



# PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2019-2023

“Por una formación inicial docente intercultural y humanista,  
coherente con la educabilidad del ser humano”

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
PEDAGÓGICA PÚBLICA “LAMAS”

2021 »

# PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2019 – 2023

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA “LAMAS”

## AUTORIDADES – 2021

### Director General

Dr. Juan Carlos Rojas Cachay

### Unidad Académica

Mag. Regner Pinchi Daza

### Unidad de Investigación

Lic. Francisco Ruíz Ramírez

### Unidad de Formación Continua

Mag. Guadalupe Acosta Morí

### Área Administrativa

Lic. Admin. Genoveva Pinedo Coral

### Secretaría Académica

Mag. César Augusto Saldaña Cárdenas

### Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Psic. Mag. Jaime Ríos López

El presente Proyecto Educativo Institucional fue elaborado con la participación y aportes de los estudiantes, docentes, coordinadores, directivos y egresados de nuestra querida escuela. Expresamos nuestro agradecimiento por el compromiso, esfuerzo y dedicación que demuestran día a día para el logro de nuestros objetivos.

© Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”

Jr. 16 de octubre 918, Lamas

Distrito y Provincia de Lamas, Departamento de San Martín - Perú

(042) 797329 Dirección General

(042) 543146 Unidad Académica

(042) 592697 Unidad Administrativa

<https://www.iesplamas.edu.pe>  
[iseplamas21@hotmail.com](mailto:iseplamas21@hotmail.com)

Noviembre, 2021

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"  
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018 - 2027"  
"Por una formación inicial docente intercultural y humanista, coherente con la educabilidad del ser humano"

## **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 010-2021-DG-IESPP. "LAMAS"**

**REGIÓN : SAN MARTÍN**  
**PROVINCIA : LAMAS**  
**DISTRITO : LAMAS**

---

Lamas, 08 de febrero del 2021

El Director General del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas" de la Provincia de Lamas, Región San Martín, adelante EESPP "Lamas",

### **VISTO:**

El Informe N° 001-2021, presentado por la Comisión de Actualización de los documentos de gestión del IESPP "Lamas", en el que se propone actualizar el Proyecto Educativo Institucional 2019-2023 aprobado por Resolución Directoral N° 078-2019-DG-IESPP "Lamas", de fecha 30 de septiembre del 2019.

### **CONSIDERANDO:**

Que, el inciso "a" del Art. 33° de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, establece como funciones del Director General: conducir, planificar, gestionar, monitorear y evaluar el funcionamiento institucional del instituto de educación superior (IES) o escuela de educación superior (EES) a su cargo;

Que, el Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30512, en su Art. 6°, dispone que la gestión pedagógica de las IES o EES se orienta y regula por lineamientos académicos generales que establece el MINEDU, buscando garantizar una formación que responda a las políticas educativas nacionales y regionales, así como a las necesidades, tendencias y desafíos, actuales y futuros, del sector educativo, productivo y del desarrollo local, regional y nacional, en todas las modalidades y enfoques, con pertinencia cultural, según corresponda;

Que, la Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU, que crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, señala que el modelo de las EESP contiene componentes pedagógicos y de gestión institucional que se desarrollan a través de subcomponentes estratégicos, misionales y de soporte;

Que, la Resolución Vice Ministerial N° 082-2019-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica para la Elaboración de Instrumentos de Gestión de las EESP, define las características de los instrumentos de gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica y establece su número en cinco (05): Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular Institucional (PCI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Institucional (RI) y Manual de Procesos Académicos (MPA).

Que, la misma Resolución Vice Ministerial N° 082-2019-MINEDU establece la definición conceptual de Proyecto Educativo Institucional en el sentido de que es el instrumento de gestión

estratégica que presenta la misión y visión de la EES y articula el planeamiento institucional con las necesidades del contexto territorial en materia de formación docente y en el marco estratégico del sector educativo regional y nacional;

Que, en el marco de la norma técnica generada por la ya citada Resolución Vice Ministerial N° 082-2019-MINEDU, es que se elabora, en junio de 2019, la Guía Metodológica para la Formulación del Proyecto Educativo Institucional – PEI de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica; documento que orienta el proceso de elaboración del PEI, definiendo su estructura mínima y la naturaleza participativa de su elaboración.

Que, mediante Resolución Vice Ministerial N° 227-2019-MINEDU, se aprueba la Norma Técnica “Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”; documento en el que se conecta al PEI con el cumplimiento de muchas de las condiciones de calidad que deben demostrar las instituciones de formación docente para licenciarse como Escuelas de Educación Superior Pedagógica;

Que, la presente versión del PEI del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Lamas” es el resultado de un proceso participativo de reformulación, para adecuarlo totalmente a las Condiciones Básicas de Calidad establecidas en la Resolución Vice Ministerial N° 227-2019-MINEDU.

Que, en cumplimiento de toda la normatividad relacionada con el proceso de licenciamiento de los programas de estudio de las instituciones de formación inicial docente;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Dejar sin efecto la Resolución Directoral N° 078-2019-DG-IESPP “Lamas”, de fecha 30 de septiembre del 2019.

**Artículo 2°.- APROBAR EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL REFORMULADO 2019-2023** del EESPP “LAMAS” Lamas – San Martín.

**Artículo 3°.- ENCARGAR** a la Unidad Académica, Unidad de Formación en Servicio, Unidad de Investigación, Secretaría Académica y a todos los miembros de la comunidad educativa cumplir con eficiencia y puntualidad la ejecución de las acciones planificadas en el PEI 2019-2023.

**Artículo 4°.- Notificar,** a las instancias correspondientes y a la comunidad educativa, el presente acto resolutivo, para su aplicación y conocimiento durante los años siguientes.

**Regístrese, Comuníquese y Publíquese.**



# Presentación

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Escuela de Educación Superior Pedagógica “Lamas”, para los años 2019 – 2023, es el resultado de la construcción participativa de los miembros de la comunidad educativa; directivos, docentes, estudiantes y egresados de los distintos programas de estudio.

Tiene por finalidad servir como una herramienta de gestión orientando a largo plazo, el desarrollo sostenible de nuestra institución, reafirmando el compromiso de brindar un servicio educativo de calidad acorde con las necesidades locales, regionales y nacionales, así como la consolidación de una formación integral en lo personal, social y profesional de nuestros estudiantes.

El presente documento responde a la necesidad de planificar estratégicamente para garantizar un trabajo más eficiente, eficaz, efectivo, responsable y de mejor calidad, puesto que se proponen cambios progresivos importantes y necesarios para articular el trabajo pedagógico, institucional y administrativo en función a los fines y objetivos de la escuela. Además de generar el involucramiento y compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa, asumiendo responsabilidades compartidas; recordando siempre la realidad lingüística y cultural de la región.

Nuestro propósito ha sido el de articular una visión y misión, dotada de estrategias, objetivos estratégicos y actividades que afiancen el desarrollo de la institución, potenciando su rol social y su aporte a la comunidad local y regional en virtud de su condición de Escuela de Educación Superior Pedagógica.



Juan Carlos Rojas Cachay

Director General

# ÍNDICE

<b>01</b>	<b>DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN</b>	<b>9</b>
	1.1. Datos generales de la institución	10
	1.2. Historia de la institución	11
	1.3. Características de infraestructura y equipamiento	12
<b>02</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>03</b>	<b>ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO</b>	<b>16</b>
	3.1. Análisis del contexto interno de la institución	17
	3.1.1. Fortalezas y debilidades de la EESP	17
	3.2. Análisis del contexto externo de la institución	23
	3.2.1. Análisis del territorio e identificación de prioridades según la demanda educativa	23
	3.3. Demanda proyectada de estudiantes	25
	3.4. Proyección de distribución de carga horaria del programa de estudios inicial para el periodo 2020 al 2024	30
	3.5. Proyección de distribución de carga horaria del programa de estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe para el periodo 2020	30
	3.6. Proyección de distribución de carga horaria del programa de estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe para el periodo 2021	31
	3.7. Oportunidades y amenazas de la institución	32
	3.8. Sustento de la demanda de la necesidad de oferta de los programas de estudio	34
	3.9. Proyección de la oferta	35
	3.10. Proyección de la demanda	36
	3.11. Matriz de articulación con el Proyecto Educativo Nacional y Proyecto Educativo Regional	38
<b>04</b>	<b>MISIÓN Y VISIÓN</b>	<b>41</b>
	4.1. Misión	42
	4.2. Visión	42

<b>05</b>	<b>PRINCIPIOS Y VALORES</b>	<b>43</b>
	5.1. Principios	44
	5.2. Valores institucionales	45
<b>06</b>	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>47</b>
<b>07</b>	<b>OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b>	<b>52</b>
<b>08</b>	<b>METAS MULTIANUALES</b>	<b>55</b>
<b>09</b>	<b>PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	<b>92</b>
	9.1. Mapa de procesos de la institución	93
	9.1.1. Procesos estratégicos	95
	9.1.2. Procesos misionales	95
	9.1.3. Procesos de soporte	98
	9.2. Estructura organizacional	100
	9.3. Directrices de gestión institucional	103
<b>10</b>	<b>PROPUESTA PEDAGÓGICA</b>	<b>105</b>
	10.1. Principios pedagógicos	106
	10.1.1. Formación centrada en la persona	106
	10.1.2. Principio de la alteridad y empatía	106
	10.1.3. Principio de desarrollo sostenible	106
	10.1.4. Principio de pensamiento crítico-reflexivo	107
	10.1.5. Principio de investigación e innovación	107
	10.1.6. Principio de pensamiento creativo	108
	10.1.7. Principio de identidad e interculturalidad	108
	10.1.8. Principio de transparencia y pertinencia evaluativa	108
	10.2. Concepciones del currículo	112
	10.2.1. Enfoque de currículo como construcción sociocultural	112
	10.2.2. El currículo se asume como proceso antes que como producto	112
	10.2.3. Los diseños curriculares básicos nacionales de la formación inicial docente	113
	10.2.4. Principales aportes de los DCBN	114
	10.2.5. Currículo con enfoque intercultural	115
	10.2.6. Currículo con enfoque por competencias	115
	10.3. Implementación del Modelo de Servicio Educativo Intercultural Bilingüe (MSEIB)	125
	10.3.1. Componente pedagógico	125
	1.3.2. Propuesta pedagógica	125
	10.3.2.1. El desarrollo de las áreas curriculares desde una perspectiva intercultural	126

10.3.2.2.	El diálogo de saberes como instrumento de la pedagogía intercultural	126
10.3.3.	Desarrollo del bilingüismo	127
10.3.4.	Relación entre docente y estudiantes	130
10.3.5.	Espacios de aprendizajes de la IE y la comunidad	131
10.3.6.	Uso de materiales educativos	131
10.4.	Perfil de egreso	131
10.4.1.	Programa de estudios de Educación Inicial	132
10.4.2.	Programa de estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe	135
10.4.3.	Programa de estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe	138
10.5.	Perfil del docente	142
10.6.	Matriz de directrices pedagógicas	144

## **11 MONITOREO Y EVALUACIÓN 147**

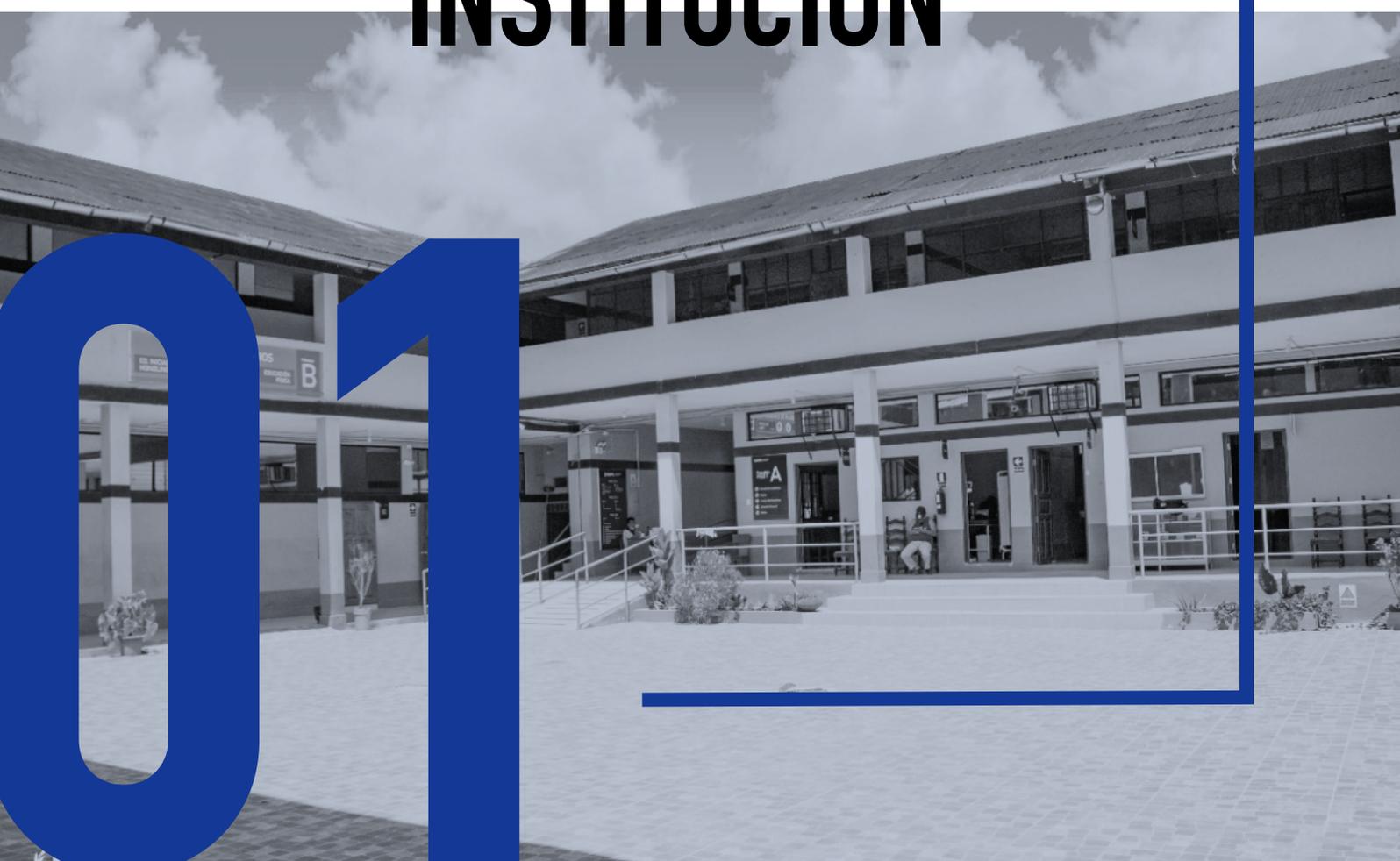
11.1.	Monitoreo de la implementación del PEI	148
11.1.1.	Métodos y herramientas	148
11.1.2.	Procesamiento y análisis	148
11.1.3.	Uso y comunicación de resultados	149
11.2.	Evaluación del PEI	
11.2.1.	Estudio a emplear en evaluación final	149
11.2.2.	Métodos y herramientas	150
11.3.	Evaluación	170
11.3.1.	Evaluación de diseño del PEI	170
11.3.2.	Evaluación de resultados del PEI	170

## **12 ANEXOS 172**

12.1.	Convenios institucionales	173
-------	---------------------------	-----

# DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

01



## 1.1. Datos generales de la institución

INSTITUCIÓN	EESP "LAMAS"
Tipo de gestión	Público
Código modular	0676312
Código de local	474819
Dirección del instituto	Jr. 16 de octubre N° 918
Distrito	Lamas
Provincia	Lamas
Región	San Martín
Página web	<a href="https://www.EESPPlamas.edu.pe">https://www.EESPPlamas.edu.pe</a>
Correo electrónico	iseplamas21@hotmail.com
Director general (e)	Dr. Juan Carlos Rojas Cachay
Jefe de Unidad Académica	
Jefe de Unidad de Investigación	Lic. Francisco Ruiz Ramírez
Jefe de Unidad de Formación Continua	Lic. Mag. Regner Pinchi Daza.
Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Psic. Mag. Jaime Ríos López
Jefe del Área de Administración	Lic. Genoveva Pinedo Coral
Secretario Académico	Mag. César Augusto Saldaña Cárdenas
Turno	Tarde - Noche
Documentos de creación, reapertura y conversión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto Supremo N° 04 – 86 – ED, Instituto Superior Pedagógico Estatal Lamas.</li> <li>• Decreto Supremo N° 09 – 94, renueva autorización de funcionamiento.</li> <li>• Decreto Supremo N° 023 – 2001- ED, modifica el término Estatal por el de Público,</li> <li>• Decreto Supremo N° 017- 2002 – ED, reinscripción.</li> <li>• Resolución Directoral Regional N° 00307-2018-GRSM/DRE, se adecua a la nueva Ley de Educación Superior N° 30512. Pasa de ISE a Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas" (EESPPL).</li> </ul>
Documento de revalidación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución Directoral N°188 – 2016 - MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID, revalidación de los programas Educación Física, Educación Inicial, Educación Inicial EIB y Educación Primaria EIB.</li> <li>• Resolución Directoral N° 00049-2019-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID, revalidación de autorización de funcionamiento institucional</li> </ul>

INSTITUCIÓN	EESP "LAMAS"
	y de las carreras de Educación Inicial, Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y Educación Física.
Tipo de gestión	Pública
Programas de estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución Directoral Nº 0473 – 2008-ED, las especialidades de Educación Primaria, Inicial y Comunicación han sido reemplazadas para la ampliación del servicio con carreras técnicas.</li> <li>• Los programas de estudios que ofrece la EESP "Lamas" son: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación Inicial</li> <li>- Educación Física</li> <li>- Educación Inicial Intercultural Bilingüe</li> <li>- Educación Primaria Intercultural Bilingüe</li> </ul> </li> </ul>

## 1.2. Historia de la institución

El Instituto de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", alma máter de la Educación Superior en nuestra provincia y la región, fue creado el 07 de marzo de 1986, mediante Decreto Supremo Nº 04 – 86 – ED. con la denominación de "Instituto Superior Pedagógico Estatal Lamas".

