el desarrollo de competencias básicas.
- Metodologías activas para el aprendizaje de la lectura y escritura.
- Uso de la tecnología en la enseñanza de las matemáticas.
- Relación entre autoestima y rendimiento académico en estudiantes.
- Resolución de conflictos en el aula: Estrategias pedagógicas.

4. Ciudadanía y Ciencias Sociales

- Desarrollo del pensamiento crítico en la enseñanza de las ciencias sociales.
- La historia como herramienta para la construcción de identidad nacional.

- Educación para la ciudadanía y participación democrática en adolescentes.
- Impacto de la educación intercultural en la formación de valores sociales.
- Nuevas metodologías para la enseñanza de la geografía en secundaria.

5. Comunicación

- Estrategias para el desarrollo de la competencia lectora en secundaria.
- Producción escrita y creatividad en adolescentes: Enfoques innovadores.
- Uso de tecnologías en la enseñanza de la comunicación y lenguaje.
- Impacto de la oralidad en la mejora de habilidades comunicativas.
- Literatura juvenil y su influencia en el desarrollo de competencias lectoras.

9.8 Directrices para el fomento de la investigación

Macroprocesos y procesos

Formación Inicial Docente

- Promover la producción y comunicación de investigaciones dentro de las líneas institucionales.
- Articular trabajos de investigación con la práctica preprofesional.
- Elaborar una revista institucional anual y albergarla en el repositorio académico digital.

Desarrollo Profesional de los Docentes Formadores

- Impulsar investigaciones asignando un equipo responsable y presupuesto.
- Promover trabajos de investigación e innovación sobre desempeño de estudiantes de FID, durante la práctica preprofesional.

Formación Continua, Segunda Especialidad y Profesionalización Docente

- Capacitar sobre modalidades de obtención de Título de Segunda Especialidad y Profesionalización Docente.
- Desarrollar proyectos de investigación e innovación como parte de la formación continua.

9.9 Directrices conducentes al resguardo de la integridad científica

1. Fomentar valores éticos como la integridad, honestidad, objetividad y transparencia en todas las etapas de la investigación.

2. Crear una "Comisión de Integridad Científica" para evaluar y sancionar malas prácticas como fabricación, falsificación o plagio de datos.

9.10 Directrices sobre propiedad intelectual

1. Garantizar el respeto a los derechos de autor en todas las investigaciones, conforme a las normas de CONCYTEC.
2. Citar y referenciar correctamente fuentes y autorías.
3. Informar a editores sobre publicaciones similares presentadas anteriormente.

9.11 Directrices específicas para el fomento de la investigación

En Docentes Formadores

1. Diseñar talleres prácticos sobre metodología de investigación aplicada, uso de software estadístico y gestores de referencias.
2. Establecer incentivos económicos y reconocimiento institucional para las mejores investigaciones publicadas.
3. Crear programas de alianzas interinstitucionales para fomentar proyectos interdisciplinarios con impacto regional y nacional.

En Estudiantes

1. Incorporar proyectos de investigación en los cursos de especialidad, con tutoría continua para el desarrollo de habilidades en diseño experimental, recopilación de datos y elaboración de informes.
2. Organizar ferias de investigación estudiantil y publicar trabajos destacados en boletines académicos.

Vinculación con el proceso formativo y programas de estudios

La investigación será transversal en todas las carreras y ciclos formativos, permitiendo la integración de conocimientos teóricos y prácticos.

- **Integración Curricular:** Cada programa incluirá objetivos específicos de investigación, como el desarrollo de proyectos interdisciplinarios alineados al perfil de egreso.
- **Competencias Profesionales:** Los estudiantes adquirirán competencias investigativas aplicadas a su especialidad, promoviendo soluciones innovadoras a problemáticas reales del aula y la comunidad.
- **Proyectos Finales:** Los trabajos de graduación serán proyectos de investigación aplicada que respondan a necesidades locales, con un impacto positivo en la mejora de los procesos educativos.

9.12 Directrices de resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual

- **Software Antiplagio:** Implementación de sistemas obligatorios para verificar la originalidad de los trabajos académicos e investigaciones realizadas por docentes y estudiantes.
- **Comisiones Éticas:** Creación de comités especializados para revisar y aprobar proyectos de investigación, asegurando el cumplimiento de principios éticos y normativas institucionales.
- **Protección Intelectual:** Desarrollo de políticas claras para el registro y reconocimiento de los productos académicos, garantizando la protección de derechos de autor y el acceso equitativo a los recursos generados.

Alineación con el PEI y expansión institucional

- **Formación Inicial Docente:** Diseño de actividades investigativas alineadas al desarrollo de competencias clave, promoviendo un aprendizaje reflexivo y basado en la resolución de problemas.
- **Formación Continua:** Creación de programas basados en evidencia, con un enfoque en la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
- **Adaptación Contextual:** Para nuevas filiales, programas y modalidades, se realizará un diagnóstico del entorno para garantizar que las investigaciones respondan a las necesidades específicas de cada contexto.

9.13 Medios de verificación y criterios de cumplimiento

• Medios de Verificación:

- Informes de investigación que evidencien el impacto de los proyectos realizados.
- Publicaciones en revistas académicas y boletines institucionales.
- Actas de proyectos y actividades de investigación presentadas en eventos académicos.

• Criterios de Cumplimiento:

- Coherencia con los objetivos estratégicos establecidos en el PEI.
- Pertinencia social y académica de los proyectos desarrollados.
- Rigor metodológico y ético en la ejecución de las investigaciones.
- Impacto positivo de los resultados en la mejora de los procesos educativos.

9.14 REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1 Objetivos del reglamento

El Reglamento de Investigación e Innovación Institucional tiene como objetivo establecer los lineamientos, procedimientos y mecanismos necesarios para la gestión de la investigación e innovación en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Víctor Andrés Belaunde". Busca promover una cultura investigativa basada en principios éticos, integridad científica y rigor académico, contribuyendo al desarrollo profesional de docentes y estudiantes, y al impacto positivo en la comunidad educativa.

1.2 Alcance y aplicación

Este reglamento es aplicable a todos los integrantes de la comunidad educativa del Instituto, incluyendo docentes formadores, estudiantes de Formación Inicial Docente, docentes de formación involucrados en actividades de investigación e innovación. Se extiende a proyectos realizados en colaboración con otras instituciones y a programas de formación continua y segunda especialidad.

1.3 Principios rectores

- **Integridad Científica:** Promover la honestidad, objetividad y transparencia en todas las etapas de la investigación.
- **Pertinencia y Calidad:** Orientar los proyectos a las necesidades educativas, sociales y culturales del entorno local y nacional.
- **Innovación:** Fomentar enfoques creativos para resolver problemas complejos y mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- **Colaboración y Transferencia:** Favorecer el trabajo en redes y la difusión de resultados para el beneficio de la sociedad.

1.4 Normativa relacionada

Este reglamento se basa en las disposiciones establecidas para las IESP, quienes se alinean con los lineamientos de investigación establecidos en el Perú, garantizando su cumplimiento y Registro Nacional de Trabajos de Investigación - SUNEDU y en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia y Tecnología e Innovación Abierto - ALICIA.

2. INVESTIGADORES DE LA INSTITUCIÓN

2.1 Definición y categorías

Los investigadores de la institución se clasifican en las siguientes categorías:

- **Docentes investigadores de estudiantes FID:**
 - **Formación académica:** Maestría en áreas afines y capacitación en investigación educativa.
 - **Experiencia:** Mínimo 2 años en investigación educativa y al menos 2 publicaciones en revistas indexadas o boletines académicos.
 - **Contribuciones:** Participación en líneas de investigación institucionales, ponencias en eventos académicos, y colaboración en proyectos relevantes.
- **Docentes investigadores para docentes formadores:**
 - **Formación académica:** Maestría en educación, ciencias sociales o áreas vinculadas a la enseñanza y aprendizaje, con especialización en metodologías de investigación educativa.
 - **Experiencia:** Mínimo 4 años de experiencia en investigación educativa y al menos 3 publicaciones en revistas indexadas o eventos académicos reconocidos.
 - **Contribuciones:** Diseño de estrategias de formación continua y apoyo en proyectos colaborativos para mejorar las competencias investigativas de los docentes formadores.
- **Docentes investigadores para docentes en servicio:**
 - **Formación académica:** Maestría en áreas afines a la educación, con formación complementaria en investigación aplicada.
 - **Experiencia:** Mínimo 5 años en la práctica docente y al menos 2 años liderando investigaciones aplicadas al contexto educativo.
 - **Contribuciones:** Promoción de proyectos de innovación educativa y talleres de investigación orientados a la mejora de las prácticas pedagógicas.
 - **Requisitos para postular a otro nivel de:**
 - Docentes Investigadores de Estudiantes FID
 - Docentes Investigadores para Docentes Formadores
 - Docentes Investigadores para Docentes en Servicio

- El docente formador que desea ser promovido a otro nivel de docentes formador investigador deben cumplir con las funciones señaladas, además será evaluado en su desempeño como docente y evaluado como integrante de un proyecto integrador
- **Estudiantes investigadores:** Estudiantes de los programas de formación inicial docente de investigación y proyectos integradores como parte de su formación profesional.
- **Colaboradores externos:** Profesionales y expertos externos que participan en proyectos de investigación en colaboración con la institución.

2.2 Derechos y obligaciones

Derechos:

- Acceso a recursos, materiales y apoyo institucional para el desarrollo de investigaciones.
- Reconocimiento institucional por sus aportes y logros en proyectos investigativos.
- Participación en eventos académicos para la difusión de sus resultados.

Obligaciones:

- Respetar los principios de integridad científica y ética en todas las etapas del proceso investigativo.
- Garantizar la originalidad y validez de los datos presentados.
- Cumplir con los lineamientos establecidos en este reglamento y otras normativas institucionales y nacionales.

2.3 Requisitos para la participación en proyectos

- **Para los docentes:** Presentar un plan de investigación alineado a las líneas de investigación definidas por la institución y demostrar experiencia previa o formación en investigación educativa.
- **Para los estudiantes:** Participar en talleres de formación en metodología de investigación y contar con la supervisión de un docente investigador.

2.4 Reconocimientos y estímulos

- Incentivos económicos y bonificaciones por la publicación de artículos en revistas indexadas.

- Certificados de reconocimiento y premios a los mejores proyectos presentados en eventos institucionales.
- Prioridad para participar en programas de intercambio académico y capacitaciones especializadas.

3. GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Creación y registro de grupo de investigación

3.1.1 Grupo de investigación

- Para la creación y registro de grupos de investigación, los integrantes deben cumplir con más de una de las siguientes condiciones:
 - a. Haber sido jefe de Unidad de Investigación.
 - b. Contar con especialidad de investigación.
 - c. Presentar documento que señale que esta estudiante de la especialidad de investigación
 - d. Haber sido asesor de trabajo de investigación
 - e. Haber sido docente formador de módulo de práctica e investigación

Para ello, deberán presentar una solicitud formal al Comité de Investigación adjuntando plan de trabajo que incluya objetivos, metodologías y resultados esperados.

3.1.2 Docentes formadores asesores de investigación

- Los grupos de investigación están constituidos por docentes formadores, estudiantes de FID y docentes de formación continua que desarrollan temas de investigación–académica, supervisión de trabajos de investigación, responsables del trabajo de proyectos integradores alineados a líneas de investigación institucional, a quienes se les hará seguimiento y evaluación periódica.

3.2 Funciones y responsabilidades

- Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de investigación que respondan a las necesidades educativas y sociales.
- Generar artículos científicos, ponencias y otros productos académicos derivados de sus investigaciones.
- Promover la formación de nuevos investigadores mediante tutorías y capacitaciones.

3.3 Estructura Organizativa

- Cada grupo contará con un coordinador responsable, designado por el Comité de Investigación, que velará por el cumplimiento del plan de trabajo.
- Los integrantes incluirán docentes, estudiantes y, en caso necesario, colaboradores externos que aporten conocimientos específicos.

3.4 Grupos de Investigación

- Los grupos de investigación serán evaluados anualmente por el Comité de Investigación, considerando indicadores de productividad, impacto y alineación con las líneas prioritarias institucionales.
- Los informes de evaluación serán compartidos con las autoridades académicas para la toma de decisiones sobre la continuidad o mejora de los grupos.

Grupo 1. Docentes formadores y estudiantes del I y II ciclo – Desarrollo del proyecto integrador 1.

Grupo 2. Docentes formadores y estudiantes del III y IV ciclo – Desarrollo del proyecto integrador 2.

Grupo 3. Docentes formadores y estudiantes del V y VI ciclo – Desarrollo del proyecto integrador 3.

Grupo 4. Docentes formadores y estudiantes del VII y VIII ciclo – Desarrollo del proyecto integrador 4.

Grupo 5. Estudiantes del IX y X ciclo – cuentan con asesor investigación y elaboran su trabajo de investigación, que debe ser aprobado por el asesor de investigación y la EESP solicita a la SUNEDU la inscripción del Grado Académico de Bachiller en Educación.

Grupo 6. Egresados con Grado de Bachiller que solicitan sustentar trabajo de investigación, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación.

Grupo 7. Docentes formadores que desarrollan trabajos de investigación.

Grupo 8. Docentes de Formación Continua que elaboran trabajo de investigación para obtener Título de Segunda Especialidad Profesional, Grado Académico de Bachiller en Educación y/o Título Profesional de Licenciado en Educación.

4. Código de Ética de la Investigación e Innovación

4.1 Principios Éticos Fundamentales

- Respetar los derechos humanos y la dignidad de las personas involucradas en la investigación.
- Garantizar la confidencialidad y seguridad de los datos recopilados durante los proyectos.
- Fomentar la equidad y la inclusión en la selección de participantes y la difusión de resultados.