En junio de 1986 se iniciaron las actividades académicas en la flamante institución creada, habiéndose matriculado 111 estudiantes en los niveles que ofertaba: Inicial y Primaria. Rápidamente su prestigio trascendió las fronteras de la provincia, lo que permitió que dos años más tarde oferte el primer año del Programa de Profesionalización Docente, matriculándose 80 estudiantes en el Nivel Primario y 40 estudiantes en el nivel inicial.

El Decreto Supremo Nº 09 – 94, renueva su autorización de funcionamiento, el Decreto Supremo Nº 023 – 2001- ED modifica el término estatal por el de público y con el Decreto Supremo Nº 017- 2002 – ED es reinscrito. Las especialidades de formación docente autorizadas fueron:

- Educación Inicial
- Educación Física
- Comunicación
- Computación e Informática
- Educación Primaria EIB

Cabe señalar que las especialidades de Educación Primaria, Inicial y Comunicación han sido reemplazadas para la ampliación del servicio con carreras técnicas, el mismo que fue autorizado, mediante Resolución Directoral Nº 0473 – 2008-ED, del 02 de octubre del 2008, para ofertar las carreras de formación profesional técnica que a continuación se indican:

- Computación e Informática

- Diseño Gráfico
- Contabilidad

Se revalidan algunos programas de estudios, según resolución Directoral N°188 - 2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID, siendo estos: Educación Física, Educación Inicial, Educación Inicial EIB y Educación Primaria EIB.

Con la Resolución Directoral Regional N° 00307-2018-GRSM/DRE, se adecua a la nueva ley de educación superior N° 30512, pasando de ISE a Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Lamas” (EESPPL), en la adecuación se consideró los siguientes programas de estudio:

- Educación Inicial
- Educación Física
- Educación Inicial EIB
- Educación Primaria EIB

Asimismo, en el presente año 2020, se ofertó los siguientes Programa de Estudio:

- Educación física
- Educación Inicial

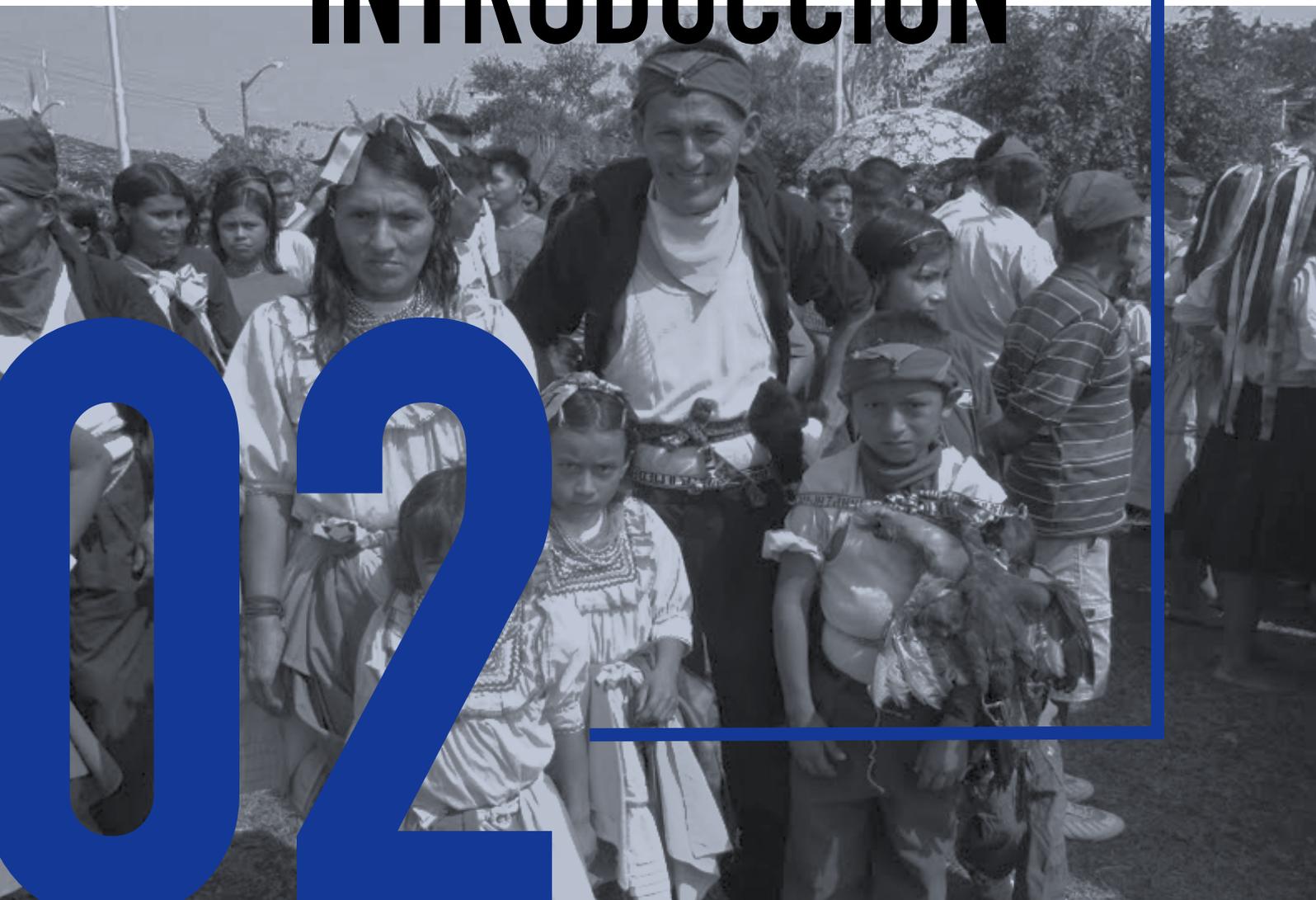
### **1.3. Características de infraestructura y equipamiento**

El EESPP “Lamas” en la actualidad cuenta con infraestructura en buen estado de conservación, adecuada a las recomendaciones del Minedu, a través de la verificación externa.

Cuenta con 11 aulas, 01 biblioteca, 01 laboratorio de cómputo, 01 centro de idiomas Kichwa, 01 oficina de Dirección General, 06 oficinas administrativas, 01 sala de docentes, 01 auditorio, 01 losa deportiva múltiple, 01 patio de honor, 07 servicios higiénicos, 03 centros de recursos (educación inicial, educación primaria e inicial EIB), 01 depósito y 01 almacén. Todo ello hace un total de 2338,34m<sup>2</sup>. Además, se cuenta con 102 mesas, 204 sillas, 350 carpetas unipersonales de metal y madera.

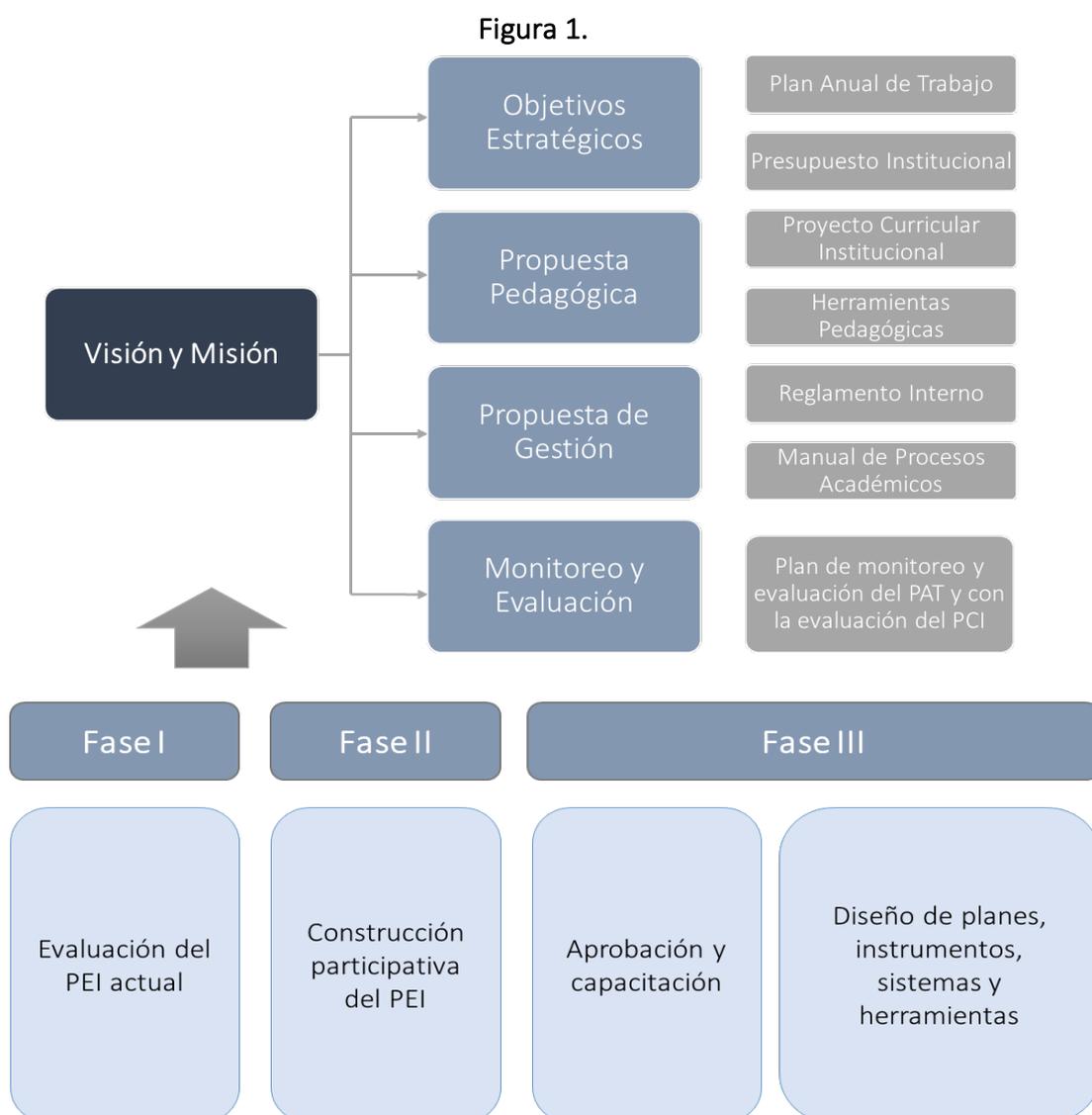
También disponemos de 39 computadoras, 05 impresoras, 01 máquina de escribir, 02 televisores, 06 equipos multimedia, 02 fotocopadoras, 01 equipo de sonido, 03 líneas telefónicas y más de 10 000 libros en la biblioteca principal y 180 libros en el centro de idiomas para educación primaria e inicial EIB.

# INTRODUCCIÓN



El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el principal ordenador de la planificación estratégica de la EESP, la misma que nos permite orientar los procesos educativos, la gestión eficiente y la evaluación de los mismos, que se desarrollan en nuestra Institución Educativa para propiciar un entorno favorable para la construcción de los aprendizajes y la mejora continua.

Considerando el carácter articulador del presente PEI, su principal objetivo es que todos los planes, instrumentos, manuales u otras herramientas de gestión y pedagógicas que se empleen para lograr la formación integral de los estudiantes, estén alineados a este documento. Para ello, cada componente del PEI permite dar los principales lineamientos para la elaboración de cada uno de los planes, instrumentos u otros que sean necesarios.



**Figura 1.** Proceso metodológico para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional y su articulación con otros documentos de gestión.

Además de entender la importancia del PEI y su relación con los otros documentos institucionales, es necesario conocer y saber el proceso de construcción por el cual se transitó para lograr obtenerlo.

En una primera fase, el PEI que rige hasta el presente año, pasó por un proceso de evaluación, el cual se realizó de manera participativa, teniendo en cuenta las opiniones internas (equipo directivo y administrativo, docentes y estudiantes) y externas (egresados y empleadores) para lograr una mirada integral. Se buscó identificar tanto los avances como las limitaciones de nuestro PEI.

Seguidamente, con los resultados de la evaluación, se inicia la segunda fase. En esta etapa, luego del análisis sobre los resultados de la evaluación y lecciones aprendidas, se procedió a elaborar la visión y misión, y a realizar la construcción del FODA. Con estos tres elementos desarrollados, se planteó los objetivos y las estrategias, acompañadas de las metas e indicadores de monitoreo y evaluación. Asimismo, en esta fase, se desarrolló la identificación de los procesos clave, a través de la construcción del mapa de procesos, y la propuesta de una futura organización institucional; y se ajustó el enfoque pedagógico que regirá en adelante para la formación de los estudiantes en los diferentes programas de estudios y la formación en servicio para los profesionales que deseen acceder. Todo este proceso se realizó a través de reuniones, consultas y revisiones del documento, en los cuales participaron directivos, docentes y estudiantes.

Finalmente, una vez aprobado el PEI a través de un acto resolutorio, todos los equipos de la institución (directivos, administrativos, docentes y estudiantes) estarán en un constante proceso de orientación para mejorar sus capacidades garantizando la aplicación adecuada del PEI y los diferentes planes, herramientas, instrumentos u otros que se deben desarrollar para el logro de los objetivos estratégicos a través de sus líneas estratégicas.

# ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO



### 3.1. Análisis del contexto interno de la institución

#### 3.1.1. Fortalezas y debilidades de la EESP

A continuación, se detalla las fortalezas y debilidades de la institución que se ha identificado como producto del análisis interno de la misma.

SUB COMPONENTE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
GESTIÓN ESTRATÉGICA	GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN	1. Gestionar necesidades formativas de los estudiantes y docentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de las normas internas a través de acuerdos, comunicación y coordinación democrática con la mayoría de los agentes de la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia del personal con limitado interés en cumplir con los lineamientos de trabajo de la institución.</li> </ul>
		2. Gestionar condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación individual y grupal de los docentes en la diversificación curricular, promoción comunal, investigación educativa e integración institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitada efectividad para aplicar estrategias a fin de potenciar los perfiles jerárquicos, docentes, administrativos y estudiantes.</li> </ul>
		3. Gestionar el cambio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Predisposición para el cambio de actitudes en bien de la institución y la educación.</li> <li>Reflexiones y prácticas democráticas, éticas y morales en la mayoría de los miembros de la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Débil de comunicación entre los estamentos de la institución para informarse sobre las diversas actividades.</li> </ul>
	GESTIÓN DE LA CALIDAD	1. Planificar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con documentos de gestión Institucional que determinan la visión, misión, objetivos estratégicos, líneas estratégicas y metas multianuales de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitada cultura de una planificación estratégica que dificulta tener productividad en la jornada de 40 horas.</li> </ul>

SUB COMPONENTE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		2. Monitorear y evaluar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de un sistema de monitoreo y evaluación de la calidad desde la normatividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento limitado del plan de monitoreo para evaluar el desempeño administrativo y docente</li> </ul>
		3. Retroalimentar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de jornadas de reflexión sobre la calidad del servicio educativo que se viene brindando en la EESP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carencia de canales para comunicar información e indicadores de los resultados de la gestión institucional</li> <li>Ausencia de un sistema establecido de retroalimentación que conlleve a plantear acciones de mejora de la gestión de la calidad institucional.</li> </ul>
MISIONAL	ADMISIÓN	1. Admisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento cabal de los requisitos mínimos de los postulantes que aspiran a los diferentes programas de estudio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingresantes con brechas en el desarrollo de capacidades de razonamiento lógico y comprensión lectora.</li> </ul>
	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL	1. Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso de TIC y recursos didácticos en las sesiones de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persistencia aún de un sistema de evaluación, centrado en contenidos antes que en el desarrollo de capacidades.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Profesionales con los perfiles adecuados que garantizan tanto la formación pedagógica como tecnológica.</li> <li>La mayoría de los docentes están en permanente capacitación, actualización y especialización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de comunicación oportuna del docente hacia los estudiantes sobre su rendimiento académico.</li> <li>Inexistencia de un plan anual de trabajo articulado a las prioridades institucionales relacionadas con la formación integral de los estudiantes.</li> </ul>

SUB COMPONENTE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plana docente especializada en las diferentes carreras tanto pedagógicas como tecnológicas y con experiencia en educación superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retraso en la entrega de documentos académicos por parte de algunos docentes.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• La plana docente cuenta con la distribución de horas lectivas y no lectivas que justifican la jornada laboral.</li> </ul>	
		2. Prácticas preprofesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de un documento que regulan el desarrollo de la práctica profesional y preprofesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitado seguimiento y acompañamiento pedagógico (monitoreo) a los estudiantes que están realizando prácticas pre profesional.</li> </ul>
		3. Participación interinstitucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en actividades culturales y recreativas de la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitada iniciativa de los órganos de participación institucional en actividades académicas, culturales, recreativas y deportivas.</li> </ul>
		4. Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de una política institucional de estímulos para los estudiantes que sobresalen académicamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escaso hábito de lectura en los estudiantes.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes con actitudes y capacidades de emprendimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación dirigida (ampliar) de los estudiantes en la vida orgánica estudiantil e institucional.</li> </ul>
		5. Investigación e innovación en la formación inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de potencialidades en los docentes para realizar investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia de proyectos de investigación e innovación para lograr cambios cualitativos de la formación inicial y en servicio. (¿Estudiantes no lo hacen?)</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia Falta de un programa de estímulos para realizar investigaciones e innovaciones educativas y socioculturales.</li> </ul>

SUB COMPONENTE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<b>GESTIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL</b>	1. Fortalecimiento de competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de espacios de reflexión a través de grupos de interaprendizaje para mejorar del desempeño directivo y docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitado desarrollo de capacidades andragógica y socioemocionales en los formadores para brindar una atención integral a los estudiantes.</li> </ul>
		2. Investigación e innovación en el desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes que asumen el reto de hacer frente a las tendencias actuales y a las competencias que demanda el marco del buen desempeño docente.</li> <li>• Docentes preparados para impulsar la investigación e innovación que conlleve a producir conocimiento desde la práctica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de una política de estímulos y reconocimiento para impulsar la investigación e innovación que permita al docente formador fortalecer sus capacidades investigativas y su rol como tal.</li> </ul>
	<b>GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA</b>	1. Gestión de programas de formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución de formación inicial docente que asume la educación inclusiva, dando oportunidad a estudiantes con capacidades diferentes. (ampliar)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia de un programa de formación continua orientada a la educación básica especial en el marco de la educación inclusiva, para atender a los docentes en servicio.</li> </ul>
		2. Investigación e innovación en la formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal directivo con capacidades para gestionar la investigación e innovación en la formación continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistencia de programas de formación continua y el desarrollo de investigación e innovación en la formación continua.</li> <li>• Carencia de proyectos educativos integrados, multidisciplinares y transdisciplinares.</li> <li>• Limitado manejo de instrumentos de investigación cuali-cuantitativa.</li> </ul>

SUB COMPONENTE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	PROMOCIÓN DEL BIENESTAR Y EMPLEABILIDAD	1. Promoción del bienestar y empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiantes son requeridos por el órgano intermedio para cubrir plazas vacantes por contrato.... Complementar “gracias a las gestiones que realiza la ESPP “Lamas”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carencia de un plan de bienestar y empleabilidad, así como bolsa de trabajo</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Colocar cuales son los servicios que se brinda al estudiante, así sea 1, resaltar lo bueno</li> </ul>	
	SEGUIMIENTO A EGRESADOS	1. Seguimiento a egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egresados con predisposición a asistir a la EESP para recibir actualizaciones en diversas temáticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insuficiente seguimiento a los egresados de la EESP.</li> </ul>
	GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS	Gestión de recursos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administración austera y efectiva de los recursos económicos financieros e la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escaso proyectos productivos para mejorar los ingresos y recursos propios de la institución.</li> <li>Inexistentes recursos económicos para afrontar el proceso de licenciamiento y acreditación.</li> </ul>
GESTIÓN LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO	Gestión logística y abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eficiente capacidad de gestión logística y de abastecimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algunos trabajadores no están motivados a trabajar colectivamente por el desarrollo institucional.</li> </ul>	
GESTIÓN DE PERSONAS	Gestión de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección del personal docente, administrativo y de servicio, sobre la base de la evaluación de capacidades y destrezas funcionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones interpersonales favorables para el desarrollo armónico de las actividades institucionales.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones interpersonales favorables para el desarrollo armónico de las actividades institucionales.</li> </ul>		

SUB COMPONENTE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	GESTIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	Gestión de recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miembros de la comunidad educativa con predisposición a empoderarse con el uso de las TIC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de automatización de los sistemas de información institucional.</li> <li>Carencia de un aula virtual.</li> </ul>
		Atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>☒ Celebración de alianzas estratégicas con los grupos de interés para mejorar nuestro servicio educativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☒ Ausencia de tópico para brindar los primeros auxilios en caso de emergencia.</li> </ul>
		Asesoría legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>☒ Pre disposición para realizar gestiones que favorezcan el contar con un asesor legal para la Institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☒ Inexistencia de un profesional que brinde la asesoría legal a la comunidad institucional</li> </ul>

## **3.2. Análisis del contexto externo de la institución**

### **3.3.1. Análisis del territorio e identificación de prioridades según la demanda educativa**

De acuerdo con los resultados de los censos nacionales 2017, la región San Martín presenta una población de 813 381 habitantes, la cual representa el 2,8 por ciento de la población total nacional. De esta población según sexo los hombres representaron el 51,0 por ciento y las mujeres el 49,0 por ciento del total departamental; siendo la tasa de crecimiento promedio anual de la población entre los años 2007 y 2017 del 1,1 por ciento. La provincia más poblada es San Martín con 193, 095 habitantes y representa 23.74 % del total departamental seguida por la Provincia de Rioja con 122, 544 habitantes y Moyobamba con 122, 365 habitantes.

La región San Martín reporta importantes avances en el acceso a la educación, según los censos estadísticos del Ministerio de Educación, en estos 5 últimos años la tasa de matrícula en educación inicial se ha incrementado; el año 2017 alcanzó el 85.5 % subiendo 18.4; en el nivel primaria la cobertura es del 95.5 % y en educación secundaria el 82.1 % siendo más bajo que inicial y primaria. Con relación al acceso a la educación básica regular, es política del sector educación incrementar la cobertura en educación inicial y secundaria; de alcanzar la Región San Martín en los próximos 5 años una tasa de cobertura del 95 % en educación inicial conllevaría a una mayor demanda de docentes. Al respecto, elevar la cobertura es importante pues permite mejorar las oportunidades de ingreso a la educación formal y el desempeño en los estudios; posibilitando a las personas acceder oportunidades y mejorar su calidad de vida.

La Provincia de Lamas por la morfología de su territorio y su ubicación en la parte nororiental de la selva peruana, forma parte de la selva alta. El territorio de la provincia de Lamas, se ubica en dos zonas: la occidental que limita con el borde oriental andino, con topografía accidentada, con numerosas quebradas brindando a los distritos ubicados en esta zona alta la calidad de tierra y temperatura de zona alta para la producción de café, cacao, plátano de alta calidad; y la zona morfológica sur baja que es continuidad de la cordillera azul, de poca elevación, sus cumbres no sobrepasan los 1500 metros, los distritos ubicados en esta zona han desarrollado la actividad pecuaria, la siembra de palma, frutales, y en zonas inundables la producción de pijuayo y aguaje.

Al margen de estas peculiaridades en su productividad, hay que destacar que por su característica morfológica, la provincia de Lamas presenta un territorio accidentado con numerosas quebradas, cerros con vegetación arbórea, angostos valles en casi todas las micro cuencas; quebradas y riachuelos con agua permanente durante todo el año y de rápido recorrido por las pendientes del relieve; abras y pongos, mesetas pequeñas utilizadas en agricultura por los migrantes de la costa y sierra norte del país. En suma, el territorio de la provincia de Lamas es accidentado en su mayor parte, con depresiones

significativas que le dan al paisaje natural, peculiar característica, con hermosas cascadas, cataratas, impresionantes pozas de agua, lagunas y restos petrificados de ostras, características que permite ofertar a los visitantes un abanico de posibilidades y rutas turísticas aún no reconocidas por el sector público correspondiente.

La matrícula de estudiantes para formación de docentes en los institutos superiores pedagógicos en la región San Martín en el periodo del 2008 al 2015 no se ha incrementado, manteniéndose en 600 estudiantes en promedio por año, cifra muy baja considerando el funcionamiento de siete institutos superiores pedagógicos; no obstante, estas cifras vienen incrementándose en los tres últimos años; en el año 2017 la matrícula aumentó de 830 a 1164 estudiantes. En consecuencia, la reducción en la oferta de formación inicial docente viene generando una mayor demanda de docentes.

En cuanto a docentes en el nivel inicial al 2018 en el Perú, el 72,3 % son titulados, predominando las mujeres con el 73.4%. A nivel de la región amazónica, Ucayali alcanza el 85 %, sigue Loreto con 72.2 %, luego esta Madre de Dios con 65.5 % y al último se encuentran San Martín con 62.7% y Amazonas con 62.1%; consecuentemente la Región San Martín evidencia una demanda potencial de docentes del nivel inicial.

En la tabla 1 se observa el número de docentes del nivel inicial titulados en las provincias del departamento de San Martín al 2018; en el cual las provincias de El Dorado y Huallaga no superan el 50% de docentes titulados, la provincia de Bellavista alcanza el 51.6 %, Lamas el 58.3% y Tocache 59.6 %; las provincias de Moyobamba, Picota, Rioja y San Martín se encuentran en el rango de 65% y 68% de docentes titulados, la provincia de Mariscal Cáceres alcanza un mayor nivel con 74.5 %; de tal forma podemos inferir que tenemos una demanda potencial de docentes titulados para el nivel inicial y constituye una oportunidad para nuestra escuela.

*Tabla 1. Docentes titulados de inicial a nivel provincial en la región San Martín*

CÓDIGO	DEPARTAMENTO	PROVINCIA	2016	2017	2018
2201	San Martín	Moyobamba	62.4	61.1	66.5
2202	San Martín	Bellavista	49.0	55.4	51.6
2203	San Martín	El Dorado	35.0	37.9	41.6
2204	San Martín	Huallaga	35.9	36.6	46.5
2205	San Martín	Lamas	45.4	47.5	58.3
2206	San Martín	Mariscal Cáceres	64.3	64.9	74.5
2207	San Martín	Picota	51.3	49.7	69.6
2208	San Martín	Rioja	60.3	63.5	65.2
2209	San Martín	San Martín	66.7	66.6	68.2
2210	San Martín	Tocache	50.2	53.8	59.6

En la provincia de Lamas, a través de la Unidad de Gestión Educativa Local, se viene trabajando en equipo para fortalecer la revitalización lingüística y cultural en instituciones

educativas bilingües Kichwa, y por otro lado en II.EE Shawi se viene trabajando el fortalecimiento cultural y lingüístico, lo cual se complementa con la formación EIB en educación inicial y primaria.

Asimismo, en Lamas las escuelas bilingües, se caracterizan por ser instituciones educativas con un currículo y propuesta pedagógica intercultural y bilingüe, con materiales educativos pertinentes en castellano y en la lengua originaria, con docentes formados en EIB y con manejo de ambos idiomas. Además, es un espacio que promueve la participación de docentes, estudiantes, padres de familia y líderes comunales en los procesos educativos. En consecuencia, actualmente existe la demanda en formación EIB Kichwa y Shawi para atender a las instituciones educativas EIB de las comunidades originarias de la provincia de Lamas.

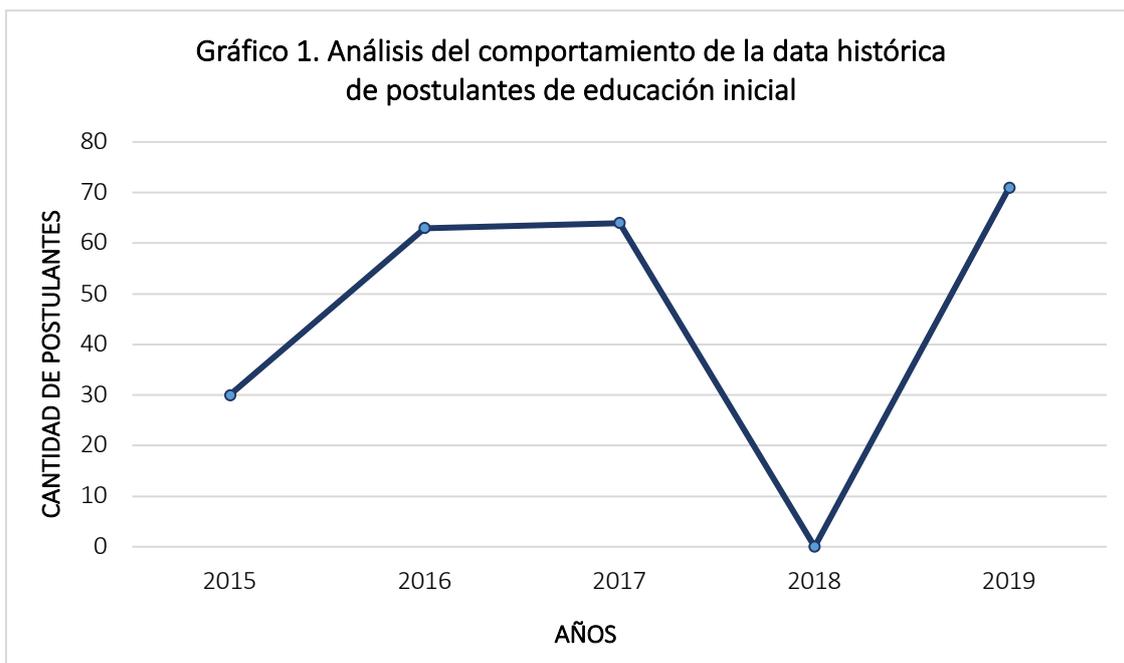
### 3.3. Demanda proyectada de estudiantes

Tabla 2. Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Inicial

Histórico de la Demanda de Estudiantes (2015-2019)					Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Inicial Intercultural Bilingüe. (2020-2023)				
Años	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
N° Postulantes	30	63	64	0	71	163	191	218	246

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del SIA (Antes SIGES) – Ministerio de Educación

El cálculo de la demanda proyectada al 2023 se realizó teniendo en cuenta la vigencia o periodicidad del Proyecto Educativo Institucional (2019- 2023). Para el cálculo de la proyección se analizó primero el comportamiento de los datos históricos respecto a la cantidad de postulantes en los años 2015 al 2019, aclarando que el año 2018 no se ofertó esta carrera, ya que este año se ofertó inicial EIB y educación física; puesto que el año 2018 egresaron las carreras de Educación Inicial EIB y educación física determinándose que la tendencia de crecimiento sigue un patrón lineal, con un coeficiente de determinación cercano al 1 ( $R^2=0.955$ ) lo cual significa su alto grado de predecir la tendencia futura. Ver gráfico N° 1.



Elaboración propia

Para el cálculo de las proyecciones de la demanda de estudiantes, se empleó la fórmula:

$$NPx = 27.5X - 55387 \dots \dots \dots (1)$$

Donde:

NPx = Número de postulantes para el año x

X = Año de proyección

Aplicando la fórmula  $NPx = 27.5X - 55387$  se proyecta la demanda formativa para el año 2020:

$$NP2020 = 27.5(2020) - 55387 = 163$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2021:

$$NP2021 = 27.5(2021) - 55387 = 190.5$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2022:

$$NP2022 = 27.5(2022) - 55387 = 218$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2023:

$$NP2023 = 27.5(2023) - 55387 = 245.5$$

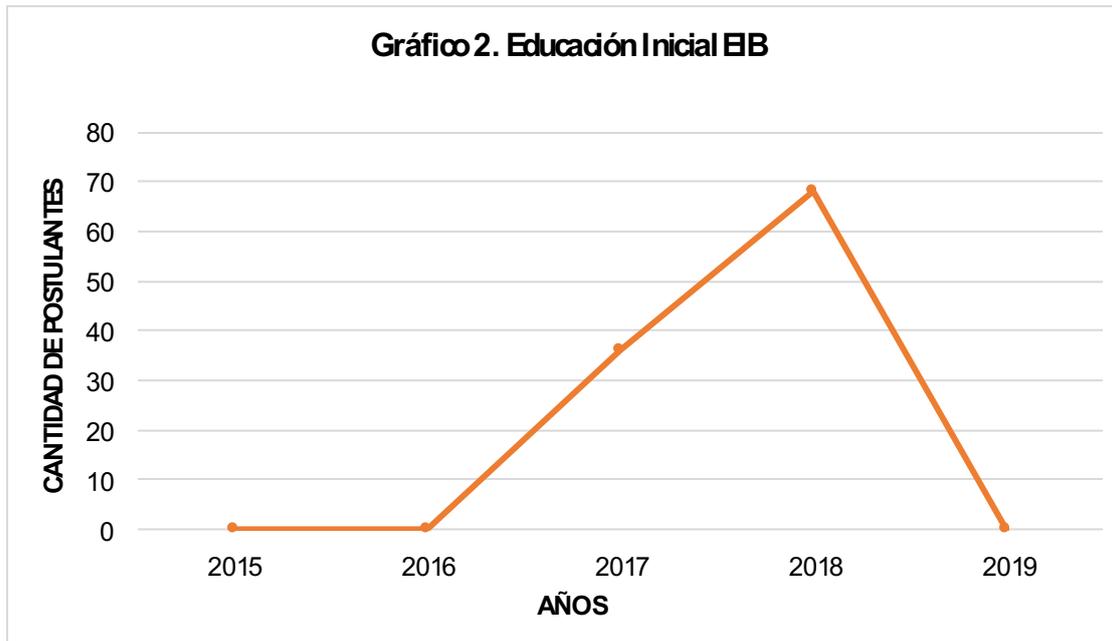
Se observa que anualmente existe un significativo incremento de postulantes para realizar estudios de formación docente en el Programa de Educación Inicial, con mayor incremento en el año 2019 y un incremento promedio anual de 30 postulantes. Con esta tendencia de proyección de demanda se asegura estudiantes del Programa de Educación Inicial para los años 2020 al 2023.