4.2 Normas de Conducta en la Investigación

- Prohibir la manipulación de resultados para favorecer intereses particulares.
- Declarar cualquier conflicto de interés antes de iniciar un proyecto.
- Asegurar que las publicaciones y resultados reflejen fielmente el trabajo realizado.

4.3 Mecanismos para la Resolución de Conflictos

- Crear una Comisión de Ética que investigue y resuelva denuncias relacionadas con malas prácticas.
- Implementar procedimientos claros y confidenciales para la recepción y evaluación de quejas.

4.4 Sanción de Infracciones Éticas

- Aplicar medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la falta, que pueden incluir desde amonestaciones hasta la inhabilitación para participar en proyectos futuros.
- Informar a las autoridades correspondientes en caso de infracciones graves que trasciendan el ámbito institucional.

5. Propiedad Intelectual

5.1 Marco Legal de la Propiedad Intelectual

La institución garantiza el respeto y cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de propiedad intelectual, asegurando la protección de los derechos de autor y otros derechos conexos de los investigadores.

5.2 Titularidad de los Resultados de Investigación

- Los derechos sobre los productos de investigación realizados en el marco de la institución pertenecerán a esta, salvo acuerdos previos que indiquen lo contrario.

- Se respetará la autoría de los investigadores en todas las publicaciones y proyectos resultantes de sus investigaciones.

5.3 Registro y Protección de Derechos de Autor

- Todos los proyectos de investigación deberán registrarse en el sistema institucional de propiedad intelectual antes de su difusión o implementación.
- Los autores recibirán el debido reconocimiento en todas las publicaciones y productos derivados de sus investigaciones.

5.4 Uso y Transferencia de Conocimientos

- La institución promoverá la transferencia de resultados de investigación a la comunidad educativa y la sociedad en general, respetando los derechos de autor y los acuerdos establecidos con los investigadores.
- Se implementarán mecanismos de licencia para el uso compartido de productos intelectuales, garantizando el acceso a recursos académicos y tecnológicos derivados de las investigaciones.

6. Disposiciones Finales

6.1 Vigencia del Reglamento

Este reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por las autoridades competentes de la institución y será revisado periódicamente para garantizar su pertinencia y efectividad.

6.2 Revisión y Actualización

Las revisiones del reglamento se realizarán anualmente o cuando se presenten cambios significativos en las normativas nacionales o en las prioridades institucionales.

TÍTULO X

ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI

10.1 Definición de la estrategia de evaluación del PEI y mejora continua

El IESP presenta la estrategia de evaluación del PEI de acuerdo con lo señalado por CEPLAN.

La evaluación del PEI es integral y sistémica de acuerdo a la política nacional, busca determinar la pertinencia, la verificación del cumplimiento de logros esperados y la identificación e incorporación de las lecciones aprendidas (CEPLAN, 2021, p.36).

La institución asume las evaluaciones de diseño, de implementación, y de resultados, para evaluar las políticas y planes nacionales, señalados por CEPLAN.

El PEI del IESP, considera importante la evaluación de su implementación, para el cumplimiento de las acciones estratégicas y de servicios. En ese sentido, la evaluación de implementación del PEI debe recoger la valoración respecto del cumplimiento de la ruta estratégica, los indicadores y metas, los servicios resultantes de la implementación de procesos y procedimientos establecidos en el MPI y el seguimiento a las actividades y metas físicas previstas, en el PAT.

10.2 Dominio de la estrategia de evaluación del PEI

Para concretar dicha evaluación, la institución requiere planificar y organizar el recojo de información, para lo cual debe tener en cuenta los siguientes elementos:

1. La información que se necesita recoger
2. Los instrumentos que se utilizarán para ello
3. Las fuentes o medios donde se encuentra la información
4. La frecuencia con la que se recogerá la información.
5. Los responsables del recojo y análisis de información

10.3 Matriz de evaluación

En esa línea, se propone la construcción de una matriz que consolide dichos elementos y que permita gestionar e implementar la evaluación. Para lo cual, se presenta la Herramienta 19 y se deberá tener en cuenta lo siguiente:

Elementos de la matriz de evaluación	Descripción
Objetivos Estratégicos	Objetivo Estratégico 1 Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección. Objetivo Estratégico 2 Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo del Coordinador del Área de Calidad. Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales. Objetivo Estratégico 4 Fortalecer competencias profesionales de acuerdo a las necesidades formativas, investigación e innovación de docentes formadores, para el logro de aprendizajes de sus estudiantes Objetivo Estratégico 5 Implementar programas de formación continua, de acuerdo a las necesidades formativas priorizadas de los docentes en servicio, a través de investigación e innovación, producción y divulgación de conocimientos Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.
Acciones Estratégicas	1.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de estudiantes y docentes formadores, a cargo del Director General. 1.2 Identificación de riesgos, conflictos a tiempo para gestionar condiciones favorables con la participación de la comunidad educativa, a cargo del Director General. 1.3 Elaboración de políticas educativas para la mejora continua de cambio y desafíos que se presenten, a cargo del Director General. 2.1 Planificación, monitoreo y evaluación que aseguren la calidad de los instrumentos de gestión, a cargo del Coordinador del Área de Calidad 2.2 Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de estudiantes de FID, docentes formadores y Docentes de formación continua, a cargo del Coordinador del Área de Calidad 2.3 Elaboración de planes de mejora que aseguren el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes de FID, a cargo del Coordinador del Área de Calidad 3.1 Difusión a la comunidad educativa sobre el proceso de admisión y registro de postulantes en el SIA, a cargo de la Dirección General y Secretaria Académica. 3.2 Desarrollo de procesos formativos en el marco de enfoques por competencias, a cargo de Jefe de Unidad Académica. 3.3 Elaboración y suscripción de convenios interinstitucionales, para la práctica preprofesional, a cargo del Jefe de Unidad Académica. 3.4 Participación de estudiante en el proceso de elección democrática de sus representante del Consejo asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad. 3.5 Elaboración de planes de atención de tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad. 3.6 Producción de trabajo de investigación en contextos reales y difusión de las investigaciones destacadas, a cargo de la Unidad de Investigación. 3.7 Implementación de planes de bienestar, defensa, tutoría, consejería, soporte socioemocional y atención de estudiantes de manera oportuna, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad 3.8. Registro y seguimiento de egresados e inserción laboral, en forma permanente, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad. 4.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de la práctica docente a través de talleres de capacitación, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.

	4.2 Transformación de las competencias investigativas de los docentes formadores, a través de trabajos de investigación e innovación y posterior publicación, a cargo de la Unidad de Investigación. 5.1 Diagnóstico de necesidades y demandas del desarrollo profesional de los docentes en servicio de la región de Lima Metropolitana, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua. 5.2 Fortalecimiento de competencias investigativas de docentes en servicio, a través de producción investigativa e innovación, a cargo de la Unidad de Investigación. 6.1 Previsión económica y financiera de los recursos, para asegurar la calidad del servicio educativo, a cargo del Administrador. 6.2 Atención de bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad y oportunidad, a cargo del Administrador. 6.3 Contratación de personal docente idóneo orientados al desempeño eficiente de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador. 6.4 Planificación y uso de recursos tecnológicos, base de datos y sistema de información en términos de cantidad y calidad, a cargo del Administrador. 6.5 Atención oportuna al público usuario estudiantes y egresados, a cargo del Administrador. 6.6 Solución de asuntos de acciones legales, a cargo del Administrador.
Indicadores	Se consideran los indicadores planteados para las AE 1.1.1 Número de diagnóstico de capacitaciones formativas realizadas a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo del Director General. 1.2.1 Número de talleres de identificación de riesgos y conflictos para gestionar necesidades favorables para docentes formadores y estudiantes de FID. Director General. 1.3.1 Número de planes sobre políticas educativas para mejora continua a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo de la Dirección General 2.2.1 Número de talleres para fortalecer las competencias digitales, a estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua a cargo del Director General. 2.2.2 Número de monitoreo, evaluación y actualización de los instrumentos de gestión, a cargo del Área de Calidad. 2.2.3 Porcentaje de cumplimiento de estrategias de seguimiento y evaluación a estudiantes y docentes formadores, a cargo del Área de Calidad. 2.3.1 Porcentaje de estudiantes que al término del ciclo lograron las competencias del perfil de egreso, a cargo del Coordinador del Área de Calidad 3.1.1 Porcentaje de incremento de postulantes con referencia al año anterior y su registro en el SIA, en el plazo correspondiente, a cargo de la Dirección General y Secretaria Académica 3.2.1 Número de talleres de capacitación para fortalecimiento de competencias de los estudiantes de FID para lograr las competencias del perfil de egreso, a cargo de Unidad Académica 3.3.1 Porcentaje de suscripción de convenios interinstitucionales y convenios personales, a cargo de Unidad Académica 3.4.1 Porcentaje de estudiantes que participaron en el proceso de elección del representante del Consejo Asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad 3.5.1 Número de planes de atención de: tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad 3.6.1 Porcentaje de trabajos de investigación de estudiantes de FID, aprobados por el asesor de investigación, a cargo de la Unidad de Investigación. 3.7.1 Número de atención a miembros de la comunidad educativa por psicólogo, enfermería y asistencia técnica de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad. 3.8.1 Porcentaje de registro y seguimiento de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad. 4.1.1 Número de talleres de docentes formadores de práctica preprofesional que asisten a talleres de capacitación por el asesor de práctica, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.

	4.2.1 Número de trabajos de investigación aprobados, a cargo de la Unidad realizados por los docentes formadores, a cargo del jefe de Investigación. 5.1.1 Número de programas de formación continua aprobados, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua 5.2.1 Número de trabajos de investigación de docentes de formación continua aprobados, a cargo de la Unidad de Investigación 6.1.1 Porcentaje de previsión económica y financiera, a cargo del Administrador 6.2.1 Número de informes sobre atención de bienes y servicios, a cargo del Administrador 6.3.1 Porcentaje de proceso de contratación de personal docente idóneo de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador. 6.4.1 Número de informes sobre uso de recursos tecnológicos, a cargo del Administrador 6.4.2 Número de informes base de datos implementados y sistema de información, a cargo del Administrador 6.5.1 Porcentaje de atención oportuna a usuarios de expedientes, a cargo del Administrador 6.6.1 Porcentaje de acciones legales resueltas, a cargo del Administrador y abogado.
Metas	Metas establecidas en la programación multianual. Ver 10.2 Matriz de evaluación del PEI
Fuente de verificación	Se especifican los medios a través de los cuales constatamos, verificamos, comprobamos las características del indicador y por lo tanto la ejecución de las AE. Por ejemplo, informes de talleres de capacitación, reporte de trabajo, acta de reunión, estudios regionales, balance de gastos, reporte de encuestas, informe de monitoreo, reportes de seguimiento del PAT y del MPI, informes de evaluación del PAT y del MPI, etc. Por cada Acción Estratégica se ha considerado Informe de Ejecución
Método de recolección de información	Se considera los diferentes métodos que la institución puede utilizar para recoger información. Esto puede conllevar a la construcción de diferentes instrumentos. Por ejemplo, encuestas, entrevistas, cuestionarios, listas de cotejo, guías de observación, registros de clase, etc. El IESP ha definido el método de recolección del avance y/o cumplimiento de cada Objetivo Estratégica, Acción Estratégica e indicador, acciones a realizar: Entrevistas a los responsables, Actas de reunión e elaboración de Informe para presentar el avance o cumplimiento al Consejo Asesor.
Responsable del recojo y análisis de información	Se identifica y especifica qué área o unidad institucional se encargará de recoger y analizar la información por cada indicador. La Comisión ad-hoc de cada Objetivo Estratégica, Acción Estratégica e indicador.
Frecuencia	Se coloca la frecuencia con la que se va a recoger la información por cada indicador. Al ser una evaluación de implementación, se recomienda una frecuencia anual, considerando que las metas son anuales, no obstante, la institución define frecuencia en función de sus recursos. Frecuencia es anual
Uso de los resultados	Se debe señalar el uso que se le dará a la información procesada y analizada. Asimismo, se debe definir los espacios de discusión, análisis y toma de decisiones sobre los resultados, en los que participe la comunidad educativa, equipos directivos u otros El uso de los resultados es para la mejora de las acciones administrativas.

10.4 Evaluación de diseño del PEI

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

Implica analizar la coherencia interna, la cual consiste en examinar si las líneas estratégicas guardan correspondencia con los objetivos estratégicos, asimismo, si los indicadores fueron seleccionados cumpliendo los criterios establecidos. Además, implica la evaluación de la coherencia externa, la cual consiste en analizar la consistencia de la articulación vertical de los objetivos estratégicos con los objetivos de los planes superiores (Objetivos Estratégicos del Proyecto Educativo Nacional al 2036 - PEN) (como el Proyecto Educativo Regional o Local), de manera que permita conocer si el plan responde al marco estratégico.

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 PE. Asimismo, la evaluación de resultados se describe a través del Formato de Informe de Evaluación de Resultados del PEI. Los indicadores son aquellos que miden la actuación de la gestión pública en el proceso de producción del servicio y los resultados que se logran. Se clasifican en:

- ✓ Indicadores de impacto
- ✓ Indicadores de resultados
- ✓ Indicadores de productos
- ✓ Indicadores de proceso

En ese sentido, la evaluación de implementación del PEI de los IESP, recoge:

- ✓ La valoración respecto del cumplimiento de la ruta estratégica, específicamente las acciones estratégicas, los indicadores y metas,
- ✓ La entrega de productos y servicios resultantes de la implementación de procesos y procedimientos establecidos en el MPI; y
- ✓ Seguimiento a las actividades y metas físicas previstas en el PAT.