Tabla 3. Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Inicial Intercultural Bilingüe.

Histórico de la Demanda de Estudiantes (2015-2019)						Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Inicial Intercultural Bilingüe. (2020-2023)			
Años	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
N° Postulantes	0	0	36	68	0	163	191	218	246

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del SIA (Antes SIGES) – Ministerio de Educación

El cálculo de la demanda proyectada al 2023 se realizó teniendo en cuenta la vigencia o periodicidad del Proyecto Educativo Institucional (2019- 2023). Para el cálculo de la proyección se analizó primero el comportamiento de los datos históricos respecto a la cantidad de postulantes en los años 2015 al 2019, aclarando que el año 2015; 2016 y 2019 no se ofertó esta carrera, ya que en estos años se ofertaron otras carreras; determinándose que la tendencia de crecimiento sigue un patrón lineal, con un coeficiente de determinación cercano al 1 ( $R^2=0.955$ ) lo cual significa su alto grado de predecir la tendencia futura. Ver gráfico N° 2.



Elaboración propia

Para el cálculo de las proyecciones de la demanda de estudiantes, se empleó la fórmula:

$$NP_x = 27.5X - 55387 \dots \dots \dots (1)$$

Donde:

NPx = Número de postulantes para el año x

X= Año de proyección

Aplicando la fórmula  $NPx = 27.5X - 55387$  se proyecta la demanda formativa para el año 2020:

$$NP2020 = 27.5(2020) - 55387 = 163$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2021:

$$NP2021 = 27.5(2021) - 55387 = 190.5$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2022:

$$NP2022 = 27.5(2022) - 55387 = 218$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2023:

$$NP2023 = 27.5(2023) - 55387 = 245.5$$

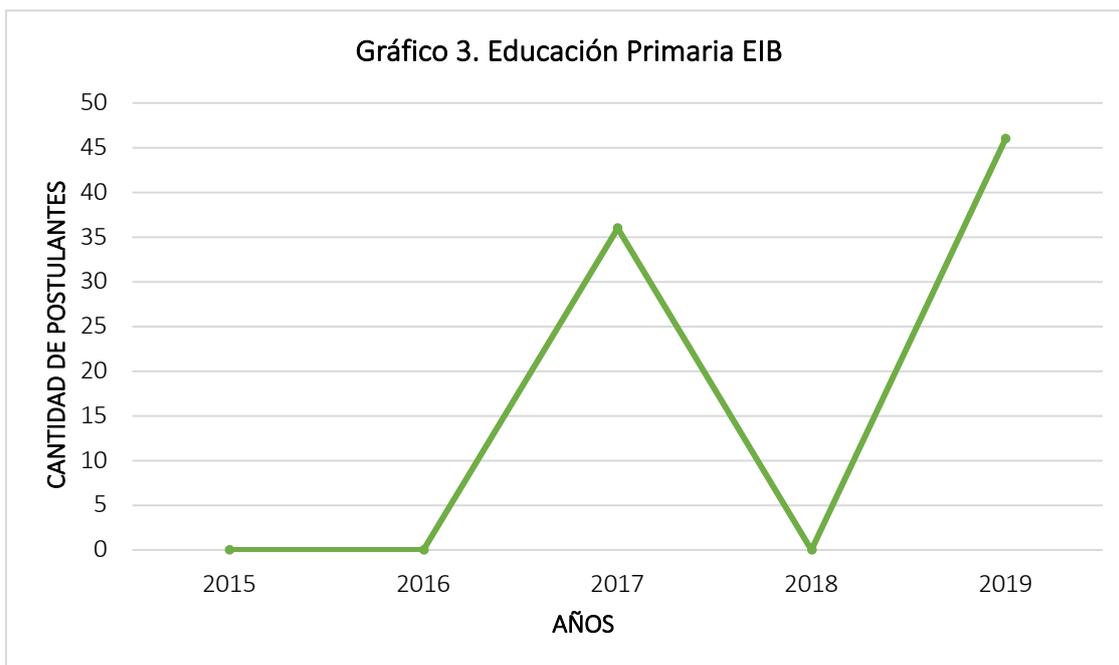
Se observa que anualmente existe un significativo incremento de postulantes para realizar estudios de formación docente en el Programa de Educación Inicial, con mayor incremento en el año 2019 y un incremento promedio anual de 30 postulantes. Con esta tendencia de proyección de demanda se asegura estudiantes del Programa de Educación Inicial para los años 2020 al 2023.

Tabla 4. Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Primaria Intercultural Bilingüe

Histórico de la Demanda de Estudiantes (2015-2019)					Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Primaria Intercultural Bilingüe (2020-2023)				
Años	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
N° Postulantes	0	0	36	0	46	163	191	218	246

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del SIA (Antes SIGES) – Ministerio de Educación

El cálculo de la demanda proyectada al 2023 se realizó teniendo en cuenta la vigencia o periodicidad del Proyecto Educativo Institucional (2019- 2023). Para el cálculo de la proyección se analizó primero el comportamiento de los datos históricos respecto a la cantidad de postulantes en los años 2015 al 2019, aclarando que el año 2015; 2016 y 2018 no se ofertó esta carrera, ya que en estos años se ofertaron otras carreras; determinándose que la tendencia de crecimiento sigue un patrón lineal, con un coeficiente de determinación cercano al 1 ( $R^2=0.955$ ) lo cual significa su alto grado de predecir la tendencia futura. Ver gráfico N° 3.



Elaboración propia

Para el cálculo de las proyecciones de la demanda de estudiantes, se empleó la fórmula:

$$NPx = 27.5X - 55387 \dots \dots \dots (1)$$

Donde:

NPx = Número de postulantes para el año x

X = Año de proyección

Aplicando la fórmula  $NPx = 27.5X - 55387$  se proyecta la demanda formativa para el año 2020:

$$NP_{2020} = 27.5(2020) - 55387 = 163$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2021:

$$NP_{2021} = 27.5(2021) - 55387 = 190.5$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2022:

$$NP_{2022} = 27.5(2022) - 55387 = 218$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2023:

$$NP_{2023} = 27.5(2023) - 55387 = 245.5$$

El cálculo de la demanda proyectada al 2023 se realizó teniendo en cuenta la vigencia o periodicidad del Proyecto Educativo Institucional (2019- 2023). Para el cálculo de la proyección se analizó primero el comportamiento de los datos históricos respecto a la cantidad de postulantes en los años 2015 al 2019, determinándose que la tendencia de crecimiento sigue un patrón lineal, con un coeficiente de determinación cercano al 1 ( $R^2=0.955$ ) lo cual significa su alto grado de predecir la tendencia futura. Ver gráficoN° 1.

### 3.4. Proyección de distribución de carga horaria del programa de estudios inicial para el periodo 2020 al 2024

Tabla 5

Periodo lectivo (semestre)	2020 - I	2020 - II
Ciclos	I	II
N° de secciones	1	1
Horas de Formación General	12	12
Horas de Formación en la práctica e investigación	6	6
Horas de Formación específica	12	12
Total horas lectivas por ciclo	30	30
Total horas lectivas por semestre	30	30
N° de horas formación general por ciclo	12	12
Total horas de formación general por semestre.	12	12
N° horas de formación en la práctica e investigación por ciclo	6	6
Total de horas de formación de práctica e investigación por semestre.	6	6
N° horas de formación específica por ciclo	12	12
Total de horas en formación específica por semestre	12	12
Total de horas de la especialidad por semestre.	18	18
Total docentes requeridos por ciclo	1.5	1.5
N° docentes requeridos por semestre	2	2
Total docentes requeridos en Formación General	1	1
N° de docentes requeridos de la especialidad	1	1

Fuente: EESP - Lamas

### 3.5. Proyección de distribución de carga horaria del programa de estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe para el periodo 2020

Tabla 6

Periodo lectivo (semestre)	2020 - I	2020 - II
Ciclos	I	II
N° de secciones	1	1
Horas de Formación General	12	12
Horas de Formación en la práctica e investigación	6	6
Horas de Formación específica	12	12
Total horas lectivas por ciclo	30	30
Total de horas electivas por ciclo	4	4
Total horas lectivas por semestre	34	34
N° de horas formación general por ciclo	12	12
Total horas de formación general por semestre.	12	12
N° horas de formación en la práctica e investigación por ciclo	6	6

Periodo lectivo (semestre)	2020 - I	2020 – II
Ciclos	I	II
Total de horas de formación de práctica e investigación por semestre.	6	6
N° horas de formación específica por ciclo	12	12
Total de horas en formación específica por semestre	12	12
Total de horas de la especialidad por semestre.	18	18
Total de horas electivas por semestre	4	4
Total docentes requeridos por ciclo	1.5	1.5
N° docentes requeridos por semestre	2	2
Total docentes requeridos en Formación General	1	1
N° de docentes requeridos de la especialidad	1	1

Fuente: EESP - Lamas

### 3.6. Proyección de distribución de carga horaria del programa de estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe para el periodo 2021

Tabla 7

Periodo lectivo (semestre)	2020 - I	2020 –II
Ciclos	I	II
N° de secciones	1	1
Horas de Formación General	12	12
Horas de Formación en la práctica e investigación	6	6
Horas de Formación específica	12	12
Total horas lectivas por ciclo	30	30
Total de horas electivas por ciclo	4	4
Total horas lectivas por semestre	34	34
N° de horas formación general por ciclo	12	12
Total horas de formación general por semestre.	12	12
N° horas de formación en la práctica e investigación por ciclo	6	6
Total de horas de formación de práctica e investigación por semestre.	6	6
N° horas de formación específica por ciclo	12	12
Total de horas en formación específica por semestre	12	12
Total de horas de la especialidad por semestre.	18	18
Total de horas electivas por semestre	4	4
Total docentes requeridos por ciclo	1.5	1.5
N° docentes requeridos por semestre	2	2
Total docentes requeridos en Formación General	1	1
N° de docentes requeridos de la especialidad	1	1

Fuente: EESP - Lamas

### 3.7. Oportunidades y amenazas de la institución

A continuación, se detalla las oportunidades y amenazas de la institución que se ha identificado como producto del análisis externo de la misma.

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<b>DEMANDA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuarios que demandan cubrir la formación EIB, en Awajún y Shawi, además del Kichwa. Estado que asume la interculturalidad como una política pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Regional y órganos intermedios no gestionan los presupuestos para cubrir las demandas de formación en EIB Awajún y Shawi en la región.</li> <li>• Gobierno Regional no genera recursos para atender a los pueblos originarios, concordante con el enfoque de derechos y la interculturalidad.</li> </ul>
<b>DEMOGRÁFICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuarios externos que tienen expectativas favorables para su profesionalización en la EESP. Crecimiento vegetativo de estudiantes en las instituciones educativas que egresan de la EBR.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La masificación de egresados que no tienen oportunidad en el campo laboral del sector educación.</li> </ul>
<b>POLÍTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo del gobierno nacional con asignación de recursos económicos para el mantenimiento de la infraestructura. Apoyo del Ministerio de Educación con recursos económicos dentro del plan de mantenimiento de infraestructura de las instituciones públicas. Impulso del Ministerio de Educación al programa de fortalecimiento de capacidades a estudiantes ingresantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de universidades e institutos privados que forman docentes a distancia.</li> <li>• Estado que no regula el funcionamiento y la calidad del servicio educativo en las entidades privadas que forman docentes.</li> <li>• Débil apoyo de las entidades públicas y privadas a proyectos educativos de capacitación y actualización pedagógica.</li> <li>• Coyuntura política y económica de nuestro país (crisis económica, corrupción, falta de credibilidad política e inseguridad ciudadana).</li> <li>• Insuficiente asignación presupuestal por parte del Estado, el Gobierno Regional, para garantizar la calidad del servicio.</li> <li>• Bajas remuneraciones para los trabajadores del nivel de educación superior.</li> </ul>

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Regional no cumple con los beneficios sociales de los docentes de educación superior pedagógica.</li> </ul>
ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norma técnica de licenciamiento orientada a mejorar la calidad del servicio educativo y la mejora presupuestal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Regional no asigna los recursos suficientes a la DRE, para cumplir con su rol rector de la educación superior, en el marco de una verdadera descentralización.</li> <li>• Carencia de un presupuesto ordinario por parte del estado.</li> <li>• Pago de remuneraciones de personal docente realizado extemporáneamente.</li> </ul>
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de organismos de interés en la comunidad, región y el país.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitada vinculación de los grupos de interés con la vida académica e institucional de la EESP.</li> </ul>
TECNOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con los medios para acceder a la información virtual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa operadora no brinda un servicio virtual de calidad.</li> <li>• Vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología que no concuerda con el equipamiento de la EESP.</li> </ul>
OTROS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de instituciones de EBR y empresas públicas y privadas, que brindan espacios para el desarrollo de la práctica pre profesional. Acceso a talleres de capacitación por parte del MED, DRE y ONG.</li> <li>• Convenios y/o alianzas estratégicas. DCBN de Educación Inicial vigente. Perfil de egreso alineado al MBDD en relación a la práctica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Migración de la zona rural hacia la ciudad.</li> <li>• Falta de interés del órgano intermedio por la formación inicial docente.</li> </ul>

### **3.8. Sustento de la demanda de la necesidad de oferta de los programas de estudio**

En el año 2019, la Dirección de Formación Inicial Docente (DIFOID), publica el documento de trabajo: “Resultados del estudio de oferta y demanda para establecer la brecha de los docentes por programa de estudios a nivel nacional y regional. A continuación, se describe las consideraciones para tal proyección (tomado del documento):

La proyección de la Oferta se estima a partir del año 2019 por un periodo de cinco años, en base a la información de Oferta Docente del 2018. Del stock (u oferta) de docentes que trabajan en el año 2018, se calcula el número de docentes que deberían jubilarse en los siguientes cinco años. Este cálculo se obtiene a nivel de código modular, pues los datos de Nexus y del Censo Escolar permiten agrupar a los docentes por grupos etarios. Para fines del presente estudio se asume que la única salida de docentes ocurre por jubilación.

En cuanto a la entrada de docentes al mercado laboral, utilizamos datos de matrícula de Institutos y Universidades. Dado que nuestra proyección es a cinco años y tenemos información de matrícula agregada a nivel de universidades, necesitamos un método que permita calcular el número de egresados que entrarán al mercado laboral utilizando datos agregados.

La oferta proyectada tiene tres componentes fundamentales: i) El stock actual de docentes en el 2018 (Oferta Privada + Oferta Pública), ii) La suma del número de egresados de Institutos y Universidades de las carreras pedagógicas (Egresados IESP + Egresados Universidades) y iii) El flujo de docentes a jubilarse (Jubilados de IE Privadas + Jubilados de IE Pública). Con dicha información se pronostica el stock de docentes para los siguientes 5 años.

La EESPP “Lamas” oferta programas de acuerdo al estudio de oferta y demanda elaborado en coordinación con la DRE San Martín. De acuerdo a los resultados de estudios de oferta y demanda 2019 – 2023, se obtuvieron los siguientes datos:

### 3.9. Proyección de la oferta

Oferta proyectada al 2019

Programa de Estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	I.E Privada	I.E Pública	
Educación Inicial	21 907	44 849	1 465	2 251	27	188	70 257

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

Oferta proyectada al 2020

Programa de Estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	I.E Privada	I.E Pública	
Educación Inicial	21 855	44 486	2 929	40503	49	422	73 302

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

Oferta proyectada al 2021

Programa de Estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	I.E Privada	I.E Pública	
Educación Inicial	21 809	44 081	4 397	6 755	68	659	76 315

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

Oferta proyectada al 2022

Programa de Estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	I.E Privada	I.E Pública	
Educación Inicial	21 699	43 575	5 862	9 005	120	961	79 060

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

Oferta proyectada al 2023

Programa de Estudio	Oferta		Egresados		Jubilados		Oferta
	Privada	Pública	IESP/ESFA	Universidades	I.E Privada	I.E Pública	
Educación Inicial	21 623	43 032	7 325	11 257	155	1 274	81 808

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

### 3.10. Proyección de la demanda

Demanda proyectada al 2019

Especialidad	Demanda proyectada (Número de docentes)		Total
	Privada	Pública	
Educación Inicial	30 072	79 645	109 707

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

Demanda proyectada al 2020

Especialidad	Demanda proyectada (Número de docentes)		Total
	Privada	Pública	
Educación Inicial	29 971	81 253	111 224

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

Demanda proyectada al 2021

Especialidad	Demanda proyectada (Número de docentes)		Total
	Privada	Pública	
Educación Inicial	29 888	82 923	1112 811

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

Demanda proyectada al 2022

Especialidad	Demanda proyectada (Número de docentes)		Total
	Privada	Pública	
Educación Inicial	30 027	84 645	114 672

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

Demanda proyectada al 2023

Especialidad	Demanda proyectada (Número de docentes)		Total
	Privada	Pública	
Educación Inicial	30 000	86 441	116 441

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

Brecha proyectada a nivel regional para el programa de estudios de nivel inicial.