Para concretar dicha evaluación, la institución requiere planificar y organizar el recojo de información, para lo cual debe tener en cuenta los siguientes elementos:

1. La información que se necesita recoger
2. Los instrumentos que se utilizarán para ello
3. Las fuentes o medios donde se encuentra la información
4. La frecuencia con la que se recogerá la información.
5. Los responsables del recojo y análisis de información

10.5 Matriz de evaluación del PEI

OBJETIVO	ACCIÓN ESTRATÉGICA	INDICADOR DE LOGRO	VALOR actual	METAS MULTIANUALES						FUENTE DE	Método de recolección de información	Responsable del recojo de análisis de información	Frecuencia	Uso de los resultados
				2024	2025	2026	2027	2028	2029					
Objetivo. 1 Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección.	1.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de estudiantes y docentes formadores, a cargo del Director General.	1.1.1 Número de diagnóstico de capacitaciones formativas realizadas a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo del Director General.	0	2	3	3	4	5	6	Informe de ejecución de diagnóstico	Informe de actas de reunión Entrevista Encuesta Cotejo de reportes	Director General Comisión	CICLO	Mejora de las acciones formativas, a cargo del DG
	1.2 Identificación de riesgos, conflictos a tiempo para gestionar condiciones favorables con la participación de la comunidad educativa, a cargo del Director General.	1.2.1 Número de talleres de identificación de riesgos y conflictos para gestionar necesidades favorables para docentes formadores y estudiantes de FID. Director General.	0	2	2	3	3	4	4	Informe de ejecución de talleres de identificación de riesgos y conflictos	Informe de actas de reunión Entrevista Encuesta	Director General	CICLO	Mejora continua de procesos favorables, a cargo del DG
	1.3 Elaboración de políticas educativas para la mejora continua de cambio y desafíos que se presenten, a cargo del Director General.	1.3.1 Número de planes sobre políticas educativas para mejora continua a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo de la Dirección General	0	2	2	3	4	4	4	Informe de políticas educativas de mejora continua	Informe actas de reunión Encuesta	Director General	CICLO	Validación de políticas educativas, a cargo del DG

		1.3.2 Número de talleres para fortalecer las competencias digitales, a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo del Director General.	0	4	4	5	5	6	6	Informe de ejecución de talleres de competencias digitales	Informe de actas de reunión	Director General y Jefe de Cómputo	CICLO	Estudiantes y docentes formadores fortalecidos en competencias digitales Director General y Jefe de Cómputo
Objetivo 2 Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo del Coordinador del Área de Calidad.	2.1 Planificación, monitoreo y evaluación que aseguren la calidad de los instrumentos de gestión, a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.1.1 Número de monitoreo, evaluación y actualización de los instrumentos de gestión, a cargo del Área de Calidad.	0	10	10	10	10	10	10	Informe de % de seguimiento	Actas de reunión Fichas de avance	Coordinador de Calidad	CICLO	Aplicación de Seguimiento y monitoreo a DF y DFC, a cargo de Coordinador de Calidad.
	2.2 Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de estudiantes de FID y docentes formadores y docentes de formación continua. a cargo del Coordinador del Área de Calidad y docentes formadores. a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.2.1 Porcentaje de cumplimiento de estrategias de seguimiento y evaluación a estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua, a cargo del Área de Calidad.	0	80 %	90%	90%	95%	100%	100%	Informe de ejecución	Informe Ficha de seguimiento	Coordinador de Calidad	CICLO	Estrategias de seguimiento, A cargo de Coordinador de Calidad

	2.3 Elaboración de planes de mejora que aseguren el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes de FID, a cargo del Coordinador del Área de Calidad	2.3.1 Porcentaje de estudiantes que al término del ciclo lograron las competencias del perfil de egreso, a cargo del Coordinador del Área de Calidad	0	80%	90%	90%	95%	100%	100%	Informe de ejecución	Informe de cumplimiento de competencias	Coordinador de Calidad	CICLO	Mejora de las acciones formativas, A cargo de Coordinador de Calidad
Objetivo 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.	3.1 Difusión a la comunidad educativa sobre el proceso de admisión y registro de postulantes en el SIA, a cargo de la Dirección General y Secretaría Académica.	3.1.1 Porcentaje de incremento de postulantes con referencia al año anterior y su registro en el SIA, en el plazo correspondiente, a cargo de la Dirección General y Secretaría Académica	0	10%	30%	50%	70%	90%	100%	Informe ejecución proceso de admisión	Informe Entrevista Ex escrito	Comisión admisión Director General - Jefe de Unidad Académica	ciclo	Captación mejores ingresantes, a cargo de Director General - Jefe de Unidad Académica
	3.2 Desarrollo de procesos formativos en el marco de enfoques por competencias, a cargo de Jefe de Unidad Académica.	3.2.1 Número de talleres de capacitación para fortalecimiento de competencias de los estudiantes de FID para lograr las competencias del perfil de egreso, a cargo de Unidad Académica	0	2	2	3	4	5	6	Informe ejecución de talleres formativos	Actas	Jefe Unidad Académica	CICLO	Mejores calificaciones por ciclo, a cargo de Jefe de Unidad Académica
	3.3 Elaboración y suscripción de convenios interinstitucionales, para la práctica preprofesional, a cargo del Jefe de Unidad Académica.	3.3.1 Porcentaje de suscripción de convenios interinstitucionales, a cargo de Unidad Académica	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Informe suscripción convenios	Convenios firmados en plazo establecido	Jefe Unidad Académica Jefe de Unidad de Investigación e Innovación	CICLO	Evaluación suscripción convenios, a cargo de Unidad Académica y Unidad de Investigación e Innovación

	3.4 Participación de estudiante en el proceso de elección democrática de sus representante del Consejo asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.4.1 Porcentaje de estudiantes que participaron en el proceso de elección del representante del Consejo Asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad	0	80 %	90%	90%	95%	100%	100%	Informe proceso de selección	Selección de estudiante	Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad	CICLO	Estudiantes informados, a cargo de Unidad de Bienestar y Empleabilidad
	3.5 Elaboración de planes de atención de tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.5.1 Número de planes de atención de: tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad	0	3	3	3	3	3	3	Información sobre casos presentados sobre: tutoría, enfermería y asistencia social	Planes validados Formato de fichas validadas	Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad tutoría, enfermería y asistente social	CICLO	a cargo de Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad , psicóloga, enfermera y asistente social
	3.6 Producción de trabajo de investigación en contextos reales y difusión de las investigaciones destacadas, a cargo de la Unidad de Investigación.	3.6.1 Porcentaje de trabajos de investigación de estudiantes de FID, aprobados por el asesor de investigación, a cargo de la Unidad de Investigación.	0	30%	40%	50%	70%	90%	100%	Informe sobre aprobación trabajos de investigación	N.º de trabajos de investigación aprobados	Jefe de Unidad de Investigación e Innovación	CICLO	Trabajos investigación aprendizaje estudiantes de EB, a cargo de Unidad de Investigación e Innovación
	3.7 Implementación de planes de bienestar, defensa, tutoría, consejería, soporte socioemocional y atención de estudiantes de manera oportuna, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad	3.7.1 Número de atención a miembros de la comunidad educativa por psicólogo, enfermería y asistencia técnica de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	0	50	80	90	100	120	150	Informe N.º atención de: tutoría, enfermería y asistente social	Planes validados N.º de fichas llenas	Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad tutoría, enfermería y asistente social	CICLO	Estudiantes atendidos por profesionales prestos para atención de estudiantes, a cargo de Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad psicóloga, enfermera y asistente social

	3.8. Registro y seguimiento de egresados e inserción laboral, en forma permanente, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	3.8.1 Porcentaje de registro y seguimiento de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	0	10%	20%	30%	40%	60%	100%	Informe sobre porcentaje de inscripción de egresados	Registro de nuevos egresados registrados en la base de datos	Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad	CICLO	Egresados registrados, a cargo de Jefe de unidad de Bienestar y Empleabilidad
Objetivo 4 Fortalecer competencias profesionales de acuerdo a las necesidades formativas, investigación e innovación de docentes formadores, para el logro de aprendizajes de sus estudiantes	4.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de la práctica docente a través de talleres de capacitación, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.	4.1.1 Número de talleres de docentes formadores de práctica preprofesional que asisten a talleres de capacitación por el asesor de práctica, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.	0	1	2	2	3	3	4	Informe de ejecución de talleres de fortalecimiento a DF	Actas Registro asistencia	Jefe de Unidad de Formación Continua	CICLO	Docentes formadores fortificados, a cargo de Jefe de Unidad de Formación Continua
	4.2 Transformación de las competencias investigativas de los docentes formadores, a través de trabajos de investigación e innovación y posterior publicación, a cargo de la Unidad de Investigación.	4.2.1 Número de trabajos de investigación aprobados, a cargo de la Unid realizados por los docentes formadores, a cargo del jefe de Investigación.	0	0	1	2	3	4	5	Informe sobre ejecución de trabajos de investigación	Trabajos de investigación aprobados	Jefe de Unidad de Investigación e Innovación	CICLO	Trabajos investigación de docentes formadores a cargo de Unidad de Investigación e Innovación
Objetivo 5 Implementar programas de formación continua, de acuerdo a las necesidades formativas priorizadas de los docentes en servicio, a través de investigación e innovación, producción	5.1 Diagnóstico de necesidades y demandas del desarrollo profesional de los docentes en servicio de la región de Lima Metropolitana, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.	5.1.1 Número de programas de formación continua aprobados, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua	0	0	0	1	2	3	4	Informe de ejecución de talleres de fortalecimiento a DFC	Actas Registro asistencia	Jefe de Unidad de Formación Continua	CICLO	Docentes de formación continua fortificados, a cargo de Jefe de Unidad de Formación Continua

y divulgación de conocimientos.	5.2 Fortalecimiento de competencias investigativas de docentes en servicio, a través de producción investigativa e innovación, a cargo de la Unidad de Investigación.	5.2.1 Número de trabajos de investigación aprobados, a cargo de la Unidad de Investigación	0	0	0	2	5	8	10	Informe sobre ejecución de trabajos de investigación en DFC	Trabajos de investigación aprobados	Jefe de Unidad de Investigación e Innovación	CICLO	Trabajos investigación de docentes de formación Continua, a cargo de Unidad de Investigación e Innovación
Objetivo 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnológicos e infraestructura y atención al usuario.	6.1 Previsión económica y financiera de los recursos, para asegurar la calidad del servicio educativo, a cargo del Administrador.	6.1.1 Porcentaje de informes de previsión económica y financiera, a cargo del Administrador	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Informe mensual sobre previsión y gestión de recursos económicos	Cumplimiento de presupuesto	Área de Administración	CICLO	Cumplimiento de planificación de presupuesto a cargo de Administración
	6.2 Atención de bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad y oportunidad, a cargo del Administrador.	6.2.1 Número de informes sobre atención de bienes y servicios, a cargo del Administrador	0	2	2	2	2	2	2	Informes atención de bienes y servicios	Atención necesaria	Área de Administración	CICLO	Atención planificada, a cargo de Administración
	6.3 Contratación de personal docente idóneo orientados al desempeño eficiente de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.	6.3.1 Porcentaje de proceso de contratación de personal docente idóneo de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Difusión en el portal del IESP - plazas contrato de personal	Examen de contrato Lista de resultados	Área de Administración	CICLO	Capacitación nuevo personal, a cargo de Administración
	6.4 Planificación y uso de recursos tecnológicos, base de datos y sistema de información en términos de cantidad y calidad, a cargo del Administrador.	6.4.1 Número de informes sobre uso de recursos tecnológicos, a cargo del Administrador	0	2	2	2	2	2	2	Informes mantenimiento de recursos tecnológicos	Comprobación de resultado de mantenimiento	Área de Administración	CICLO	Verificación de mantenimiento de recursos tecnológicos, a cargo de Administración
		6.4.2 Número de informes base de datos implementados y sistema de información, a cargo del Administrador	0	2	2	2	2	2	2	Informes sobre calidad de recursos y materiales	Ficha de consulta sobre atención de recursos solicitados	Área de Administración	CICLO	Satisfacción sobre uso de recursos tecnológicos, a cargo de Administración

	6.5 Atención oportuna al público usuario estudiantes y egresados, a cargo del Administrador.	6.5.1 Porcentaje de atención oportuna a usuarios de expedientes, a cargo del Administrador	100%	100%	100%	100%	100%	10%	100%	Informe e entrega expedientes plazo establecido	Satisfacción de usuarios	Área de Administración	CICLO	Satisfacción sobre atención al usuario, a cargo de Administración
	6.6 Solución de asuntos de acciones legales, a cargo del Administrador.	6.6.1 Porcentaje de acciones legales resueltas, a cargo del Administrador y abogado	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Informe de casos legales y normativos presentados	Atención de asuntos legales y normativos.	Área de Administración	CICLO	Satisfacción sobre atención de acciones legales-,

TÍTULO XI

PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA

11.1 Mejora continua

El proceso de mejora continua refiere la ejecución constante de acciones que mejoran los procesos en la institución, conducentes a elevar la calidad del servicio que se brinda, este proceso se sitúa en el concepto contemporáneo de aseguramiento de la calidad. Es importante recordar que la autoevaluación institucional es la base de la mejora continua.

Las propuestas de mejora continua estarán diseñadas considerando las siguientes preguntas y respuestas:

¿Cómo se utilizarán o usarán los resultados de los reportes de seguimiento e informes de evaluación del PEI y todos los documentos de gestión?