Año	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha								
San Martín	1 985	Muy Alta	2 053	Muy Alta	2 113	Muy Alta	2 186	Muy Alta	2 250	Muy Alta

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

De acuerdo a los resultados de estudios de oferta y demanda 2019 – 2023, se arribó a las siguientes conclusiones:

### Conclusiones:

1. De acuerdo a las tablas anteriores presentadas, podemos decir que el Programa de Educación Inicial presenta una gran brecha de docentes, representando el 38% en la proyección al año 2023.
2. La oferta laboral docente, es decir la cantidad de plazas docentes que ofrece la Dirección Regional de Educación de la región San Martín tanto para contratos y nombramientos cada año escolar, en el nivel Inicial aumenta y no se llega a cubrir todas las plazas con el profesional requerido.
3. Según el estudio realizado se recomienda a los Directivos y Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas", ofertar en los próximos años el Programa de Estudios de Educación Inicial.

### Lineamientos para captar los mejores estudiantes

- Aumentar el % de ingreso libre para primeros puestos, deportistas calificados, de otras carreras y profesiones.
- Solicitar becas al Ministerio de Educación para los mejores estudiantes.
- Aumento de porcentaje de vacante para el Centro Pre.
- Otorgamiento de grado de bachiller y título de Licenciado.

### Programa que oferta el EESPP "Lamas"

- Carrera profesional de Educación Inicial.

Tabla 8. Resumen de demanda por lengua originaria a nivel nacional

Lengua	SP1			SP2			SP2			TOTAL
	Inic.	Prim.	Sec.	Inic.	Prim.	Sec.	Inic.	Prim.	Sec.	
Awajún	110	309	3	339	297	207	60	0	0	1 325
Shawi	29	37	8	58	141	31	4	0	0	308
Quechua Chanka	61	190	216	8	69	0	54	876	0	1 474
Kichwa	15	12	8	85	134	70	1	0	0	325
TOTAL										3 432

Fuente: Registro de II.EE. EIB 2017, Censo Educativo 2017.

Elaboración: MINEDU/DIGEIBIRA/DEIB

Tabla 9. Brecha proyectada de la región San Martín para el programa de estudios de educación Inicial, Primaria, Secundaria EIB

Región	Lengua originaria	Inicial	Primaria	Secundaria	Total por LO	Total Región
San Martín	Awajún	7	16	2	25	321
	Kichwa	80	173	0	253	

Región	Lengua originaria	Inicial	Primaria	Secundaria	Total por LO	Total Región
	Quechua Chanca	8	21	0	29	
	Quechua (inkawasi kañaris)	1	3	0	4	
	Shawi	2	8	0	10	

Fuente: Registro de II.EE. EIB 2017, Registro de docentes bilingües 2015,2016, 2017. Nexus al 2 de abril 2018.

### 3.11. Matriz de articulación con el Proyecto Educativo Nacional y Proyecto Educativo Regional

PEI EESPP "LAMAS" (2019 -2023)	PER <sup>1</sup> (2005- 2021)	PEN <sup>2</sup> (al 2036)
<p>OE N°3: Consolidar el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU.</p> <p>OE N°4: Fortalecer la Formación Inicial Docente en la Escuela Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS"</p>	<p>Política N°1: Mejorar la calidad educativa Sistema educativo regional forma personas con capacidades científicas, humanistas, ético morales, tecnológicas y productivas, que asumen un proyecto de vida con responsabilidad y compromiso generacional, en un marco de igualdad de oportunidades.</p>	<p>OE N°5: El sistema educativo asegura que todas las personas, particularmente las poblaciones en situación de vulnerabilidad, aprendan a lo largo de sus vidas gracias a experiencias educativas diversificadas, pertinentes, oportunas, articuladas e inclusivas, haciendo posible el acceso y uso competente de las tecnologías disponibles.</p> <p>OE N°10: El sistema educativo favorece y promueve la indagación y el pensamiento científico y se nutre de la innovación y la tecnología en interacción con un fortalecido sistema nacional de investigación, innovación y desarrollo sostenible para desplegar el potencial creativo y la generación de conocimiento</p>
<p>OE N°8 Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes</p> <p>OE N°9 Asegurar el seguimiento continuo y orientado a la mejora continua a los egresados de la EESP "LAMAS"</p> <p>OE N°7</p>	<p>Política 2: Formar (promover) una sociedad educadora Sociedad educadora comprometida con el desarrollo de su comunidad, promoviendo la acción individual, colectiva e intersectorial, el liderazgo social, la participación democrática que compense las desigualdades</p>	<p>OE N°1: Corresponde a los integrantes de las familias y hogares brindarse apoyo mutuo, constituir entornos cálidos, seguros y saludables, y estimular el desarrollo de cada uno de sus miembros sin ningún tipo de discriminación, así como las buenas prácticas ambientales en el marco de una sociedad democrática.</p> <p>OE N°4: Las organizaciones sociales, las empresas, los medios de comunicación y las comunidades asumen su responsabilidad por la educación de las personas aportando con sus acciones a una convivencia democrática y sostenible</p>

<sup>1</sup> Proyecto Educativo Regional Región San Martín 2005 – 2021

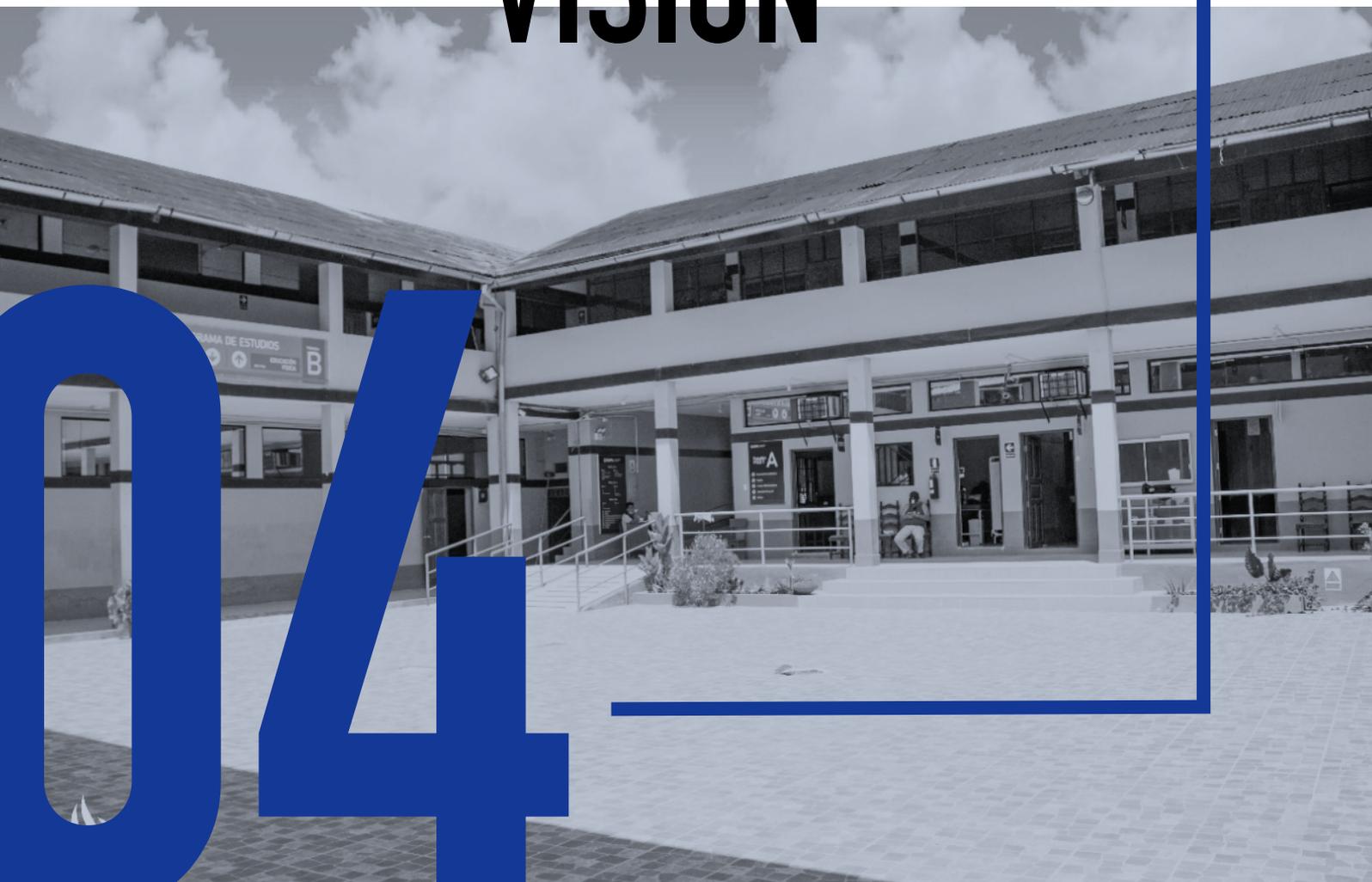
(<http://www.ecosanmartin.com/sites/default/files/pagina/per-sm2.pdf>)

<sup>2</sup> Proyecto Educativo Nacional al 2036 (<http://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>)

PEI EESPP "LAMAS" (2019 -2023)	PER <sup>1</sup> (2005- 2021)	PEN <sup>2</sup> (al 2036)
<p>Seleccionar postulantes con aptitudes necesarias para desarrollar las competencias del perfil de egreso</p>		
<p>OE N°14 Brindar un servicio de atención al usuario con enfoque en la mejora continua.</p> <p>OE N°15 Contar con soporte legal para el asesoramiento jurídico de la gestión de la EESPP "Lamas".</p>	<p>Política 3: Contribuir al desarrollo regional. Educación Superior con características regionales y locales, enmarcada en los retos del desarrollo humano regional, orientada a generar una cultura de sostenibilidad de los recursos naturales, de la biodiversidad e interculturalidad amazónicas, así como al logro de la equidad social y los valores de convivencia</p>	<p>OE N°7: Las instituciones educativas de todo el sistema educativo operan con autonomía dentro de un sistema articulado, descentralizado, moderno, flexible, libre de violencia, segregación y discriminación, con una supervisión estatal independiente de los supervisados y que asegure el derecho de las personas a una educación de calidad</p> <p>OE N°6: El sistema educativo promueve y certifica los aprendizajes logrados dentro o fuera de la escolaridad y brinda trayectorias diversas y flexibles a lo largo de la vida de las personas</p>
<p>OE N°5 Fomentar el desarrollo profesional de los docentes formadores de la EESPP "LAMAS".</p> <p>OE N°6 Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación</p> <p>OE N°12 Mejorar la Gestión de personas en la EESPP "Lamas"</p> <p>OE N°13 Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la EESPP "Lamas"</p>	<p>Política 4: Desarrollo docente integral Docentes con cultura pedagógica de calidad que potencie la formación continua integral y su desempeño, de aprendizaje permanente, investigación, liderazgo y participación, centrado en el desarrollo de capacidades críticas y creativas de los estudiantes</p>	<p>OE N°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</p>
<p>OE N°10 Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la EESPP "Lamas".</p> <p>OE N°11</p>	<p>Política 5: Gestión educativa eficiente, participativa y descentralizada Participación democrática y descentralizada de los actores sociales para una gestión educativa eficiente,</p>	<p>OE N°3: Los equipos directivos y otros gestores y actores que intervienen en el proceso de aprendizaje facilitan y conducen experiencias educativas con profesionalismo, compromiso y comprensión de las necesidades de estudiantes, docentes, personal administrativo y sus entornos</p>

PEI EESPP "LAMAS" (2019 -2023)	PER <sup>1</sup> (2005- 2021)	PEN <sup>2</sup> (al 2036)
<p>Mejorar la logística y abastecimiento de la EESPP "Lamas".</p> <p>OE N°1 Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EEP "Lamas en el marco del MSE".</p> <p>OE N°2 Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.</p>	<p>intersectorial e interinstitucional, particularmente de los padres de familia y de las instituciones educativas</p>	<p>OE N°8. Un financiamiento público suficiente que prioriza la asignación de recursos según la diversidad de necesidades garantizando equidad, transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>OE N°9. Todas las instancias de gestión educativa del Estado operan orientadas hacia la ciudadanía de modo profesional, estratégico y planificado para el mediano y largo plazo, haciendo uso intensivo 27 PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2036 de lo digital y articulado en todos sus niveles con otros sectores y actores de la comunidad local, nacional y global.</p>

# MISIÓN Y VISIÓN



#### **4.1. Misión**

Somos una Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública con enfoque en la mejora continua que forma profesionales de la educación con pensamiento crítico – reflexivo e investigadores e innovadores en la interculturalidad, para atender la demanda local, regional y nacional de formación inicial y continua; desarrollando competencias en el marco del buen desempeño docente.

#### **4.2. Visión**

Al 2023, garantizar la calidad de la formación profesional docente, que desarrolle el pensamiento crítico-reflexivo, investigación e innovación, en el marco de la interculturalidad y el buen vivir.

# PRINCIPIOS Y VALORES

05



## 5.1. Principios

El Modelo del Servicio Educativo se sustenta en los principios que señala el artículo 7 de la ley N°30512, los cuales orientan la vida institucional en las EESP, estos principios son:

- **Calidad Educativa:** Capacidad de la educación superior para adecuarse a las demandas del entorno, y a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiados 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.
- **Pertinencia** Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.
- **Flexibilidad** Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.
- **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.
- **Transparencia** La Educación Superior requiere sistemas de información y comunicación accesible, transparente, ágil y actualizada que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que se 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.
- **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 vulnerables o discapacidad.
- **Mérito** Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.

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

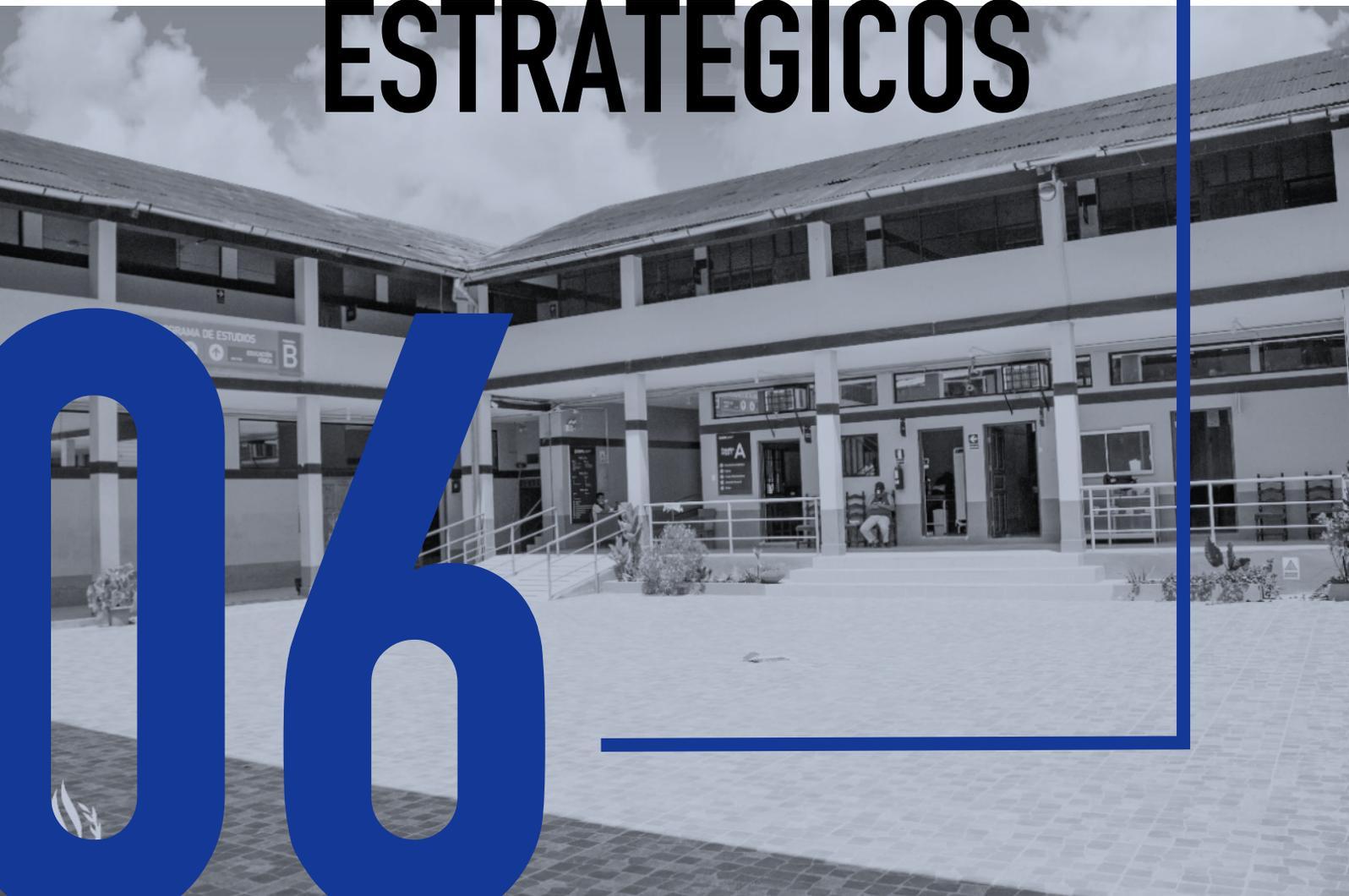
## 5.2. Valores institucionales

- **Mejora continua:** es el valor de la búsqueda del bien, de forma constante y que permite la evolución de la calidad, que se basa en el diseño y planificación, seguimiento y monitoreo y la evaluación y retroalimentación, cumpliendo así ciclos de mejora continua que fortalece el compromiso con la calidad.
- **Tolerancia:** respeto a las ideas, opiniones y actitudes de las demás personas.
- **Honestidad:** es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, sinceridad y respeto mutuo. Implica congruencia entre lo que se hace y lo que se piensa.
- **Responsabilidad:** cumplimos con nuestros deberes y obligaciones institucionales predicando con el ejemplo.
- **Solidaridad:** colaboramos con quien lo requiera y unimos esfuerzos para conseguir metas comunes.
- **Identidad:** es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás.
- **Integridad:** obramos con rectitud y apego de acuerdo con nuestros principios institucionales.
- **Veracidad:** la veracidad es una cualidad humana gracias a la cual la persona veraz dice o usa siempre la verdad.
- **Buen vivir:** es la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno -visto como un ser humano universal y particular.