- Para identificar áreas de mejora en la implementación del PEI y en la gestión de los proyectos.
- Para tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos y la planificación de futuras acciones.
- Para informar a las partes interesadas, como beneficiarios, sobre el progreso y los logros alcanzados.
- Para realizar ajustes en el enfoque y las estrategias de intervención, en función de los resultados obtenidos.
- Para garantizar la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión de los recursos y los resultados alcanzados

¿Cómo se identificarán las oportunidades de mejora a partir de dichos resultados

Fomentar la comunicación y la manera en que se llevará a cabo la identificación. Se recomienda la organización de encuentros de la Unidad de Calidad o un Comité de Mejora Continua (en caso necesario). Como método de trabajo se propone examinar las razones que causaron desviaciones o que afirmaron en buen progreso de las acciones y metas estratégicas.

¿Qué tipo de planes o acciones de mejora serán propuestos?

Implementación planes de mejora con estrategias y medidas correctivas, monitoreo y evaluación de los resultados, y la retroalimentación continua para ajustar y optimizar el proceso. También se puede considerar la capacitación del personal, la implementación de tecnología innovadora, la mejora de los

procesos internos, la comunicación efectiva entre los miembros del equipo, y la colaboración con otras organizaciones o expertos en el campo. Es importante tener un enfoque proactivo y sistemático en la implementación de estos planes de mejora para lograr resultados sostenibles a largo plazo.

Estos planes de mejora serán elaborados por el equipo directivo en conjunto con los responsables de cada unidad que se verá afectado por las medidas propuestas. Estos planes suelen elaborarse de forma periódica, generalmente al inicio de cada periodo presupuestario o trimestralmente, dependiendo de las necesidades y objetivos de la organización.

La aprobación de los planes de mejora se llevará a cabo en reuniones de dirección o comités específicos, donde se evalúan los recursos necesarios, los objetivos a alcanzar y la viabilidad de implementar las medidas propuestas. Una vez aprobados, los planes se incluye un presupuesto específico que detalla los costos asociados a cada medida de mejora, así como los recursos necesarios para llevarlas a cabo.

La institución asignara fondos específicos para la implementación de medidas de mejora, los cuales pueden provenir de presupuestos generales, de partidas específicas destinadas a proyectos de mejora o incluso de recursos externos como subvenciones o financiamiento externo. Los planes de mejora serán planificados y controlados para garantizar su efectividad y viabilidad a largo plazo.

¿Cómo se realizará la verificación de los planes o acciones de mejora propuestos?

La verificación de los planes de mejora se logra a través de un monitoreo constante y una evaluación objetiva de los resultados obtenidos y a través de: Un seguimiento continuo y sistemático de su implementación. Auditorías internas, revisiones periódicas de indicadores de desempeño, encuestas de satisfacción de la comunidad educativa.

Asimismo, es importante establecer mecanismos de retroalimentación que permitan identificar posibles desviaciones o áreas de oportunidad para ajustar los planes en caso necesario.

¿Quién es responsable de la mejora continua en la institución?

La responsabilidad de la mejora continua en una institución recae en todos los miembros de la misma, desde la alta dirección hasta el personal operativo. Es importante que todos los niveles de la organización estén comprometidos con la mejora y trabajen en conjunto para identificar áreas de oportunidad, implementar mejoras y evaluar los resultados. La cultura organizacional

también juega un papel fundamental en este proceso, ya que fomentar la comunicación, la colaboración y el aprendizaje continuo favorece la implementación efectiva de iniciativas de mejora. Por lo tanto, se puede decir que todos son responsables de la mejora continua en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-EGG, E., (2000). La planificación educativa. Buenos Aires: Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Armijo, María Elena (2018) “Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público” Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) CEPAL.
- CEPLAN (2019a). Guía para el Planeamiento Institucional. Recuperado de https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/
- Consejo Nacional de Educación (2020). El Proyecto Educativo Nacional al 2036: el reto de la ciudadanía plena. Aprobado mediante Decreto Supremo N.º009-2020- MINEDU
- García, E., (2014). Planeación estratégica. Ciudad de México: Editorial Trillas.
- Ley N.º 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior de la Carrera Pública y de sus Docentes.
- Mendoza, J., (2013). Manual de Gestión de Instituciones Educativas. Lima: Colectivo de Investigación e Innovación Pedagógica “sembrando saberes”.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2016) “Guía Metodológica para la definición, seguimiento y uso de indicadores de los programas presupuestales”– Dirección General de Presupuesto Público.
- Ministerio de Educación (2020). Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva. Aprobado mediante Decreto Supremo N.º012-2020- MINEDU
- Ministerio de Educación (2018). Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Aprobado mediante

ANEXOS

ANEXO 1

ESTÁNDARES DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS PARA LA EDUCACIÓN INICIAL, EDUCACIÓN PRIMARIA, EDUCACIÓN FÍSICA, EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN SECUNDARIA Y CIUDADANÍA Y CIENCIAS SOCIALES

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
Niveles Competencias	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Comprende el aprendizaje como un fenómeno complejo, en el que intervienen diferentes procesos cognitivos, afectivos y socioculturales y que puede ser interpretado desde diversas teorías, con implicancias distintas para las prácticas pedagógicas. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Comprende los conceptos centrales de distintas disciplinas involucradas en el currículo vigente, y explica cuál es la relación entre el conocimiento disciplinar y el enfoque por competencias. Sustenta dicho enfoque como uno de los fundamentos del currículo vigente, el modo en que este enfoque contribuye al desarrollo progresivo de aprendizajes y cómo responde a las demandas de la sociedad actual. Conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas.	Comprende los principios que se derivan de diversas teorías sobre el aprendizaje, y sus posibles implicancias para la práctica pedagógica. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Explica cómo el desarrollo humano se relaciona con el aprendizaje y es uno de los factores que determina la diversidad de los estudiantes. Comprende los conocimientos disciplinares con mayor profundidad y extensión de lo que el currículo vigente espera que desarrolle en el nivel en el que enseña, y sustenta la necesidad de establecer relaciones entre tales conocimientos para promover el pensamiento complejo. Sustenta el enfoque por competencias como uno de los fundamentos del currículo vigente y sabe cómo se espera que progresen las competencias a lo largo de la educación básica. Asimismo, explica la forma en la que los estudiantes aprenden y en qué consisten sus principales preconcepciones y dificultades. En concordancia, conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo de aprendizajes.	Comprende los principios que se derivan de diversas teorías sobre el aprendizaje, y sus posibles implicancias para la práctica pedagógica. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Explica cómo el desarrollo humano se relaciona con el aprendizaje y que es uno de los factores que determina la diversidad de los estudiantes. Asimismo, explica que las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, así como las particularidades de aquellos que presentan NEAE, impactan en dicho aprendizaje. Comprende los conocimientos disciplinares con mayor profundidad y extensión de lo que el currículo vigente espera que desarrolle en el nivel en el que enseña, y sustenta la necesidad de establecer relaciones entre tales conocimientos para

			promover el pensamiento complejo. En el marco del enfoque por competencias, sabe cómo se espera que estas progresen a lo largo de la educación básica, sustentando cómo y por qué tales progresiones contribuyen a atender las diversas necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, explica la forma en la que los estudiantes aprenden y en qué consisten sus principales preconcepciones y dificultades. En concordancia, conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo de aprendizajes.
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión	Explica y fundamenta la importancia de una planificación centrada en el aprendizaje, es decir, que parte de las expectativas definidas en el currículo y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes para proponer situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje. Asimismo, sustenta que a mayor articulación entre las planificaciones anuales, módulos/proyectos y sesiones se contribuye en mayor medida al desarrollo progresivo de los aprendizajes. En coherencia con lo anterior, propone situaciones de aprendizaje que responden a los propósitos de aprendizaje.	Planifica la enseñanza, estableciendo propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación alineados a las expectativas de aprendizaje definidas en el currículo vigente y que responden a las principales necesidades de aprendizaje y características del grupo, así como las demandas del contexto sociocultural. A partir de ello, diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones, asegurándose de que estas últimas se encuentren articuladas con la unidad/proyecto correspondiente. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos y explica cómo estos favorecen el logro de dichos aprendizajes. Estas situaciones incorporan asuntos relevantes del contexto e intereses comunes del grupo y	Planifica la enseñanza de forma colegiada, para lo cual establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo vigente y que responden a las principales necesidades de aprendizaje y características del grupo, así como las demandas del contexto sociocultural. A partir de ello, diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones que se encuentran articulados entre sí. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación

		exigen, por parte de los estudiantes, actuaciones complejas. Explica cómo adecuar los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con NEAE.	que son coherentes con los propósitos. Estas situaciones incorporan asuntos relevantes del contexto e intereses comunes del grupo y exigen, por parte de los estudiantes, actuaciones complejas. Adecúa los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con NEAE.
--	--	---	---

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
Niveles Competencias	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencia 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.	Comprende la relevancia de generar un clima afectivo positivo para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que este debe caracterizarse por una convivencia democrática, por el reconocimiento de la diversidad y por la inclusión de todos los estudiantes. Explica cómo un clima con estas características promueve el bienestar y la seguridad de los mismos, y requiere de su parte la creación de un ambiente de confianza, con lazos de cooperación y solidaridad al interior del grupo, generados desde las propias identidades de sus miembros. Sustenta la necesidad de construir acuerdos con los estudiantes para una buena convivencia y para promover su autonomía, y explica que los conflictos son inherentes a la vida escolar. Al tratar con estudiantes de Educación Básica, se relaciona siempre de forma respetuosa y reconociendo las diferencias, y los motiva a que participen del proceso de aprendizaje.	Crea un clima caracterizado por relaciones respetuosas y empáticas con y entre los estudiantes. Comprende que los estudiantes tienen diversas características, personalidades, intereses, etc. y que su tarea como docente es garantizar las condiciones para que los estudiantes se sientan seguros y respetados, así como detener cualquier tipo de discriminación. Promueve el involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, motivándolos para que participen y expresándoles confianza en sus posibilidades de aprender. Construye oportunamente con los estudiantes acuerdos que favorecen la convivencia democrática, o utiliza normas previamente establecidas en el aula. Maneja estrategias para la resolución de conflictos que se producen en el aula.	Crea un clima caracterizado por relaciones respetuosas y empáticas con y entre los estudiantes, acogiendo sus características y expresiones e interviniendo frente a casos de discriminación que se presentan en el aula. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje, motivándolos para que participen, acogiendo sus opiniones sobre asuntos relacionados con la vida común del aula y expresándoles confianza en sus posibilidades de aprender. En coherencia con esto, dirige el proceso de definición de normas de convivencia orientadas a favorecer el bien común y regula la convivencia a partir de estas. Cuando se presentan conflictos en el aula, convoca a las partes implicadas y propone soluciones razonables a los mismos.
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los	Comprende que el desarrollo de los aprendizajes requiere de interacciones pedagógicas que les confieran un papel protagónico a los estudiantes y	Conduce el proceso de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas que ayudan a los estudiantes a conectar los nuevos	Conduce el proceso de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas que

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.	les permitan construir conocimientos desde sus saberes previos. Explica que la gestión de estas interacciones supone brindar múltiples oportunidades para favorecer la apropiación con sentido de los aprendizajes. En coherencia con ello, conduce actividades de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas para que los estudiantes elaboren ideas, exploren soluciones o confronten puntos de vista. Además, comprende que para realizar lo anterior debe brindar apoyo pedagógico que responda a la diversidad de necesidades y situaciones que emergen en el aula.	aprendizajes con sus saberes previos. Asimismo, les brinda oportunidades para elaborar sus propias ideas y soluciones, en las que deben establecer relaciones significativas entre hechos, datos, conceptos, entre otros. Explicita a los estudiantes el sentido de las actividades que realizan en el marco de los propósitos de aprendizaje de una sesión. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades y les ofrece apoyo pedagógico para atender las necesidades más recurrentes en el grupo y que han sido previamente identificadas. Gestiona el tiempo de modo tal que sea dedicado fundamentalmente a actividades de aprendizaje, para lo cual regula permanentemente el desarrollo de dichas actividades.	ayudan a los estudiantes a conectar los nuevos aprendizajes con sus saberes previos. Asimismo, les brinda constantemente oportunidades para elaborar sus propias ideas y soluciones, en las que deben establecer relaciones significativas entre hechos, datos, conceptos, entre otros. Explicita a los estudiantes el sentido de las actividades que realizan en el marco de los propósitos de aprendizaje de una sesión, unidades y/o proyectos. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades, verifica que las hayan entendido y les ofrece apoyo pedagógico para atender las necesidades que emergen durante el proceso. Gestiona el tiempo de modo tal que sea dedicado fundamentalmente a actividades de aprendizaje, para lo cual regula permanentemente el desarrollo de dichas actividades.
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	Explica que una de las principales finalidades de la evaluación es retroalimentar y potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En coherencia, fundamenta por qué la enseñanza y la evaluación guardan una estrecha vinculación. Explica y fundamenta en qué medida toda evaluación puede realizarse desde una perspectiva formativa y comprende la centralidad de contar con criterios explícitos para interpretar evidencias de	Evalúa los aprendizajes, involucrando a los estudiantes en este proceso mediante la comunicación clara de los criterios de evaluación. Utiliza estrategias y tareas de evaluación que incorporan aspectos de la realidad de los estudiantes y son pertinentes para recoger evidencias de aprendizaje. Interpreta estas evidencias, empleando los criterios preestablecidos para identificar los niveles de desarrollo de las competencias y principales dificultades de	Evalúa los aprendizajes, involucrando activamente a los estudiantes en este proceso mediante la comunicación de los criterios de evaluación y asegurándose de que comprendan cómo luce un producto o actuación que responde a dichos criterios. Utiliza estrategias y tareas de evaluación que son

diversos contextos culturales.	aprendizaje y retroalimentar a los estudiantes; así como la relevancia de construir una práctica de evaluación positiva para los estudiantes, es decir, en la que se sientan seguros, respetados y en la que los errores y dificultades se conciban como oportunidades de aprendizaje para todos. Conoce y aplica estrategias e instrumentos de evaluación para recoger evidencias de aprendizaje, en función de los propósitos planteados.	aprendizaje de los estudiantes. Les brinda retroalimentación clara y descriptiva sobre dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar o fortalecer para alcanzarlas.	auténticas y pertinentes para recoger evidencias de aprendizaje. Interpreta evidencias recogidas en situaciones formales de evaluación, empleando los criterios preestablecidos para identificar los niveles de desarrollo de las competencias y las principales dificultades de aprendizaje de los estudiantes. A partir de esta interpretación, toma acciones para modificar su práctica, de manera que responda a las necesidades de aprendizaje más comunes en el grupo. Les brinda retroalimentación clara y descriptiva sobre dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar o fortalecer para alcanzarlas.
--------------------------------	---	--	--