- **Pensamiento crítico:** El sentido crítico nos ayuda a distinguir la información de valor prescindible, a desmontar prejuicios, a hallar conclusiones bien fundamentadas, a generar alternativas, a mejorar la comunicación y, en definitiva, a ser dueños de nuestro pensamiento y actuar en consecuencia.
- **Superación:** quienes tienen la superación como valor intentan mejorarse a sí mismos en diferentes aspectos de la vida, incluyendo la capacidad de ser coherentes con sus propios valores. La superación está asociada al aprendizaje.
- **Interculturalidad:** es más que la interacción entre distintas culturas y tradiciones sociales que se intercambian y conocen entre sí para poder comprender y aceptar las diferentes culturas de la región, además de ello busca fortalecer la identidad que busca asegurar el buen vivir de nuestros estudiantes en el entorno social.
- **Curiosidad:** es el comportamiento instintivo natural de las personas, evidente por la observación, exploración, la investigación, y el aprendizaje para conocer más acerca de su entorno, el cual es reforzado desde el inicio de la formación inicial.

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

06



La EESP “Lamas”, para los siguientes 5 años, tiene 15 objetivos estratégicos los cuales buscan lograr la visión planteada. Estos objetivos estratégicos han sido establecidos buscando atender 3 ejes temáticos que son Formación, Gestión institucional y la Relación con el entorno. Los objetivos estratégicos son los siguientes:

### **Objetivo Estratégico 1°**

Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EEPP “Lamas” en el marco del MSE.

### **Objetivo Estratégico 2°**

Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.

### **Objetivo Estratégico 3°**

Consolidar el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU.

### **Objetivo Estratégico 4°**

Fortalecer la Formación Inicial Docente de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”

### **Objetivo Estratégico 5°**

Fomentar el desarrollo profesional de los docentes formadores de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”

### **Objetivo Estratégico 6°**

Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación.

### **Objetivo Estratégico 7°**

Seleccionar postulantes con aptitudes necesarias para desarrollar las competencias del perfil de egreso.

### **Objetivo Estratégico 8°**

Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes

### **Objetivo Estratégico 9°**

Asegurar el seguimiento continuo y orientado a la mejora continua de los egresados de la EESP "LAMAS"

### **Objetivo Estratégico 10°**

Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS"

### **Objetivo Estratégico 11°**

Mejorar la logística y abastecimiento de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS"

### **Objetivo Estratégico 12°**

Mejorar la Gestión de las personas en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS"

### **Objetivo Estratégico 13°**

Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS"

### **Objetivo Estratégico 14°**

Brindar un servicio de atención al usuario con enfoque en la mejora continua.

### **Objetivo Estratégico 15°**

Contar con soporte legal para el asesoramiento jurídico de la gestión de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS"

Matriz de articulación de la visión, misión, valores, principios y objetivos del PEI de la EESPP LAMAS

VISIÓN	MISIÓN	PRINCIPIOS	VALORES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Al 2023, <u>garantizar la calidad de la formación</u> profesional docente, que desarrolle el pensamiento crítico-reflexivo, investigación e innovación, en el marco de la interculturalidad y el buen vivir	Somos una Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública con <u>enfoque en la mejora continua</u> que forma profesionales de la educación con pensamiento crítico – reflexivo e investigadores e innovadores en la interculturalidad, para atender la demanda local, regional y nacional de formación inicial y continua; desarrollando competencias en el marco del buen desempeño docente	Calidad Educativa Pertinencia	Mejora continua: Superación Curiosidad Pensamiento crítico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EEP “Lamas” en el marco del MSE.</li> <li>2. Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.</li> <li>4. Fortalecer la Formación Inicial Docente de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “LAMAS”.</li> <li>5. Fomentar el desarrollo profesional de los docentes formadores de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “LAMAS”</li> <li>6. Seleccionar postulantes con aptitudes necesarias para desarrollar las competencias del perfil de egreso.</li> <li>8. Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes.</li> <li>9. Asegurar el seguimiento continuo y orientado a la mejora continua a los egresados de la EESP “LAMAS”</li> <li>13. Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “LAMAS”</li> </ol>
		Flexibilidad Inclusión social Equidad Interculturalidad	Solidaridad Tolerancia Interculturalidad: Buen vivir Identidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Consolidar el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINED.</li> <li>6. Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación.</li> </ol>

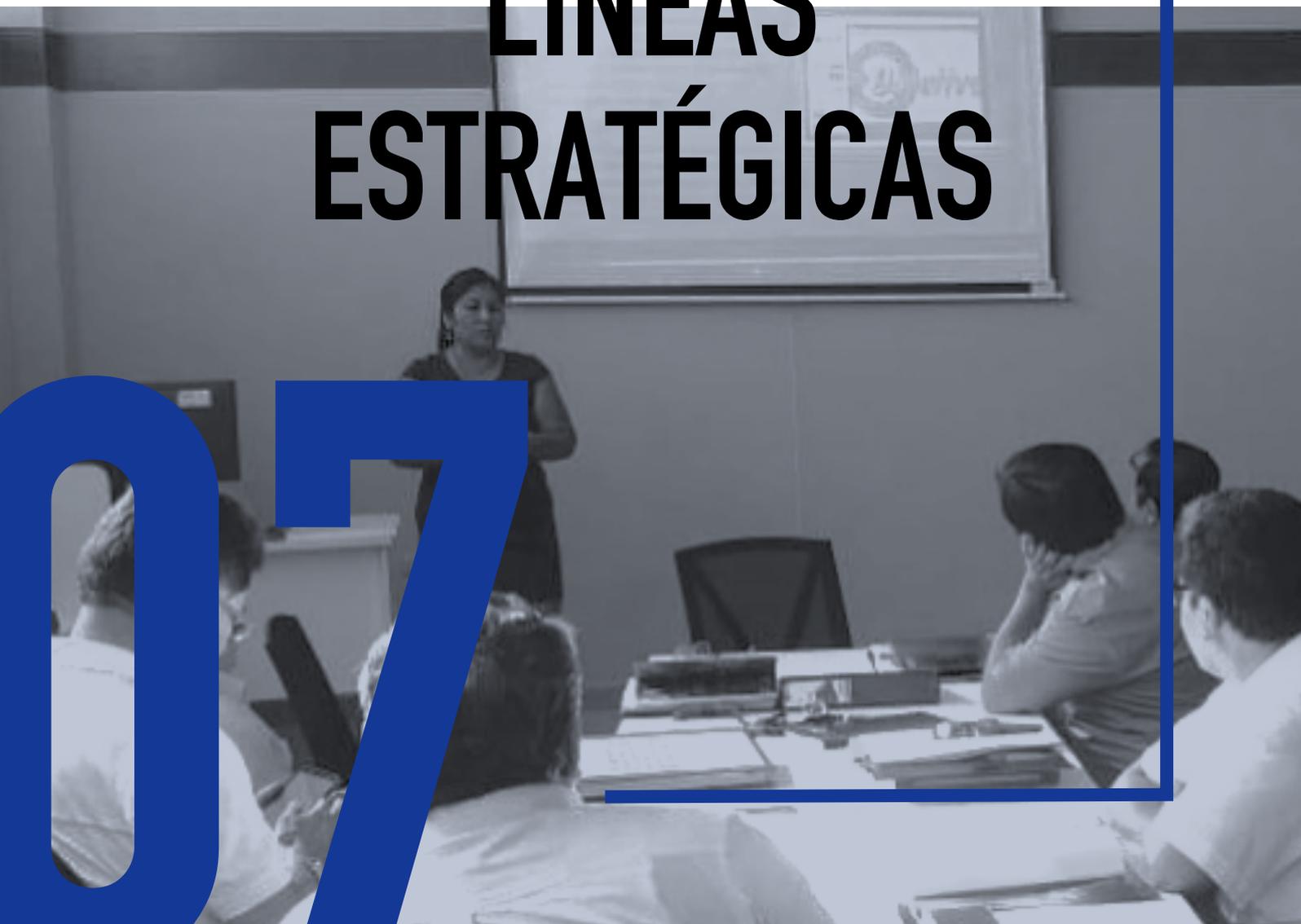
VISIÓN	MISIÓN	PRINCIPIOS	VALORES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
				12. Mejorar la Gestión de personas en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS" 14. Brindar un servicio de atención al usuario con enfoque en la mejora continua.
		Transparencia	Honestidad Veracidad	10. Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS".  11. Mejorar la logística y abastecimiento de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS"
		Mérito	Responsabilidad Integridad	15. Contar con soporte legal para el asesoramiento jurídico de la gestión de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "LAMAS"



# OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS



07

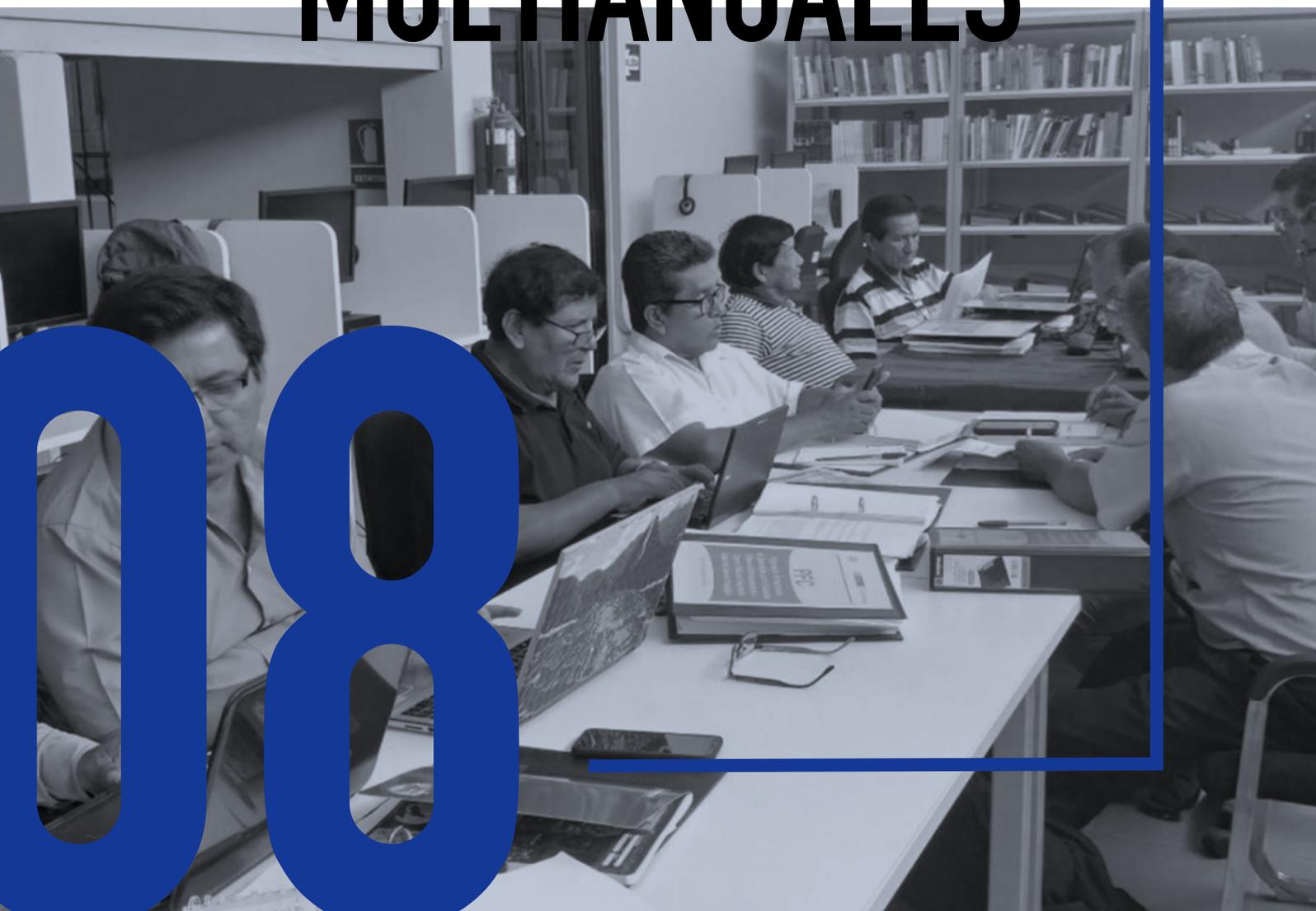


OBJETIVOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
1. Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EESPP “Lamas en el marco del MSE”.	1.1 Documentos actualizados y articulados anualmente (PEI, PAT, PCI, RI, MPA) que gestionan la adecuación de la institución al MSE. 1.2 Necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores identificadas y atendidas. 1.3 Institución que asegura la implementación del MSE, a través de la articulación con actores internos y externos 1.4 Institución que asume desafíos para generar escenarios alternativos que enfrenta y/o disminuye la resistencia al cambio, y aprovechar las potencialidades de los actores de la EESPP “Lamas
2. Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.	2.1. Procesos formativos con un Sistema de Gestión de Calidad instaurado. 2.2. Procesos y resultados de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que aportan datos reales del nivel en que se cumplen los estándares de calidad. 2.3. Acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio en mejora continua.
3. Consolidar el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU.	3.1 Implementación Curricular-Fase I: “Generación de Condiciones” implementada en la Institución 3.2 Implementación Curricular-Fase II: “Institucionalización del cambio curricular” implementada en la EESPP “Lamas”. 3.3 Implementación Curricular-Fase III: “Sostenibilidad de la Gestión Curricular” implementada en la Institución.
4. Fortalecer la formación Inicial docente en la Escuela Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”.	4.1 Formación académica con enseñanza de calidad para los estudiantes de la EESPP “Lamas”. 4.2 Práctica pre profesional que desarrolla y consolida las competencias del perfil de egreso, en contextos monolingües y bilingües, con acompañamiento y realimentación profesional. 4.3 Participación estudiantil en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. 4.4 Reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes para un mejor aprendizaje y logro de sus metas. 4.5 Investigación e innovación realizadas por estudiantes con el soporte de sus docentes.
5. Fomentar el desarrollo profesional de los docentes formadores de la EESP “LAMAS	5.1 Fortalecimiento de competencias profesionales de los docentes formadores. 5.2 Investigación e Innovación que produce conocimientos para la mejora de la práctica docente desde la interculturalidad, respeto a la diversidad y fomento de la cultura investigativa del docente formador.
6. Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación.	6.1 Programas y proyectos de formación continua que aportan al desarrollo de las competencias profesionales de docentes que ejercen distintos roles en el marco del buen desempeño docente. 6.2 Investigación e innovación en la formación continua que proporciona evidencia sustentada de forma rigurosa y sistemática para retroalimentar las prácticas formativas de la EESP y establecer líneas de investigación.

OBJETIVOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
7. Seleccionar postulantes con aptitudes necesarias para desarrollar las competencias del perfil de egreso.	7.1 Proceso de admisión con postulantes que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente y considera los lineamientos competentes formulados por la DIFOID- MINEDU.
8. Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes.	8.1 Servicio de Bienestar y Empleabilidad que apoya al estudiante a través de la tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos y otros. 8.2 Comité de Defensa del Estudiante con herramientas y recursos para proteger sus derechos.
9. Asegurar el seguimiento continuo y orientado a la mejora continua a los egresados de la EESPP “Lamas”.	9.1 Seguimiento a egresados que aporta insumos para la actualización del perfil de egreso a través de un registro permanente de la información sobre su inserción y trayectoria laboral y conformación de una comunidad de aprendizaje y redes de egresados.
10. Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la EESPP “Lamas”.	10.1 Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo de la EESPP “Lamas”.
11. Mejorar la logística y abastecimiento de la EESPP “Lamas”.	11.1 Logística y Abastecimiento que administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para el EESPP “Lamas”. 11.2 Infraestructura y equipamiento en condiciones adecuadas para el funcionamiento del servicio educativo en la EESPP “Lamas”.
12. Mejorar la gestión de las personas en la EESPP “Lamas”.	12.1 Área administrativa que informa el desempeño del personal docente y administrativo
13. Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la EESPP “Lamas”	13.1 Comunidad educativa que usa los Sistemas de información como soporte para su quehacer diario y toma de decisiones. 13.2 Mejoramiento del servicio educativo de la formación inicial docente a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación de los estudiantes, docentes y directivos de la EESPP Lamas 13.3 Soporte técnico adecuado para el funcionamiento de los sistemas de información del EESPP Lamas
14. Brindar un servicio de atención al usuario con enfoque en la mejora continua.	14.1 Servicio de atención al usuario interno y externo de calidad.
15. Contar con soporte legal para el asesoramiento jurídico de la gestión de la EESPP “Lamas”	15.1 Servicio de asesoría legal externa disponible para la EESPP “Lamas”

# METAS MULTIANUALES

08



Como resultado de un análisis minucioso, reflexivo y en consenso con todos los actores de la institución, estudiantes, docentes, administrativos y directivos se ha planteado las metas multianuales, se han considerado dos criterios:

Capacidad instalada de recursos humanos, económicos, y de materiales/equipos que cuenta la institución.

La disponibilidad de tiempo, principalmente de los actores que serán responsables de llevar a cabo la implementación, monitoreo y evaluación de las líneas estratégicas y sus indicadores de cumplimiento.

Las metas multianuales son flexibles y pueden ser modificadas en función a los resultados que se obtendrán en los años de alcance.

A continuación se muestran las metas multianuales por cada objetivo estratégico:

Objetivo N°1	Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EEPP "Lamas en el marco del MSE".				
Indicadores	2019	2020	2021	2022	2023
1.1. Número de documentos de gestión institucional, actualizados y articulados anualmente.	5	5	5	5	5
1.2 Porcentaje de docentes y estudiantes que cuentan con necesidades formativas identificadas y atendidas.	10%	25%	70%	80%	100%
1.3. Número de talleres de articulación con actores internos y externos a la EESPP "Lamas"	1	2	3	5	6
1.4. Número de talleres que generen escenarios alternativos para enfrentar las resistencias al cambio de los actores de la EESPP "Lamas"	1	2	4	5	6

Objetivo N°2	Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
2.1. Número de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que cuentan con acciones de seguimiento y verificación de su calidad.	1	3	7	12	15
2.2. Número de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que cuentan con acciones de seguimiento y verificación de su calidad.	5	7	12	12	15

Objetivo N°2	Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
2.3. Número de talleres orientados a promover la mejora continua de acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio.	0	7	7	10	12

Objetivo N° 3	Consolidar el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU.				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
3.1. Porcentaje de estudiantes, directivos y docentes que alcanzan los indicadores de la fase I del modelo de implementación curricular en la Institución.	100%	n/a	n/a	n/a	n/a
3.2. Porcentaje de elementos curriculares del nuevo DCBN adecuados a las características de la EESPP "Lamas.	n/a	50%	100%	n/a	n/a
3.3. Porcentaje de estudiantes, directivos y docentes) que alcanzan los indicadores de la fase III del modelo de implementación curricular en la Institución.	n/a	n/a	n/a	50%	100%

Objetivo N°4	Fortalecer la formación Inicial docente en la Escuela Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
4.1 Porcentaje de estudiantes con desempeño sobresaliente en la FID.	50%	70%	80%	90%	100%
4.2. Porcentaje de estudiantes que realizan prácticas pre profesionales con acompañamiento y retroalimentación del docente formador.	51%	61%	81%	92%	100%
4.3. Porcentaje de estudiantes que participan en actividades democráticas relacionadas al desarrollo del PEI.	0%	70%	80%	90%	95%
4.4. Porcentaje de estudiantes que fortalecen su desarrollo personal.	25%	40%	50%	60%	70%
4.5. Número de investigaciones e innovaciones realizadas por los estudiantes.	0	16	32	38	64

Objetivo N°5	Fomentar el desarrollo profesional de los docentes formadores en el EESP "LAMAS"				
--------------	--	--	--	--	--

Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
5.1. Porcentaje de docentes que participan en actividades para el fortalecimiento de sus competencias profesionales.	20%	45%	75%	85%	100%
5.2. Porcentaje de docentes que generan investigación.	10%	30%	65%	80%	100%

Objetivo N°6	Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación.				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
4.1. Porcentaje de docentes egresados de la EESPP “Lamas”, con necesidades de formación continua, atendidos por la institución.	0	0	10%	15%	25%
4.2. Porcentaje de docentes que participan en las líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica.	0%	3%	10%	50%	80%

Objetivo N°7	Seleccionar postulantes con aptitudes necesarias para desarrollar las competencias del perfil de egreso.				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
7.1. Porcentaje de postulantes atraídos y seleccionados, con actitudes y aptitudes pedagógicas coherentes con el perfil de ingreso de la FID.	0%	10%	30%	50%	70%

Objetivo N°8	Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
8.1. Porcentaje de estudiantes que reciben los servicios de bienestar y empleabilidad.	10%	20%	36%	40%	50%
8.2. Porcentaje de estudiantes que reciben las herramientas y recursos necesarios para proteger sus derechos.	0%	3%	6%	10%	12%

Objetivo N°9	Asegurar el seguimiento continuo orientado a la mejora continua a los egresados del EESPP “Lamas”.				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
Porcentaje de egresados con registro de inserción y trayectoria laboral.	10%	25%	40%	60%	80%

Objetivo N°10	Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros del EESPP Lamas				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023

10.1 Número de actividades que mejoran los sistemas administrativos.	0	1	3	6	8
--	---	---	---	---	---

Objetivo N°11	Mejorar la logística y abastecimiento del EESPP Lamas				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
11.1. Porcentaje de materiales y recursos administrados en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna.	0	0%	0%	50%	75%
11.2. Porcentaje de mobiliario, equipos e infraestructura con mantenimiento realizado.	25%	55%	75%	85%	100%

Objetivo N°12	Mejorar la Gestión de personas en la EESPP Lamas				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
12.1. Número de informes mensuales de desempeño y asistencia del personal docente y administrativo.	12	12	12	12	12

Objetivo N° 13	Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la EESPP "Lamas"				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
13.1. Porcentaje de la comunidad educativa que hace uso del sistema de información.	10%	40%	60%	80%	100%
13.2. Número de actividades que contribuyen al uso de las TICS para el mejoramiento del servicio educativo que brinda la EESPP "Lamas".	2	5	8	12	14
13.3. Porcentaje de satisfacción del servicio de soporte técnico de los usuarios de la EESPP "Lamas".	0%	40%	75%	87%	100%

Objetivo N°14	Brindar un servicio de atención al usuario con enfoque en la mejora continua				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
14.1. Porcentaje de usuarios internos y externos atendidos con calidad.	0	0	50%	70%	90%

Objetivo N°15	Contar con soporte legal para el asesoramiento jurídico de la gestión de la EESPP "Lamas"				
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
15.1. Número de casos legales atendidos.	0	2	7	10	15

## FICHA TÉCNICA DE INDICADORES

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 1.1								
Objetivo Estratégico		1. Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EESPP “Lamas” en el marco del MSE.						
Línea estratégica		1.1 Documentos actualizados y articulados anualmente (PEI, PAT, PCI, RI, MPA) que gestionan la adecuación de la institución al MSE.						
Nombre del indicador		1.1. Número de documentos de gestión institucional, actualizados y articulados anualmente.						
Justificación		Es necesario que la institución cuente con sus principales instrumentos de gestión articulados y actualizados año tras año. El presente indicador nos permite conocer como la institución operativiza dichos documentos, a través de su planificación, implementación, monitoreo y evaluación, lo que permitirá que la transformación de la Institución hacia el Modelo del Servicio Educativo sea viable. El indicador establece dos condiciones para tomar la medición, las cuales son características necesarias para su adecuada gestión, lo que permitirá que los cinco documentos estén articulados y actualizados por periodos anuales. La Dirección General, debe liderar su evaluación, una vez al año, considerando los resultados institucionales obtenidos y los cambios del contexto externo, esto constituye el insumo principal para validar la pertinencia de los documentos de cara al próximo año, y representa el último eslabón en el ciclo de Deming, la retroalimentación, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.						
Responsable del indicador		Dirección General						
Limitaciones del indicador		No se identifica limitaciones						
Método del cálculo		El recojo es a través de una lectura directa						
Parámetro de medición		Cantidad absoluta						
Fuente y base de datos		Informes e instrumentos que evalúan los documentos de gestión						
Sentido esperado del indicador		Lineal						
		Valor de la Línea de Base Valor Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	A	5	5	5	5	5	5	5

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 1.2

Objetivo Estratégico	1. Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EESPP “Lamas” en el marco del MSE.							
Línea estratégica	1.2. Necesidades formativas de los docentes formadores y estudiantes identificadas y atendidas.							
Nombre del indicador	1.2 Porcentaje de docentes y estudiantes que cuentan con necesidades formativas identificadas o atendidas							
Justificación	<p>A través del indicador se podrá medir el logro de una de las actividades relevantes de la Gestión de la dirección, como lo es la realización de diagnósticos para identificar las debilidades y fortalezas en la formación Docente de la EESP, además de dar respuesta a ellas considerando el contexto externo, el nivel académico de los estudiantes y docentes de la Escuela.</p> <p>Para tomar en el cálculo del indicador, y ser contabilizado, el informe dar cuenta de la planificación, realización, monitoreo y/o evaluación de actividades orientadas al diagnóstico y la respuesta a ellos, ello nos va a permitir transitar de forma segura hacia el logro de que las necesidades formativas de los docentes formadores sean identificadas y luego atendidas a través de la gestión.</p>							
Responsable del indicador	Dirección General							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	Porcentaje							
Parámetro de medición	Cantidad de productos o servicios							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas y otros.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Valor	0	0	10%	25%	70%	80%	100%	

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 1.3

Objetivo	1. Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EESPP “Lamas” en el marco del MSE.							
Línea estratégica	1.3 Institución que asegura la implementación del MSE, a través de la articulación con actores internos y externos.							
Nombre del indicador	1.3. Número de talleres de articulación con actores internos y externos a la EESPP “LAMAS”							
Justificación	La gestión de condiciones favorables es necesaria para el tránsito hacia el MSE, la Gestión de la dirección debe gestionarlos de forma permanente. Esta gestión implica la gestión de oportunidades, riesgos y conflictos de forma concertada con los actores del MSE y la comunidad. Además, incluye la movilización de todo el personal alrededor de la visión y de cada uno de los componentes del Proyecto Educativo Institucional. Para la medición del indicador es necesario que los informes de las actividades ya sean en la etapa de planificación, monitoreo y/o evaluación deben estar orientadas a identificar oportunidades, riesgos y conflictos para gestionar condiciones favorables, a partir de ello establecer acuerdos con los actores para implementar el PEI en un ambiente de trabajo favorable y a la articulación de procesos administrativos, normativos y logísticos que permitan que la toma de decisiones sea ágil y oportuna. El indicador nos permite visibilizar los esfuerzos que realiza la Gestión de la dirección y los actores del MSE para avanzar de forma sustentable al MSE.							
Responsable del indicador	Dirección General							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	El recojo es a través de una lectura directa							
Parámetro de medición	Cantidad de productos o servicios							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, cartas, y otros.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Valor	B	0	0	1	2	3	5	6

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 1.4

Objetivo	1. Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EESPP “Lamas” en el marco del MSE.						
Línea estratégica	1.4. Institución que asume desafíos para generar escenarios alternativos que enfrenta y/o disminuye la resistencia al cambio, y aprovechar las potencialidades de los actores del EESPP “Lamas”						
Nombre del indicador	1.4. Número de talleres que generen escenarios alternativos para enfrentar las resistencias al cambio de los actores de la EESPP “Lamas”						
Justificación	La Gestión del cambio se centra en los desafíos que conllevan a transformaciones de la EESP en materia social, de políticas educativas y aspectos pedagógicos. La respuesta a estos desafíos es congruente con los enfoques que inciden transversalmente en la FID, así mismo se considera las particularidades y características del territorio, en el cual se ubica el EESP, entonces el indicador permite evidenciar su implementación a través de la planificación, implementación, monitoreo y/o evaluación de actividades que estén orientados a la generación de escenarios alternativos, atender las resistencias originadas por el cambio y aprovechar el potencial de los actores de la institución, todo esto constituye el/los requisitos para que la evidencia sea válida y se considere en el cálculo de la medición del indicador						
Responsable del indicador	Dirección General						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	El recojo es a través de una lectura directa						
Parámetro de medición	Cantidad de productos o servicios						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas y otros.						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	1	2	4	5	6

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 2.1

Objetivo	2. Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.						
Línea estratégica	2.1. Procesos formativos con un Sistema de Gestión de Calidad instaurado.						
Nombre del indicador	2.1. Número de procesos formativos orientados al Sistema de Gestión de Calidad.						
Justificación	La planificación se basa en el diseño de procesos formativos, de desarrollo profesional docente y de formación continua, sustentándose en evidencias previniendo las condiciones necesarias y anticipando contingencias en cada caso, entonces el indicador permite evidenciar la implementación de la mejora continua a través de la elaboración y gestión del planeamiento institucional, tanto en la dimensión de desarrollo institucional como curricular, en la lógica de la mejora continua, formulación de los resultados esperados en los estudiantes y otros actores atendidos en el proceso educativo, la prevención de condiciones metodológicas básicas y materiales necesarios, anticipar las estrategias diferenciadas considerando la diversidad, prever posibles dificultades y adoptar medidas de contingencia y garantizar la coherencia entre planes, organización y responsabilidades así como la disposición de recursos humanos y presupuestales, ello constituye el/los requisitos que debe tener el proceso para cumplir con el enunciado y sea evidencia válida, para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.						
Responsable del indicador	Área de Calidad						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	Lectura directa						
Parámetro de medición	Número/Cantidad						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas y otros.						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	B	0	2	3	7	12	15

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 2.2

Objetivo	2 Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.							
Línea estratégica	2.2. Procesos y resultados de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que aportan datos reales del nivel en que se cumplen los estándares de calidad.							
Nombre del indicador	2.2. Número de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que cuentan con acciones de seguimiento y verificación de su calidad.							
Justificación	Para que la institución implemente el MSE, debe lograr introducir la mejora continua en sus procesos, por ello, uno de sus estadios es el monitoreo y evaluación, lo que significa que debe recoger información mediante el seguimiento y medición de procesos y resultados de las acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua. Es por eso que el indicador permite medir su avance e implementación a través de actividades orientadas a: a. La implementación de estrategias e instrumentos de medición, evaluación y autoevaluación del logro de las competencias esperadas en el Perfil de Egreso. b. La implementación de estrategias e instrumentos de medición, de evaluación y de autoevaluación del desarrollo institucional, ello constituye el/los requisitos que debe tener el proceso para cumplir con el enunciado y sea evidencia válida, para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.							
Responsable del indicador	Área de Calidad							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	Lectura directa							
Parámetro de medición	Número/Cantidad							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas y otros.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Valor	B	0	0	7	7	12	12	15

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 2.3

Objetivo	2 Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.						
Línea estratégica	2.3 Acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio en mejora continua.						
Nombre del indicador	2.3 Número de talleres orientados a promover la mejora continua de acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio.						
Justificación	Para que la institución implemente el MSE, debe lograr introducir la mejora continua en sus procesos, por ello, uno de sus estadios es la retroalimentación oportuna y sistemática, lo que implica la devolución y aprovechamiento oportuno, de las experiencias exitosas que merecen ser replicadas y las tareas aprendidas (actividades que no lograron su objetivo) que es necesario reformular y mejorar a fin de lograr los resultados esperados, todo esta información debe de basarse en evidencias que son visibilizadas y recogidas en el monitoreo y evaluación. Involucra a las acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio. Es por eso que el indicador permite medir su avance e implementación a través de actividades orientadas al logro del desarrollo de mecanismos que permiten identificar buenas practicas, necesidades y propuestas de mejora de la EESP, ello constituye el/los requisitos que debe tener el proceso para cumplir con el enunciado y sea evidencia válida, para que se considere en el cálculo de la medición del indicador						
Responsable del indicador	Área de Calidad						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	Lectura directa						
Parámetro de medición	Número/Cantidad						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas y otros.						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	B		0	7	7	10	12