Dominio 3 de la Formación Inicial Docente

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			
Nivel es	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencias			
Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de	Comprende que la gestión institucional es una tarea colectiva que se orienta al logro de aprendizajes de calidad. Asimismo, reconoce que para este logro es importante revisar el quehacer institucional e implementar ciertas mejoras o innovaciones, las cuales deben ser propuestas en forma sistemática y con la colaboración de diferentes miembros de la comunidad educativa. A partir de sus experiencias en la institución y del análisis crítico de las	Establece relaciones respetuosas y dialogantes con las personas con quienes interactúa. Comprende la visión compartida de la institución y argumenta la necesidad de revisarla de forma periódica. Demuestra habilidades de trabajo en equipo cuando desarrolla actividades con diversos actores de la institución educativa en donde se desenvuelve y colabora en las actividades e iniciativas	Establece relaciones respetuosas y dialogantes con sus colegas y demás trabajadores de la institución o red educativa. Trabaja colaborativamente con otros docentes para analizar las necesidades de aprendizaje de estudiantes a su cargo y brinda aportes para

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

Tabla 8 Estándares del Dominio 4 de la Formación Inicial Docente

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE			
Niveles Competencias	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V cido	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X cido	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de Modo individual y colectivo, para	Comprende que la reflexión, individual y colectiva, es un elemento medular en la profesión docente, que le permite mejorar continuamente su práctica y construir una postura sobre las políticas educativas. En coherencia, concibe la reflexión como un proceso sistemático, cíclico y constante, orientado al análisis de las propias acciones para tomar	Reflexiona metódicamente de manera individual, con sus pares y con los docentes formadores, sobre las evidencias que registra en el desarrollo de su práctica pre profesional, vinculándolas con la teoría. Producto del proceso reflexivo, identifica los aspectos de	Reflexiona metódicamente, y con apoyo de sus pares, sobre su práctica pedagógica en el aula, en especial cuando se enfrenta a situaciones que ponen en evidencia dificultades en la misma y que requieren que tome

construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	decisiones pedagógicas que respondan a dicho análisis. Reflexiona de manera individual, con sus pares y con el docente formador sobre las evidencias que registra de las actividades de práctica para identificar sus fortalezas y los aspectos de mejora.	mejora e implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica. Tiene una opinión informada de los documentos de política educativa y la normativa que regula la educación en el país y la expresa en distintos entornos físicos o virtuales, con lo que sienta las bases de la dimensión política de su identidad docente.	determinadas decisiones. Producto del proceso reflexivo, identifica los aspectos de mejora e implementa los cambios necesarios para garantizar el logro de los aprendizajes. Tiene una opinión informada sobre las principales políticas educativas y la normativa que regula la educación en el país, que le permite participar de distintos entornos físicos y/o virtuales en los que intercambia opiniones e información. De esta manera, construye y afirma la dimensión política de su identidad docente.
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.	Comprende que la práctica docente y las interacciones que conlleva presentan siempre una dimensión moral, que exige conducirse y tomar decisiones teniendo como criterio fundamental el bienestar de los estudiantes y la protección de sus derechos. Reconoce que para garantizar el derecho de los mismos a la educación debe ser autónomo y responsable en el cumplimiento de sus funciones y entiende que su práctica es compleja y requiere afrontar reflexivamente diversos tipos de dilemas. Cumple con sus responsabilidades como estudiante de docencia y, cuando interactúa con estudiantes de educación básica, respeta sus derechos sin restricciones.	Preserva siempre el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes con los que interactúa, actuando frente a situaciones evidentes que atentan contra estos. Explica cómo, en la medida de sus posibilidades, el cumplimiento de estas responsabilidades contribuye a garantizar el derecho de los estudiantes a la educación. Cuando se enfrenta a dilemas morales relacionados con su práctica, considera las perspectivas que se ponen en juego y se apoya en docentes de la institución educativa donde realiza sus prácticas para discutir posibles soluciones.	Ejerce éticamente su profesión, por lo que en su práctica cotidiana preserva siempre el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes, actuando frente a situaciones evidentes que atentan contra estos y cumpliendo con las responsabilidades profesionales que garantizan el derecho de los estudiantes a la educación. Reconoce cuáles son los valores que orientan las decisiones que toma en su práctica y cómo influyen en su juicio profesional. Sobre esta base, cuando se enfrenta a dilemas morales relacionados con su trabajo, considera las perspectivas que se ponen en juego y toma decisiones reflexivamente, apoyándose en docentes con mayor experiencia de ser necesario.

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	Identifica sus fortalezas y limitaciones, reconociendo que las primeras son rasgos importantes de su identidad y que puede apoyarse en ellas para superar sus limitaciones. Asimismo, comprende cuáles son los principales valores y motivaciones que determinan sus acciones y cómo estos se vinculan con su decisión de ser docente. Comprende que todos los individuos son responsables por sus acciones y por las consecuencias de las mismas. Asimismo, comprende que las emociones son parte constitutiva de la experiencia humana, pero que requieren ser reguladas para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. En ese sentido, identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás; y reconoce el porqué de las mismas en una variedad de situaciones cotidianas. Reconoce que una interacción respetuosa se basa en la asertividad y la empatía, así como en manifestar sus perspectivas y necesidades sin desestimar las posturas de sus interlocutores. Del mismo modo, explica que los estereotipos y prejuicios están a la base de las relaciones que establecemos con las personas, y explora cómo algunos de ellos se evidencian en sus interacciones cotidianas.	Plantea metas de mejora personal a partir de la identificación de sus fortalezas y limitaciones. Revisa qué tanto ha conseguido alcanzar dichas metas a lo largo de su formación inicial y las ajusta para seguir superándose. Reconoce que los valores y motivaciones que determinan sus acciones tienen una repercusión en los vínculos que establece con sus pares y con los estudiantes de educación básica. Asume posturas éticas frente a situaciones de conflicto moral, respondiendo a la necesidad de resguardar los derechos de los demás. Identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás y reconoce el porqué de las mismas, en una variedad de situaciones cotidianas. Asimismo, es capaz de regular la expresión de sus emociones en situaciones de conflicto o estrés que emergen en sus interacciones con estudiantes de educación básica y futuros colegas. Comunica con claridad sus puntos de vista y necesidades y muestra apertura hacia personas con perspectivas distintas a la suya en los espacios de formación pre profesional. En consecuencia, identifica aquellos estereotipos y prejuicios sociales que impactan en sus relaciones con las personas de su entorno inmediato.	Revisa críticamente las metas de mejora personal que se plantea a partir de una práctica permanente de reflexión sobre sus fortalezas y limitaciones. Analiza críticamente sus decisiones profesionales a partir de los valores y motivaciones que determinan sus acciones. Argumenta sus posturas éticas frente a situaciones de conflicto moral, identificando las tensiones entre los principios mínimos que resguardan los derechos de las personas y las aspiraciones particulares de individuos o grupos. Identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás, y reconoce el porqué de las mismas en una variedad de situaciones cotidianas. Asimismo, es capaz de regular la expresión de sus emociones en función de los diversos contextos en los que se desenvuelve y las metas que persigue. Emplea estrategias de regulación emocional para perseverar en el logro de sus propósitos, en especial aquellos que se vinculan con su quehacer docente. Comunica con claridad sus puntos de vista y necesidades y, al mismo tiempo, muestra apertura hacia personas con perspectivas y procedencias socioculturales distintas a la suya. En consecuencia, identifica aquellos estereotipos y
---	--	---	---

			prejuicios sociales que impactan en sus relaciones interpersonales y busca trabajar en ellos para relacionarse cada vez mejor con las personas de su entorno y la comunidad educativa.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la Ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética en su vida privada y para su formación profesional y es consciente de la importancia de administrar su identidad digital y de proteger su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Identifica las oportunidades que ofrecen las tecnologías digitales en términos de acceso a la información, y su valor como herramientas para mediar el aprendizaje. Explica y justifica cómo facilitan su propio proceso de aprendizaje y reconoce la importancia de utilizarlas con responsabilidad, ética y sentido crítico. Valora el papel de las tecnologías para la comunicación, para la generación de espacios de colaboración entre los miembros de su comunidad educativa y para el desarrollo del pensamiento computacional.	Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora políticas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo, discrimina, e incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje información proveniente de internet y de diferentes formatos (textos, videos, sonidos, animaciones, etc.). Explica y justifica las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales para el quehacer docente, y la importancia de utilizarlas con sentido crítico. Además, las utiliza eficientemente para comunicarse con sus pares y otros miembros de la comunidad educativa. Accede a plataformas donde los docentes intercambian contenidos y opiniones. Resuelve problemas digitales, transfiere su competencia digital a nuevas situaciones y valora el papel de las tecnologías en el desarrollo del pensamiento computacional.	Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora políticas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo, discrimina, organiza convenientemente, e incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje información proveniente de internet y de diferentes formatos (textos, videos, sonidos, animaciones, etc.), combinando pertinentemente las tecnologías digitales de las que dispone. Además, las utiliza eficientemente para comunicarse, colaborar e intercambiar información con sus pares y otros miembros de la comunidad educativa. Resuelve problemas digitales, transfiere su competencia digital a nuevas situaciones y sabe cómo aplicar el pensamiento computacional para analizar problemas.
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para	Comprende la relevancia de la investigación educativa en tanto herramienta para la identificación de evidencia y la toma de decisiones con base en esta. Explica en qué consiste el proceso de investigación y reconoce la	Problematiza situaciones de su entorno y plantea un problema de investigación. En razón a ello elabora un plan donde explica los	Participa de espacios de diálogo en los que, con sus colegas, analiza su entorno, identifica problemáticas y/o potencialidades y

promover una cultura de investigación e innovación.	importancia de desarrollar su actitud investigativa para mejorar su práctica pedagógica y para favorecer el logro de aprendizajes. Identifica situaciones problemáticas en su entorno, susceptibles de investigación, y propone respuestas o explicaciones a las mismas. En función a ello, focaliza un problema y determina los objetivos de la investigación, las actividades a realizar, y los instrumentos y la información requerida (que puede incluir fuentes primarias o secundarias o ambas). Recoge, organiza y analiza la información en función a los objetivos definidos previamente.	objetivos, la metodología y los instrumentos que empleará. Sustenta su investigación en un marco teórico construido con base en el análisis de fuentes de información confiable y vigente. Lleva a cabo el proceso de recojo de data y organización de la información en función a los objetivos definidos previamente. Analiza a profundidad la información y la interpreta a la luz del marco teórico construido. Elabora conclusiones que contribuyan a la comprensión de la realidad educativa investigada y brinda alcances para mejorarla. Asimismo, identifica lecciones aprendidas que den pie a futuros estudios e investigaciones. Difunde sus resultados, considerando que lleguen a distintos tipos de público, en primer lugar, a los actores que participaron en la investigación.	prioriza las más relevantes. A partir de esto plantea un problema de investigación y lo detalla en un plan. Para implementarlo, involucra a sus colegas y utiliza los recursos de la institución o red educativa. Lleva a cabo el proceso de recojo de data y organización de la información en función a los objetivos definidos previamente. Analiza a profundidad la información y la interpreta a la luz del marco teórico construido y en este proceso hace evidente las múltiples perspectivas -de sus colegas y compañeros de trabajo- sobre esa realidad de la cual forma parte. Elabora conclusiones que contribuyan a la comprensión de la realidad educativa investigada y brinda alcances para mejorarla. Asimismo, identifica lecciones aprendidas que den pie a futuros estudios e investigaciones. Difunde sus resultados, considerando que lleguen a distintos tipos de público y en su lugar de trabajo, promueve el uso de los resultados de la investigación para generar mejoras o innovaciones, propiciando una cultura de investigación entre sus pares.
--	---	---	---

ANEXO 2

ENFOQUES TRANSVERSALES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA

Los enfoques transversales aportan concepciones cruciales sobre las personas, las relaciones que estas sostienen entre sí y con su entorno, así como con el espacio común en el que interactúan. Se traducen **en valores y actitudes expresados en formas específicas de actuar y dar sentido a la Educación Superior Pedagógica, cuales son asumidos por todos los actores involucrados (estudiantes, docentes, personal jerárquico, directores y personal administrativo)**. Estos enfoques responden a los principios educativos regulados en la Ley N.º 28044, Ley General de Educación y a las demandas del mundo contemporáneo.

Las IESP deben abordar los enfoques transversales en la gestión institucional, al igual que en la gestión pedagógica **junto con el desarrollo de las competencias profesionales en cada uno de los cursos, módulos u otras experiencias formativas** de los diferentes programas de estudios brindados por la institución formadora. Esta perspectiva le aporta al desarrollo de las competencias profesionales el componente del comportamiento ético que requiere el actuar competente.

Los enfoques transversales se expresan en criterios y valores que se deben desarrollar y promover a lo largo de toda la trayectoria formativa de los estudiantes, dentro de las aulas como de la institución. Esto requiere ser vivido de manera formativa en las acciones que realiza la institución y por todos sus miembros, así como abordado desde cada uno de los cursos, módulos u otras experiencias formativas del plan de estudios, a partir de experiencias de aprendizaje significativas, metodologías y estrategias de enseñanza problematizadoras, participativas, valorativas, creativas, integradoras, sistémicas, flexibles y grupales en las que el diálogo, la reflexión, los valores y las motivaciones sean ejes centrales que preparen al estudiante para la vida¹¹ y su ejercicio profesional.

Tabla 4: Descripción de los Enfoques transversales

Enfoque	Descripción
Enfoque de derechos	Reconoce a las personas como sujetos con capacidad de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos, concibe a las personas como ciudadanos con deberes que participan del mundo social. Este enfoque promueve la consolidación de la democracia y contribuye a la promoción de las libertades individuales, los derechos colectivos de los pueblos y la participación en asuntos públicos. Además, fortalece la convivencia y transparencia en las instituciones educativas, reduce las situaciones de inequidad y procura la resolución pacífica de los conflictos.
Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad	Busca reconocer y valorar a todas las personas por igual con el fin de erradicar la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades. Asume que todas las personas tienen derecho no solo a oportunidades educativas que les permitan desarrollar sus potencialidades, sino también a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, de condición de discapacidad o estilos de aprendizaje.
Enfoque intercultural	En el contexto de la realidad peruana, caracterizado por la diversidad sociocultural y lingüística. Se entiende por interculturalidad al proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas. La interculturalidad se orienta a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en cualquier sociedad las culturas están vivas, no son estáticas ni

	están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna. Este enfoque contribuirá a revertir prácticas discriminatorias y relaciones asimétricas que, históricamente, se han producido en el Perú y que en particular afectan a los pueblos indígenas u originarios.
Enfoque de igualdad de género	Parte del reconocimiento de que hombres y mujeres cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para desarrollarse en el ámbito social, económico, político y cultural. La implementación de este enfoque considera y reconoce la diversidad de intereses y prioridades tanto para hombres como para mujeres, busca favorecer la autonomía y empoderamiento, especialmente a los grupos que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad.
Enfoque ambiental	Desde este enfoque, los procesos educativos se orientan hacia la formación de personas con conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático a nivel local y global, así como sobre su relación con la pobreza y la desigualdad social. Propicia el desarrollo de prácticas relacionadas con la conservación de la biodiversidad, del suelo y el aire, el uso sostenible de la energía y el agua, la valoración de los servicios que nos brinda la naturaleza y los ecosistemas terrestres y marinos, la promoción de patrones de producción y consumo responsables y el manejo adecuado de los residuos sólidos, la promoción de la salud y el bienestar, y la gestión de riesgo de desastres y, finalmente, también implica desarrollar estilos de vida saludables y sostenibles.
Enfoque de orientación al bien común	El enfoque del bien común orienta a las personas a proponer proyectos de vida que no estén centrados únicamente en su individualidad, sino que puedan contribuir con el bienestar de la sociedad en general. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, a partir de las cuales y por medio de las cuales las personas consiguen su bienestar. Este enfoque considera a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos.
Enfoque de la búsqueda de la excelencia	La excelencia significa utilizar al máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La excelencia comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona: desde las habilidades sociales o de la comunicación eficaz hasta la interiorización de estrategias que han facilitado el éxito a otras personas. De esta manera, cada individuo construye su realidad y busca ser cada vez mejor para contribuir también con su comunidad.

Fuente: Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación inicial Docente – Programa de estudios de Educación Inicial, aprobado mediante Resolución Viceministerial N.º 163-2019-MINEDU. Adaptado del Currículo Nacional de la Educación Básica, aprobado mediante Resolución Ministerial N.º 281-2016-MINEDU

¹¹ De acuerdo a lo señalado por Arana y Batista en el documento denominado “La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional” publicado en el año 1999 en la Revista Pedagogía Universitaria. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

ANEXO 3:

FUNDAMENTOS CURRICULARES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA

La elaboración e implementación de los programas de estudios se orienta en los siguientes fundamentos curriculares de la educación superior pedagógica:

I. Fundamentos epistemológicos

Describen el conjunto de premisas que orientan una comprensión de la naturaleza de la realidad y el conocimiento, así como la forma en que estos se construyen. Este tipo de fundamentos orientan no solo la comprensión de la propuesta curricular, sino también las prácticas que se requieren para su implementación.

1. **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 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 educación superior pedagógica 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. Por ello, el desarrollo del pensamiento complejo requiere que se desencadene desde situaciones que reten al estudiante a abordar el problema planteado desde diversas competencias, como lo plantean los proyectos integradores o lo que se puede observar en las aulas durante las prácticas.

2. **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 interrelacionar. La integración de diversas disciplinas es sumamente necesaria en el campo educativo en cuanto se trate de responder a las diversas características y necesidades de los estudiantes de FID, barreras educativas 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.

Frente a las realidades complejas del siglo XXI, se requiere un trabajo articulado entre los diversos campos del saber que tienen relación con el quehacer educativo. La interdisciplinariedad implica, a su vez, recobrar un sentido de horizontalidad entre los diferentes saberes, rechazando así la actual jerarquización por el dominio de determinadas áreas.

3. **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 y Rist, 2016).

Lograr una educación de calidad y con pertinencia cultural implica hacer un verdadero esfuerzo por equiparar los diferentes *ethos* civilizatorios que actualmente coexisten en condiciones de desigualdad (Corbetta, Bonetti, Bustamante y Vergara, 2018). En ese sentido, se considera que el sistema educativo es el espacio por excelencia para que los estudiantes puedan reconocer que la diversidad de lenguas, culturas y valores implican modos distintos de conocer, producir y valorar la tierra y el territorio.

II. Fundamentos pedagógicos

Describen el conjunto de premisas que orientan una comprensión del proceso educativo, y en particular, del desarrollo de competencias profesionales docentes. Este tipo de fundamentos permite comprender a profundidad la enseñanza aprendizaje y enfatiza ciertos aspectos o prácticas en el marco de una formación basada en competencias.

1. **Formación basada en competencias.** La formación centrada en los saberes disciplinares dificulta la inserción en el mundo laboral en una realidad cada vez más marcada por el 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 en las instituciones de educación superior se oriente al desarrollo de competencias. Una formación de esta naturaleza ofrece a los estudiantes de la educación superior pedagógica la posibilidad de aprender a aprender, lo que asegura un desarrollo profesional más allá del proceso formativo. 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.

2. **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.

El aprendizaje situado tiene como punto de partida la premisa de que el conocimiento siempre “es situado, es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla y utiliza” (Díaz, 2003, p. 2). Por ello, no es posible desarrollar aprendizajes sin vincularlos estrechamente con las situaciones, contextos y comunidades en donde se desenvuelven los estudiantes. El aprendizaje situado es heredero del socio constructivismo y de la cognición situada (Díaz, 2003), y tiene por lo menos dos consecuencias en la formación docente: i) los estudiantes de FID aprenden a enseñar en el contexto mismo de la práctica; y ii) el aprendizaje siempre es social y se desarrolla en comunidades de práctica (Lave y Wenger, 1991).

Por su parte, la enseñanza situada de la formación por competencias también integra

elementos del cognitivismo y el socio constructivismo. De las teorías cognitivistas se rescata el interés por cómo se adquiere el conocimiento y cómo la información recibida es procesada, organizada en estructuras mentales, y aplicada a la resolución de problemas. Del socio constructivismo se enfatiza el rol activo del aprendiz en la construcción progresiva de conocimientos a partir de su experiencia, vinculándola con aprendizajes previos y fomentándose, al mismo tiempo, la autonomía, la mediación e interacción con los demás para la generación de aprendizajes (Corvalán, 2013; Lasnier, 2001). Por ello, la enseñanza situada le otorga una gran importancia al contexto y al conocimiento de las características individuales y la forma en que socializan los estudiantes.

La formación basada en competencias desde el aprendizaje y enseñanza situada promueve la integración de distintos tipos de saberes o recursos, el desarrollo de procesos cognitivos complejos y el rol activo de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes. Demanda que estos experimenten 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 a los estudiantes hacer frente a los retos del mundo profesional (Coll, 2007; Díaz, 2015).

3. **Enfoque crítico reflexivo.** Contribuye a generar oportunidades que permitan al estudiante de la educación superior pedagógica 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, quien modela la práctica de los estudiantes a partir de la suya. Tiene entre sus sustentos los aportes de Carr y Kemmis (1988), Freire (1997), Giroux (1990), Schön (1998), 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.

La reflexión crítica conlleva una comprensión más compleja de los supuestos, intencionalidades, conocimientos, decisiones y características que subyacen en la práctica del estudiante de educación superior pedagógica. Permite la construcción de conocimientos en forma consciente sobre el comportamiento en una situación educativa concreta con la intención de ir mejorando su intervención pedagógica de forma continua.

4. **Evaluación formativa.** Es aquella que se centra en la retroalimentación de los procesos de enseñanza aprendizaje para promover la mejora continua y el progreso en las competencias (Ravela, Picaroni y Loureiro, 2017, p. 149). Por su naturaleza, este tipo de 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 cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas.

La evaluación formativa es crucial en la educación superior pedagógica, pues fomenta la autonomía de los estudiantes y modela las prácticas de evaluación que estos tendrán que implementar en su ejercicio profesional docente. A partir de los

criterios de evaluación, se espera que los docentes promuevan su uso para procesos de autorregulación del progreso en las competencias. 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 educación superior docente ya que promueve la mejora de los procesos de enseñanza que este desarrolla.

5. **Investigación formativa.** Se sustenta en el planteamiento de situaciones de aprendizaje que consideren problemas o situaciones desafiantes como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras (Aldana, 2012; Restrepo, 2003). Con ello se busca que los estudiantes desarrollen habilidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica (Piñero, Rondón y Piña, 2007) utilizando evidencias para sustentar sus argumentos y decisiones. La investigación formativa implica un trabajo sistemático e interdisciplinario entre los diversos cursos y módulos para lograr el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes.
6. **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 y Rist, 2016).
7. Lograr una educación de calidad y con pertinencia cultural implica hacer un verdadero esfuerzo por equiparar los diferentes *ethos* civilizatorios que actualmente coexisten en condiciones de desigualdad (Corbetta, Bonetti, Bustamante y Vergara, 2018). En ese sentido, se considera que el sistema educativo es el espacio por excelencia para que los estudiantes puedan reconocer que la diversidad de lenguas, culturas y valores implican modos distintos de conocer, producir y valorar la tierra y el territorio.

III. Fundamentos pedagógicos

Describen el conjunto de premisas que orientan una comprensión del proceso educativo, y en particular, del desarrollo de competencias profesionales docentes. Este tipo de fundamentos permite comprender a profundidad la enseñanza aprendizaje y enfatiza ciertos aspectos o prácticas en el marco de una formación basada en competencias.

1. **Formación basada en competencias.** La formación centrada en los saberes disciplinares dificulta la inserción en el mundo laboral en una realidad cada vez más marcada por el 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 en las instituciones de educación superior se oriente al desarrollo de competencias. Una formación de esta naturaleza

ofrece a los estudiantes de la educación superior pedagógica la posibilidad de aprender a aprender, lo que asegura un desarrollo profesional más allá del proceso formativo. 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.

2. **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.

El aprendizaje situado tiene como punto de partida la premisa de que el conocimiento siempre “es situado, es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla y utiliza” (Díaz, 2003, p. 2). Por ello, no es posible desarrollar aprendizajes sin vincularlos estrechamente con las situaciones, contextos y comunidades en donde se desenvuelven los estudiantes. El aprendizaje situado es heredero del socio constructivismo y de la cognición situada (Díaz, 2003), y tiene por lo menos dos consecuencias en la formación docente: i) los estudiantes de FID aprenden a enseñar en el contexto mismo de la práctica; y ii) el aprendizaje siempre es social y se desarrolla en comunidades de práctica (Lave y Wenger, 1991).

Por su parte, la enseñanza situada de la formación por competencias también integra elementos del cognitivismo y el socio constructivismo. De las teorías cognitivistas se rescata el interés por cómo se adquiere el conocimiento y cómo la información recibida es procesada, organizada en estructuras mentales, y aplicada a la resolución de problemas. Del socio constructivismo se enfatiza el rol activo del aprendiz en la construcción progresiva de conocimientos a partir de su experiencia, vinculándola con aprendizajes previos y fomentándose, al mismo tiempo, la autonomía, la mediación e interacción con los demás para la generación de aprendizajes (Corvalán, 2013; Lasnier, 2001). Por ello, la enseñanza situada le otorga una gran importancia al contexto y al conocimiento de las características individuales y la forma en que socializan los estudiantes.

La formación basada en competencias desde el aprendizaje y enseñanza situada promueve la integración de distintos tipos de saberes o recursos, el desarrollo de procesos cognitivos complejos y el rol activo de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes. Demanda que estos experimenten 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 a los estudiantes hacer frente a los retos del mundo profesional (Coll, 2007; Díaz, 2015).

3. **Enfoque crítico reflexivo.** Contribuye a generar oportunidades que permitan al estudiante de la educación superior pedagógica 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, quien modela la práctica de los estudiantes a partir de la suya. Tiene entre sus sustentos los aportes de Carr y Kemmis (1988), Freire (1997), Giroux (1990), Schön (1998), 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.

La reflexión crítica conlleva una comprensión más compleja de los supuestos, intencionalidades, conocimientos, decisiones y características que subyacen en la práctica del estudiante de educación superior pedagógica. Permite la construcción de conocimientos en forma consciente sobre el comportamiento en una situación educativa concreta con la intención de ir mejorando su intervención pedagógica de forma continua.

4. **Evaluación formativa.** Es aquella que se centra en la retroalimentación de los procesos de enseñanza aprendizaje para promover la mejora continua y el progreso en las competencias (Ravela, Picaroni y Loureiro, 2017, p. 149). Por su naturaleza, este tipo de 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 cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas.

La evaluación formativa es crucial en la educación superior pedagógica, pues fomenta la autonomía de los estudiantes y modela las prácticas de evaluación que estos tendrán que implementar en su ejercicio profesional docente. A partir de los criterios de evaluación, se espera que los docentes promuevan su uso para procesos de autorregulación del progreso en las competencias. 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 educación superior docente ya que promueve la mejora de los procesos de enseñanza que este desarrolla.

5. **Investigación formativa.** Se sustenta en el planteamiento de situaciones de aprendizaje que consideren problemas o situaciones desafiantes como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras (Aldana, 2012; Restrepo, 2003). Con ello se busca que los estudiantes desarrollen habilidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica (Piñero, Rondón y Piña, 2007) utilizando evidencias para sustentar sus argumentos y decisiones. La investigación formativa implica un trabajo sistemático e interdisciplinario entre los diversos cursos y módulos para lograr el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes.

ANEXO 4:

Lineamientos para la elaboración de diseños curriculares contextualizados

Para la elaboración de los diseños curriculares contextualizados las IESP deben considerar los siguientes lineamientos:

1. Los diseños curriculares contextualizados deben estar sustentados bajo una visión holística de la educación superior, conteniendo:
 - Desafíos del siglo XXI
 - Demandas de la sociedad actual (hacia los diez (10) años próximos) en el Perú y el mundo.
 - Situación y demandas de la FID, a nivel nacional y local.
 - Visión de docencia en el país, región y localidad.
2. Establecer el tiempo de vigencia y orientar una ruta para su evaluación y actualización, de acuerdo a lo establecido en la presente norma técnica.
3. Alinearse a los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹², al Proyecto Educativo Nacional, al Proyecto Educativo Regional y al Proyecto Educativo Local en caso de existir.
4. Alinearse con el Proyecto Educativo Institucional de la IESP.
5. Orientarse al desarrollo progresivo de las competencias del Perfil de egreso de la FID, considerando los niveles establecidos en los estándares de la formación inicial docente.

En el caso de que la IESP evalúe la incorporación de una o más competencias al perfil de egreso, estas deben ser pertinentes a las necesidades formativas de los estudiantes. Asimismo, se requiere establecer las capacidades y estándares de progresión de la nueva competencia. Para ello, la IESP establece un trabajo colegiado y exhaustivo que permita una construcción basada en evidencias y la literatura respectiva, incluyendo la justificación y el sustento detallado de dicha incorporación.
6. Considerar el modelo curricular que incluye las competencias, los enfoques transversales, los fundamentos curriculares y los componentes, de acuerdo a los criterios establecidos en la presente norma técnica y desarrollados en los Diseños Curriculares Básicos Nacionales para programas de estudios aprobados por el MINEDU.
7. Diseñar un plan de estudios estructurado en los tres (3) componentes curriculares establecidos en la Ley N° 30512, considerando el desarrollo paralelo de los mismos:
 - Formación general
 - Formación específica
 - Formación en la práctica e investigación

La formación general tiene una mayor incidencia durante los primeros ciclos y se reduce hacia el final del itinerario formativo debido a que busca desarrollar y fortalecer las capacidades, habilidades y conocimientos esenciales que todo docente debe tener. Por su parte, la formación específica se incrementa progresivamente a lo largo del itinerario formativo. Esto responde a la necesidad de poner al estudiante en contacto con su especialidad desde el primer ciclo e incrementar gradualmente su inserción a la misma. Finalmente, la formación en la práctica e investigación se extiende a lo largo de todo el plan de estudios.

Los cursos u otras experiencias del componente de formación específica deben considerar la articulación del dominio disciplinar y didáctico del nivel o de la especialidad respectiva, de acuerdo al modelo del “Dominio del conocimiento para

la enseñanza” descrito en los Diseños Curriculares Básicos Nacionales aprobados en el año 2020.

8. Establecer una secuenciación y organización de los cursos, módulos u otras experiencias formativas orientadas al desarrollo de las competencias del Perfil de egreso de la FID a lo largo del plan de estudios. Asimismo, la secuenciación y organización debe responder al modelo curricular, así como a los desafíos del siglo XXI y las demandas de la sociedad actual.
9. Incluir cursos, módulos u otras experiencias formativas obligatorias que incluyan el abordaje de la atención a la diversidad y la inclusión, la interculturalidad y las necesidades de aprendizaje, la convivencia escolar, así como la orientación educativa, tomando en consideración las demandas y necesidades educativas y la variabilidad de los estudiantes a nivel nacional y a nivel regional.
10. Incluir, dentro del plan de estudios, cursos, módulos u otras experiencias formativas electivas que aporten al desarrollo de las competencias del perfil de egreso.
11. Establecer en cada curso, módulo u otra experiencia formativa, obligatoria o electiva, tres (3) competencias enfatizadas. Para ello, la IESP elabora un mapa curricular que permita identificarlas en cada curso, módulo u otra experiencia formativa, así como la frecuencia con que estas competencias se abordan a lo largo del proceso formativo. En caso de considerar competencias adicionales en el perfil de egreso, éstas también deben ser incluidas en el mapeo de competencias de los cursos, módulos u otras experiencias formativas.
12. Establecer propuestas para la articulación e integración de saberes pedagógicos desarrollados en los cursos, módulos u otras experiencias formativas, dentro de un mismo ciclo y año, a través de los cuales se puede demostrar el actuar competente que van desarrollando los estudiantes, tales como los proyectos integradores anuales.
13. Incluir las descripciones de los cursos, módulos u otras experiencias formativas, las mismas que deben contener:
 - a. El componente curricular al que pertenece.
 - b. El nombre del curso, módulo u otra experiencia formativa, indicando en casos de cursos, módulos u otras experiencias formativas secuenciales, el número correspondiente en números romanos.
 - c. El ciclo académico en el que se desarrolla.
 - d. Las competencias del perfil de egreso enfatizadas.
 - e. El total de horas lectivas semanales, así como el desagregado de horas de teoría y horas de práctica.
 - f. El número de créditos.
 - g. Los enfoques transversales a ser considerados.
 - h. El propósito, los enfoques asumidos para su desarrollo, así como las intenciones curriculares vinculadas a las competencias enfatizadas y a los aspectos centrales del dominio disciplinar.
 - i. Los desempeños específicos que se esperan alcanzar al final del ciclo académico.
14. Establecer a partir de un trabajo colegiado institucional, las orientaciones pedagógicas vinculadas con:
 - El desarrollo de los procesos de aprendizaje enseñanza.
 - El desarrollo de la práctica e investigación.
 - El desarrollo de la competencia digital.
 - La evaluación formativa de los aprendizajes.
15. Establecer pautas y criterios para la elaboración de los sílabos, teniendo en consideración las normas y documentos de orientaciones elaborados por el MINEDU. Para la elaboración de los sílabos de los cursos u otras experiencias formativas del componente de formación general se deben considerar,

adicionalmente, los resultados obtenidos por los estudiantes de la sección respectiva, durante el proceso de admisión, a fin de planificar acciones pertinentes que respondan a las necesidades formativas de los estudiantes.

ANEXO 5:

Funciones y características mínimas de la Plataforma Educativa integrada al Entorno Virtual de Aprendizaje

1. Características generales de la Plataforma EVA

La plataforma EVA debe:

- 1.1 Estar asociada al dominio institucional con extensión “.edu.pe”
- 1.2 Tener un centro de administración, donde se pueda crear y permitir el acceso a los usuarios.
- 1.3 Tener integradas las aulas virtuales, el servicio de videoconferencia y el correo electrónico institucional con extensión “.edu.pe”, los cuales deben ser dirigidos desde un único centro de administración.
- 1.4 Permitir la creación de usuarios (estudiantes, docentes, administrativos), a los que se les asignará el correo electrónico con dominio institucional.
- 1.5 Reconocer el correo electrónico institucional asignado y una contraseña (alfanumérica), como credenciales de acceso de los usuarios.
- 1.6 Permitir a los usuarios creados tener acceso a las aplicaciones de hojas de cálculo, procesador de texto, presentaciones y otras aplicaciones ofimáticas.
- 1.7 Permitir la creación de espacios de trabajo colaborativo donde los usuarios interactúen y conformen: Grupos de distribución y espacios de colaboración
- 1.8 Permitir la integración con otras aplicaciones como: Repositorio institucional, Dspace, Turniting, Integración con herramientas de Inteligencia Artificial (IA), Youtube, Wikis, y otras plataformas o herramientas que la institución crea por conveniente integrar en sus actividades de aprendizaje.
- 1.9 Posibilitar el acceso a información estadística con el propósito de realizar el seguimiento de los usuarios y su actividad en la plataforma, tales como:
 - a. Estudiantes más activos en las aulas virtuales
 - b. Tiempo de participación de los estudiantes en las clases sincrónicas.
 - c. Nivel de interacción entre los miembros del aula virtual
 - d. Otras características necesarias para el seguimiento estadístico del aula virtual.

2. Características de las aulas virtuales: La plataforma debe permitir la creación de aulas virtuales, donde los usuarios registrados deben contar mínimamente con los siguientes espacios:

- 2.1 Área de comunicación general
- 2.2 Área de contenidos del curso
- 2.3 Área de seguimiento y/o acompañamiento
 - a. Entre el docente y el coordinador académico o jefe de unidad académica o el que haga sus veces.
 - b. Entre el docente y todos los estudiantes
 - c. Entre el docente y el estudiante de forma personalizada

2.4 Área para la asignación de Tareas

- a. Asignación de tareas temporizadas
- b. Asignación de tareas a todos los estudiantes
- c. Asignación de tareas por grupos de estudiantes
- d. Gestión de la revisión y retroalimentación de las tareas asignadas.
- e. Otras funcionalidades necesarias según la naturaleza del curso, módulo u otra experiencia formativa.

2.5 Área de asignación y aplicación de Evaluaciones:

- a. Por grupos generales
- b. Por grupos específicos.
- c. Las evaluaciones pueden ser programadas respecto a la fecha y hora de lanzamiento, vencimiento y cierre, así como también el tiempo de duración.
- d. La plataforma debe permitir la calificación automática y manual de las evaluaciones, así como la retroalimentación.

2.6 Registro auxiliar: La plataforma debe contar con la función de generación automática del registro auxiliar por cada producto o tarea presentada por los estudiantes, así como la posibilidad de su exportación en una hoja de cálculo.

2.7 Herramientas inclusivas: La plataforma debe considerar las condiciones necesarias para proporcionar herramientas educativas inclusivas, como son:

- ✓ Lector inmersivo.
- ✓ Subtítulos en vivo.
- ✓ Traducción de mensajes.
- ✓ Herramienta de progreso de lectura para practicar la lectura en cualquier momento.
- ✓ Modo oscuro.
- ✓ Capacidad de dictado por medio de micrófono.
- ✓ Centro de accesibilidad.
- ✓ Narrador de voz.
- ✓ Otras herramientas educativas inclusivas.

3. Características del servicio de videoconferencias integradas en la plataforma

La plataforma debe mostrar las siguientes características mínimas:

- 3.1 Posibilidad de generar reuniones sin restricción de tiempo de duración y replicar las invitaciones a todos los participantes del espacio colaborativo de forma automática.
- 3.2 Acceso restringido a personas no invitadas a las reuniones.
- 3.3 Facilidad para descargar la lista de asistencia en formato de hoja de cálculo.
- 3.4 Guardado automático en el aula virtual de la lista de conversación de la videoconferencia (Chat).
- 3.5 Grabación integral o parcial de la videoconferencia y su almacenamiento automático para poder ser reproducida posteriormente utilizando el servicio de streaming de la plataforma.
- 3.6 Permitir compartir pantalla con pizarra interactiva.
- 3.7 Permitir reuniones con personas externas a la institución.
- 3.8 Capacidad para desarrollar reuniones virtuales hasta con 300 participantes recurrentes.

4. Características del correo electrónico asociado a la plataforma:

- 4.1 La plataforma debe permitir crear correos electrónicos de manera automática al registrar a los usuarios, entregándoles sus credenciales (correo y contraseña).
- 4.2 El correo electrónico debe incluir la extensión **“.edu.pe”** correspondiente al dominio institucional.
- 4.3 La capacidad del buzón de correos institucional debe ser al menos 50 Giga Byte por usuario.

5. Sobre el almacenamiento y disponibilidad

- 5.1 Almacenamiento de información: La plataforma debe permitir almacenar información a los docentes y estudiantes, de manera individual, asociado a sus usuarios institucionales, tomando las siguientes características:
 - a. Almacenamiento en la nube de 1 Tera Byte por persona como mínimo.
 - b. Correos institucionales con espacio en el buzón no menor a 50 Giga Byte por usuario.
 - c. Repositorio de videos incluido en el EVA por usuario conectado al sistema de almacenamiento de la nube.
- 5.2 La plataforma debe estar disponible de manera permanente y permitir la escalabilidad de sus servicios en función al requerimiento de la institución.

6. Los recursos, grabaciones, materiales, entre otros generados por módulo, curso u otra experiencia formativa, durante todo el proceso formativo (del primero (I) al décimo (X) ciclos académicos) debe mantenerse almacenados en el EVA con la finalidad de estar a disposición de la comunidad usuaria. La IESP está obligada a brindar los accesos respectivos a dicha información cuando sea requerida en virtud de las acciones de monitoreo, acompañamiento y supervisión.

7. **Roles de usuarios:** Son los permisos o autorizaciones que los usuarios tienen para realizar sus diversas actividades dentro del ecosistema colaborativo del EVA.

- 7.1 Usuario administrador: Es el encargado de brindar soporte técnico, crear los usuarios, las aulas virtuales; realiza también acciones de carácter técnico que le demanda la administración de la plataforma.
- 7.2 Usuario estándar: Es el usuario que tiene acceso a los recursos de la plataforma educativa según sus características de licencia original, tales como Docente o Estudiante.
- 7.3 La institución formadora debe crear usuarios con el rol necesario para la supervisión del EVA.

8. **Seguridad para los usuarios**

Es importante asegurar la información de los usuarios en la plataforma, es por ello que el EVA debe incluir las siguientes características de protección de inicio de sesión:

- 8.1 Permitir inicio de sesión con usuario y contraseña.
- 8.2 Autenticación por token ya sea por mensaje o llamadas.
- 8.3 Autenticación multinivel instalando una aplicación en el dispositivo móvil para autorizar el inicio de sesión.
- 8.4 Restablecimiento de contraseña a demanda.

ANEXO 6

FICHAS DE EVALUACIÓN

GUÍA PEI

FICHA TECNICA DEL INDICADOR – OE 1						
Objetivo	Objetivo. 1. Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección.					
Acción estratégica	1.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de estudiantes y docentes formadores, a cargo del Director General.					
Nombre del indicador	1.1.1 Número de diagnóstico de capacitaciones formativas realizadas a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo del Director General					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Director General					
Responsable del indicador	Director General.					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	2	3	3	4	5	6

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 1						
Objetivo	Objetivo. 1. Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección.					
Acción estratégica	1.2 Identificación de riesgos, conflictos a tiempo para gestionar condiciones favorables con la participación de la comunidad educativa, a cargo del Director General					
Nombre del indicador	1.2.1 Número de talleres de identificación de riesgos y conflictos para gestionar necesidades favorables para docentes formadores y estudiantes de FID. Director General.					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Director General					
Responsable del indicador	Director General.					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	2	2	3	3	4	4

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 1						
Objetivo	Objetivo. 1. Identificar necesidades formativas, para promover procesos de mejora continua de estudiantes y docentes formadores, a través de la gestión de la dirección.					
Acción estratégica	1.3 Elaboración de políticas educativas para la mejora continua de cambio y desafíos que se presenten, a cargo del Director General.					
Nombre del indicador	1.3.1 Número de planes sobre políticas educativas para mejora continua a estudiantes de FID y docentes formadores, a cargo de la Dirección General					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Director General					
Responsable del indicador	Director General.					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	2	2	3	4	4	4

FICHA TECNICA DEL INDICADOR – OE 2						
Objetivo	Objetivo Estratégico 2 Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo del Coordinador del Área de Calidad.					
Acción estratégica	2.1 Planificación, monitoreo y evaluación que aseguren la calidad de los instrumentos de gestión, a cargo del Coordinador del Área de Calidad					
Nombre del indicador	2.1.1 Número de monitoreo, evaluación y actualización de los instrumentos de gestión, a cargo del Área de Calidad.					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Coordinador de Calidad					
Responsable del indicador	Coordinador de Calidad					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	10	10	10	10	10	10

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 2						
Objetivo	Objetivo Estratégico 2 Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo del Coordinador del Área de Calidad.					
Acción estratégica	2.2 Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de estudiantes FID, docentes formadores y docentes de formación continua, a cargo del Coordinador del Área de Calidad					
Nombre del indicador	2.2.1 Porcentaje de cumplimiento de estrategias de seguimiento y evaluación a estudiantes de FID, docentes formadores y docentes de formación continua, a cargo del Área de Calidad					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe del Coordinador de Calidad					
Responsable del indicador	Coordinador de Calidad					
Método de calculo	Índice Porcentual					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	80%	90%	90%	95%	100%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 2						
Objetivo	Objetivo Estratégico 2 Realizar planificación, monitoreo y evaluación para asegurar estándares de calidad, a cargo del Coordinador del Área de Calidad.					
Acción estratégica	2.3 Elaboración de planes de mejora que aseguren el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes de FID, a cargo del Coordinador del Área de Calidad					
Nombre del indicador	2.3.1 Porcentaje de estudiantes que al término del ciclo lograron las competencias del perfil de egreso, a cargo del Coordinador del Área de Calidad					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe del Coordinador de Calidad					
Responsable del indicador	Coordinador de Calidad					
Método de calculo	Índice Porcentual					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	80%	90%	90%	95%	100%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR – OE 3						
Objetivo	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.					
Acción estratégica	3.1 Difusión a la comunidad educativa sobre el proceso de admisión y registro de postulantes en el SIA, a cargo de la Dirección General y Secretaria Académica.					
Nombre del indicador	3.1.1 Porcentaje de incremento de postulantes con referencia al año anterior y su registro en el SIA, en el plazo correspondiente, a cargo de la Dirección General y Secretaria Académica					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe del Director General y Jefe de Unidad Académica					
Responsable del indicador	Director General y Jefe de Unidad Académica					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	10%	30%	50%	70%	90%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 3						
Objetivo	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.					
Acción estratégica	3.2 Desarrollo de procesos formativos en el marco de enfoques por competencias, a cargo de Jefe de Unidad Académica.					
Nombre del indicador	3.2.1 Número de talleres de capacitación para fortalecimiento de competencias de los estudiantes de FID para lograr las competencias del perfil de egreso, a cargo de Unidad Académica					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe Unidad Académica					
Responsable del indicador	Unidad Académica					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	2	2	3	4	5	6

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 3	
Objetivo	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.

Acción estratégica	3.3 Elaboración y suscripción de convenios interinstitucional, para la práctica preprofesional, a cargo del Jefe de Unidad Académica.					
Nombre del indicador	3.3.1 Porcentaje de suscripción de convenios interinstitucionales, a cargo de Unidad Académica					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe del Unidad de Investigación					
Responsable del indicador	Unidad de Investigación					
Método de calculo	Índice porcentual					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	100%	100%	100%	100%	100%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 3						
Objetivo	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.					
Acción estratégica	3.4 Participación de estudiante en el proceso de elección democrática de sus representante del Consejo asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					
Nombre del indicador	3.4.1 Porcentaje de estudiantes que participaron en el proceso de elección del representante del Consejo Asesor, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad					
Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y Empleabilidad					
Método de calculo	Índice Porcentual					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	80%	90%	90%	95%	100%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 3						
Objetivo	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.					
Acción estratégica	3.5 Elaboración de planes de atención de tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					
Nombre del indicador	3.5.1 Número de planes de atención de: tutoría, enfermería y asistente social, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad					

Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad					
Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y Empleabilidad					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	3	3	3	3	3	3

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 3						
Objetivo	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.					
Acción estratégica	3.6 Producción de trabajo de investigación en contextos reales y difusión de las investigaciones destacadas, a cargo de la Unidad de Investigación					
Nombre del indicador	3.6.1 Porcentaje de trabajos de investigación de estudiantes de FID, aprobados por el asesor de investigación, a cargo de la Unidad de Investigación.					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe de Unidad de Investigación e innovación					
Responsable del indicador	de la Unidad de Investigación e innovación					
Método de calculo	Índice porcentual					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	30%	40%	50%	70%	90%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 3						
Objetivo	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.					
Acción estratégica	3.7 Implementación de planes de bienestar, defensa, tutoría, consejería, soporte socioemocional y atención de estudiantes de manera oportuna, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad					
Nombre del indicador	3.7.1 Número de atención a miembros de la comunidad educativa por psicólogo, enfermería y asistencia técnica de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					

Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	50	80	90	100	120	150

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 3						
Objetivo	Objetivo Estratégico 3 Asegurar que los estudiantes de FID, logren las competencias del perfil de egreso y desarrollen la práctica preprofesional y la investigación e innovación, en contextos reales.					
Acción estratégica	3.8. Registro y seguimiento de egresados e inserción laboral, en forma permanente, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					
Nombre del indicador	3.8.1 Porcentaje de registro y seguimiento de egresados, a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					
Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y Empleabilidad.					
Método de calculo	Índice porcentual					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	10%	20%	30%	40%	60%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 4						
Objetivo	Objetivo Estratégico 4 Fortalecer competencias profesionales de acuerdo a las necesidades formativas, investigación e innovación de docentes formadores, para el logro de aprendizajes de sus estudiantes					
Acción estratégica	4.1 Fortalecimiento de necesidades formativas de la práctica docente a través de talleres de capacitación, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.					
Nombre del indicador	4.1.1 Número de talleres de docentes formadores de práctica preprofesional que asisten a talleres de capacitación por el asesor de práctica, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe de la Unidad de Formación Continua.					
Responsable del indicador	Unidad de Formación Continua.					
Método de calculo	Índice numeral					

Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	1	2	2	3	3	4

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 4						
Objetivo	Objetivo Estratégico 4 Fortalecer competencias profesionales de acuerdo a las necesidades formativas, investigación e innovación de docentes formadores, para el logro de aprendizajes de sus estudiantes					
Acción estratégica	4.2 Transformación de las competencias investigativas de los docentes formadores, a través de trabajos de investigación e innovación y posterior publicación, a cargo de la Unidad de Investigación					
Nombre del indicador	4.2.1 Número de trabajos de investigación aprobados, a cargo de la Unidad realizados por los docentes formadores, a cargo del jefe de la Unidad de Investigación					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe de la Unidad de Investigación					
Responsable del indicador	Unidad de Investigación					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	0	1	2	3	4	5

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 5						
Objetivo	Objetivo Estratégico 5 Implementar programas de formación continua, de acuerdo a las necesidades formativas priorizadas de los docentes en servicio, a través de investigación e innovación, producción y divulgación de conocimientos.					
Acción estratégica	5.1 Diagnóstico de necesidades y demandas del desarrollo profesional de los docentes en servicio de la región de Lima Metropolitana, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua.					
Nombre del indicador	5.1.1 Número de programas de formación continua aprobados, a cargo del Jefe de Unidad de Formación Continua					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe de la Unidad de Formación Continua.					
Responsable del indicador	Unidad de Formación Continua.					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	0	0	1	2	3	4

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 5						
Objetivo	Objetivo Estratégico 5 Implementar programas de formación continua, de acuerdo a las necesidades formativas priorizadas de los docentes en servicio, a través de investigación e innovación, producción y divulgación de conocimientos.					
Acción estratégica	5.2 Fortalecimiento de competencias investigativas, a través de producción investigativa e innovación de docentes de formación continua, a cargo de la Unidad de Investigación					
Nombre del indicador	5.2.1 Número de trabajos de investigación de docentes de formación continua aprobados, a cargo de la Unidad de Investigación					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe de la Unidad de Investigación					
Responsable del indicador	Unidad de Investigación					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	0	0	2	5	8	10

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 6						
Objetivo	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.					
Acción estratégica	6.1 Previsión económica y financiera de los recursos, para asegurar la calidad del servicio educativo, a cargo del Administrador.					
Nombre del indicador	6.1.1 Porcentaje de previsión económica y financiera, a cargo del Administrador					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Administrador					
Responsable del indicador	Administrador					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	100%	100%	100%	100%	100%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 6						
Objetivo	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.					
Acción estratégica	6.2 Atención de bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad y oportunidad, a cargo del Administrador.					
Nombre del indicador	6.2.1 Número de informes sobre atención de bienes y servicios, a cargo del Administrador					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Administrador					
Responsable del indicador	Administrador					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	2	2	2	2	2	2

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 6						
Objetivo	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.					
Acción estratégica	6.3 Contratación de personal docente idóneo orientados al desempeño eficiente de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.					
Nombre del indicador	6.3.1 Porcentaje de proceso de contratación de personal docente idóneo de acuerdo a las necesidades de los programas de estudios, a cargo del Administrador.					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Administrador					
Responsable del indicador	Director Administrador					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 6	
Objetivo	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e

	infraestructura y atención al usuario.					
Acción estratégica	6.4 Planificación y uso de recursos tecnológicos, base de datos y sistema de información en términos de cantidad y calidad, a cargo del Administrador.					
Nombre del indicador	6.4.1 Número de informes sobre uso de recursos tecnológicos, a cargo del Administrador					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Administrador					
Responsable del indicador	Administrador					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	2	2	2	2	2	2

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 6						
Objetivo	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.					
Acción estratégica	6.4 Planificación y uso de recursos tecnológicos, base de datos y sistema de información en términos de cantidad y calidad, a cargo del Administrador.					
Nombre del indicador	6.4.2 Número de informes base de datos implementados y sistema de información, a cargo del Administrador					
Parámetro de medición	Numeral					
Fuente de datos	Informe del Administrador					
Responsable del indicador	Administrador					
Método de calculo	Índice numeral					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	2	2	2	2	2	2

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 6						
Objetivo	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.					
Acción estratégica	6.5 Atención oportuna al público usuario estudiantes y egresados, a cargo del Administrador.					
Nombre del indicador	6.5.1 Porcentaje de atención oportuna a usuarios de expedientes, a cargo del Administrador					

Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe del Administrador					
Responsable del indicador	Administrador					
Método de calculo	Índice porcentual					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

FICHA TECNICA DEL INDICADOR - OE 6						
Objetivo	Objetivo Estratégico 6 Fortalecer el sistema de gestión de los recursos económicos, financieros, logísticos y abastecimiento, personas, tecnología e infraestructura y atención al usuario.					
Acción estratégica	6.6 Solución de asuntos de acciones legales, a cargo del Administrador.					
Nombre del indicador	6.6.1 Porcentaje de acciones legales resueltas, a cargo del Administrador y abogado					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuente de datos	Informe del Administrador					
Responsable del indicador	Administrador					
Método de calculo	Índice porcentual					
Valor inicial	Metas multianuales					
Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
0	100%	100%	100%	100%	100%	100%