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 3.1								
Objetivo	3. Consolidar el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU.							
Línea estratégica	3.1. Implementación Curricular con fase I: “Generación de Condiciones” implementada en la Institución							
Nombre del indicador	3.1. Porcentaje de actores (estudiantes, directivos y docentes) que alcanzan los indicadores de la fase I del modelo de implementación curricular en la Institución.							
Justificación	<p>En el marco del Proceso de Implementación curricular es necesario que la Institución garantice que las tres fases sean implementadas a lo largo de la vigencia del PEI, es así que la primera fase “Generación de condiciones” demanda que la institución realice actividades para lograr que se alcancen los resultados establecidos en el modelo de implementación curricular. La implementación de la primera fase tiene un alcance institucional, que se plantea objetivos que deben ser alcanzados por los estudiantes, docentes y directivos. El logro de los objetivos y por lo tanto de la implementación de la fase I, se evidencia a través de los siguientes indicadores relacionado a cada actor:</p> <p>Estudiantes: Portafolio que contiene los aprendizajes al término del año académico en relación con las competencias programadas en su Plan de estudios, artículo de opinión sobre su experiencia de aprendizaje con los nuevos DCBN, - % de estudiantes que emplean herramientas y entornos digitales en sus procesos de aprendizaje. Directivos: PEI y PAT incluyen objetivos, actividades e indicadores del proceso de implementación curricular en función de su diagnóstico, carga horaria del personal que considera espacios de trabajo colegiado, normativa institucional que responde a la implementación de los nuevos DCBN, habilitación de entornos digitales para los procesos de aprendizaje, programa de fortalecimiento de capacidades del personal docente que responde a los objetivos institucionales de implementación curricular. Docentes: Sílabos alineados al PCI y a los DCBN, portafolio docente individual con estrategias metodológicas que responden al modelo curricular de los nuevos DCBN, propuesta pedagógica institucional que incluye el uso de la tecnología en la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, 80% de docentes participan en actividades de desarrollo profesional organizadas por la EESPP “Lamas”. El indicador mencionado es a su vez evidencia para demostrar el logro de la implementación de la fase; para la medición del indicador de esta línea estratégica se considera solo el número de actores que han alcanzado las evidencias del logro</p>							
Responsable del indicador	Unidad académica							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = B(N^{\circ} \text{ de actores que logran los indicadores de la fase I}) / A(N^{\circ} \text{ de actores totales de la institución}) * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Sílabos, portafolios, Planes de estudio, etc.							
Sentido del indicador	Ascendente							
		L.B	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		323	n/a	n/a	n/a	n/a
	0	0		100%	n/a	n/a	n/a	n/a

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 3.2								
Objetivo	3. Consolidar el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU							
Línea estratégica	3.2 Implementación Curricular-Fase II: "Institucionalización" implementada en la EESPP "Lamas".							
Nombre del indicador	3.2. Porcentaje de elementos curriculares del nuevo DCBN adecuados a las características de la EESPP "Lamas"							
Justificación	<p>En el marco del Proceso de Implementación curricular es necesario que la Institución garantice que las tres fases sean implementadas a lo largo de la vigencia del PEI, es así que la segunda fase "Institucionalidad" demanda que la institución realice actividades para lograr que se alcancen los resultados establecidos en el modelo de implementación curricular. La implementación de la segunda fase tiene un alcance institucional, que se plantea objetivos que deben ser alcanzados por los estudiantes, docentes y directivos. El logro de los objetivos y por lo tanto de la implementación de la fase II, se evidencia a través de los siguientes indicadores relacionado a cada actor:</p> <p>Estudiantes: Portafolio que contiene los aprendizajes con énfasis en la metodología y resultados de sus proyectos integradores por especialidad y el impacto en la formación de sus competencias por ciclo y año, ensayo argumentativo individual sobre el uso de diversos recursos y entornos para el desarrollo de las competencias de su Plan de estudios bajo la modalidad cursada: presencial, semipresencial y/o a distancia, % de estudiantes que participan en Redes o Comunidades de interaprendizaje.</p> <p>Directivos: Actividades del PAT destinadas a favorecer un clima emocional positivo para la gestión del cambio institucional, sistematización de las acciones de monitoreo colegiado de la implementación curricular que identifican buenas prácticas de procesos de diversificación y desarrollo curricular, uso de herramientas digitales para la gestión pedagógica y académica del Plan de estudios.</p> <p>Docentes: Sistematización del monitoreo colegiado que identifique lecciones aprendidas de la aplicación de los nuevos DCBN, portafolio de proyectos de innovación e investigación de mediano y largo plazo de acuerdo con las líneas de investigación institucionales en articulación con la práctica, construcción de contenido digital que responde al modelo curricular de los nuevos DCBN, 80% de docentes participan en comunidades de aprendizaje profesional promovidas por el IESP/EESP, la DRE y/o la DIFOID.</p> <p>Los indicadores arriba mencionados son a su vez evidencia para demostrar el logro de la implementación de la fase, para la medición del indicador de esta línea estratégica se consideran solo el número de actores que han alcanzado las evidencias del logro de los indicadores de la fase correspondiente.</p>							
Responsable	Unidad académica							
Limitaciones	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(\text{N}^\circ \text{ de actores que logran los indicadores de la fase II})}{A(\text{N}^\circ \text{ de actores totales de la institución})} * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Sílabos, portafolios, Planes de estudio, etc.							
Sentido esperado	Ascendente							
	L.B		Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		n/a	162	323	n/a	n/a
	0	0		n/a	50%	100%	n/a	n/a

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 3.3								
Objetivo	3. Consolidar el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU							
Línea estratégica	3.3. Implementación curricular, Fase III: “Sostenibilidad de la Gestión Curricular” implementada en la EESPP “Lamas”.							
Nombre del indicador	3.3. Porcentaje de actores (estudiantes, directivos y docentes) que alcanzan los indicadores de la fase III del modelo de implementación curricular en la Institución.							
Justificación	<p>En el marco del Proceso de Implementación curricular es necesario que la Institución garantice que las tres fases sean implementadas a lo largo de la vigencia del PEI, es así que la tercera fase “Institucionalidad” demanda que la institución realice actividades para lograr que se alcancen los resultados establecidos en el modelo de implementación curricular. La implementación de la tercera fase tiene un alcance institucional, que se plantea objetivos que deben ser alcanzados por los estudiantes, docentes y directivos. El logro de los objetivos y por lo tanto de la implementación de la fase III, se evidencia a través de los siguientes indicadores relacionado a cada actor: Estudiantes: Comunidades de aprendizaje colaborativo digital entre estudiantes de la FID para su desarrollo profesional, portafolio de investigaciones o proyectos anuales y de grado basadas en la realidad educativa aportando soluciones a problemas de la educación básica y su entorno inmediato, Nro. De Redes o Comunidades de interaprendizaje activas que cuentan con estudiantes de la FID como participantes y/o gestores. Directivos: Proyectos de innovación vinculados a la implementación, diversificación, innovación, desarrollo curricular, investigación y gestión del conocimiento con el uso de las TIC, alianzas estratégicas para la mejora continua de la implementación curricular. Docentes: Planes de desarrollo profesional teniendo en perspectiva el Perfil de egreso del estudiante de FID y el Perfil de competencias profesionales del Formador de Docentes, proyectos interdisciplinarios para la innovación pedagógica del desarrollo curricular, - Comunidades de aprendizaje docente que emplean las TIC como medio de comunicación, desarrollo profesional e innovación curricular, publicación de buenas prácticas docentes. Los indicadores arriba mencionados son a su vez evidencia para demostrar el logro de la implementación de la fase, para la medición del indicador de esta línea estratégica se consideran solo el número de actores que han alcanzado las evidencias del logro de los indicadores de la fase correspondiente.</p>							
Responsable	Unidad académica							
Limitaciones	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^\circ \text{ de actores que logran los indicadores de la fase III})}{A(N^\circ \text{ de actores totales de la institución})} * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Sílabos, portafolios, Planes de estudio, etc.							
Sentido esperado	Ascendente							
		L.B	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		n/a	n/a	n/a	162	323
	0	0		n/a	n/a	n/a	50%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 4.1

Objetivo	4. Fortalecer la formación Inicial docente en la Escuela Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”.						
Línea estratégica	4.1. Formación académica con enseñanza de calidad para los estudiantes de la EESPP “Lamas”.						
Nombre del indicador	4.1. Porcentaje de estudiantes con desempeño sobresaliente en la Formación Inicial Docente.						
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión de la formación Inicial, para que la institución implemente el MSE, debe gestionar la formación académica, constituida por los procesos formativos que desarrollan de forma sistemática las distintas áreas del DCBN de FID a lo largo de cada año lectivo. La formación académica, en el marco de un enfoque por competencias, incluye espacios de practica e investigación para movilizar los saberes que permiten el logro de desempeños e correspondencia a las competencias del perfil de egreso, es por ello que el indicador recoge el porcentaje de estudiantes y docentes que participen y/o hagan uso (involucrados) de actividades orientadas al logro de una enseñanza de calidad, una evaluación formativa de competencias, la gestión del clima de aprendizaje y de la convivencia, así como el uso de materiales y recursos educativos, lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición. del indicador						
Responsable del indicador	Unidad académica						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^{\circ} \text{ docentes y estudiantes involucrados})}{A(N^{\circ} \text{ total de estudiantes y/o docentes totales})} * 100$						
Parámetro de medición	Porcentaje.						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas y otros.						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	157	240	258	318	353
	0	0	50%	70%	80%	90%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 4.2

Objetivo	4. Fortalecer la formación Inicial docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”.						
Línea estratégica	4.2. Práctica pre profesional que desarrolla y consolida las competencias del perfil de egreso, en contextos monolingües y bilingües, con acompañamiento y realimentación profesional.						
Nombre del indicador	4.2. Porcentaje de estudiantes que realizan prácticas pre profesionales con acompañamiento y retroalimentación del docente formador.						
Justificación	<p>Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión de la formación Inicial. Para que la institución implemente el MSE. La Práctica pre Profesional tiene como objetivo aportar oportunidades para poner en práctica las competencias en contextos reales y con acompañamiento profesional necesario para el logro de las competencias que se esperan alcanzar durante las prácticas. Esta actividad está estrechamente relacionada con la formación académica. La Practica pre profesional comprende la gestión y el monitoreo en la práctica pre profesional, el asesoramiento permanente al estudiante y la retroalimentación a la formación académica, para ello debe implementar: la celebración de convenios de colaboración interinstitucional, en el marco de la normativa vigente, para el desarrollo de la práctica pre profesional que incluya actividades de investigación, garantiza que, en el caso de estudiantes de los programas de Intercultural Bilingüe se ejecuten en contextos bilingües y evidencia en la ponderación del sistema de evaluación un porcentaje (peso) significativo al portafolio docente del practicante</p> <p>Es por ello que el indicador considera solo a los estudiantes que han recibido el resultado de una adecuada gestión de la Practica pre- profesional (indicado arriba), lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.</p>						
Responsable del indicador	Unidad académica						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	$P\% = B(N^{\circ} \text{ estudiantes beneficiados}) / A(N^{\circ} \text{ total de estudiantes totales}) * 100$						
Parámetro de medición	Porcentaje.						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros.						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	162	194	258	291	315
	0	0	51%	61%	81%	92%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 4.3

Objetivo	4. Fortalecer la formación Inicial docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”.						
Línea estratégica	4.3. Participación estudiantil en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.						
Nombre del indicador	4.3. Porcentaje de estudiantes que participan en actividades democráticas relacionadas al desarrollo del PEI.						
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión de la formación Inicial, para que la institución implemente el MSE, debe implementar la Participación institucional, que tiene como objetivo aportar una experiencia sistemática y reflexiva de participación en el desarrollo de un PEI, centrado en los aprendizajes y en metas de mejora continua. La participación Institucional comprende espacios de interacción continua y evaluación sistemática con fines de mejora. Es por ello que el indicador recoge el porcentaje de estudiantes que participan en actividades que conducen a contar con normas y procedimientos para la elección democrática de la representación estudiantil en el consejo asesor, la instalación del consejo asesor con atribuciones y autonomía para el diseño del PEI y el funcionamiento sostenido del consejo asesor con participación democrática de los estudiantes, lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.						
Responsable del indicador	Unidad académica						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	$P\% = B(N^{\circ} \text{estudiantes beneficiados}) / A(N^{\circ} \text{total de estudiantes totales}) * 100$						
Parámetro de medición	Porcentaje.						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros.						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	0	194	258	291	307
	0	0	0%	70%	80%	90%	95%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 4.4

Objetivo	4. Fortalecer la formación Inicial docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”.							
Línea estratégica	4.4. Reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes para un mejor aprendizaje y logro de sus metas.							
Nombre del indicador	4.4. Porcentaje de estudiantes que fortalecen su desarrollo personal.							
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión de la formación Inicial, para que la institución implemente el MSE, debe implementar el Desarrollo persona, que tiene como objetivo aportar a la formación del soporte académico desarrollo socioemocional que necesitan los estudiantes para gestionar su aprendizaje y colaborar en el logro de sus metas, manejando conflictos u situaciones que pudieran dificultar su proceso formativo. El desarrollo personal comprende orientación a los estudiantes en su desarrollo personal y académico y la orientación a los docentes formadores en el manejo de la relación intersubjetiva con los estudiantes. Es por ello que el indicador recoge el porcentaje de estudiantes que participan en actividades que conducen a contar con la implementación de un área de tutoría, protocolos y estrategias para el manejo del clima emocional, la promoción de la convivencia y manejo de conflictos en el aula., lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.							
Responsable del indicador	Unidad académica							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^\circ \text{ estudiantes que participan en actividades de desarrollo personal})}{A(N^\circ \text{ total de estudiantes totales})} * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación, registros de atención. y otros							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		81	113	162	178	194
	0	0	0%	25%	40%	50%	60%	70%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 4.5

Objetivo	4. Fortalecer la formación Inicial docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”.							
Línea estratégica	4.5. Investigación e innovación realizadas por estudiantes con el soporte de sus docentes.							
Nombre del indicador	4.5. Número de investigaciones e innovaciones realizadas por estudiantes.							
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión de la formación Inicial, para que la institución implemente el MSE, debe implementar la investigación e innovación, que tiene como objetivo aportar al desarrollo de la formación docente para aprender a través de la indagación y la producción de conocimiento, en contextos reales o plausibles de ejercicio profesional, con miras al fomento de una cultura de la investigación e innovación que aseguren procesos de mejora continua de la práctica pedagógica. Es por ello que el indicador recoge el porcentaje de estudiantes que participan en actividades que conducen a contar con una área especializada de investigación que ponga a disposición de los docentes formadores recursos y asesoría en proyectos de investigación de acuerdo a su organización interna y necesidad institucional, la elaboración de una revista virtual y/o implementar un repositorio de investigación cogestionado con los estudiantes, lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.							
Responsable del indicador	Unidad académica							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^{\circ} \text{ estudiantes que participan en actividades de investigación e innovación})}{A(N^{\circ} \text{ total de estudiantes totales})} * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación, registros de atención. y otros							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	0	0	16	32	38	64
	0	0	0	0	5%	10%	12%	20%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 5.1

Objetivo	5. Fomentar el desarrollo profesional de los docentes formadores en la EESP "LAMAS"							
Línea estratégica	5.1. Fortalecimiento de competencias profesionales de los docentes formadores							
Nombre del indicador	5.1. Porcentaje de docentes que participan en actividades para el fortalecimiento de sus competencias profesionales.							
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión del Desarrollo Profesional lo que implica el desarrollo continuo y la consolidación de las competencias profesionales de los docentes formadores a partir de la reflexión de la práctica docente en el contexto de una comunidad de aprendizaje. Es por ello que el indicador nos muestra como la institución realiza la planificación, la implementación y evaluación de actividades que den sustento a su objetivo como asegurar espacios de reflexión e interaprendizaje, realizar el autodiagnóstico, facilitar estrategias de habilidades socioemocionales en los docentes y que existan mecanismos de estímulos y reconocimientos de los logros alcanzado, lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.							
Responsable del indicador	Unidad de formación continua							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^{\circ} \text{ actividades realizadas de fortalecimiento de competencias})}{A(N^{\circ} \text{ total de actividades planificadas})} * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación, registros de atención. y otros							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Valor	0	0	5	9	15	17	20	
	0	0	0%	20%	45%	75%	85%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 5.2

Objetivo	5. Fomentar el desarrollo profesional de los docentes formadores de la EESP "LAMAS"							
Línea estratégica	5.2 Investigación e Innovación que produce conocimientos para la mejora de la práctica docente desde la interculturalidad, respeto a la diversidad y fomento de la cultura investigativa del docente formador.							
Nombre del indicador	5.2. Porcentaje de docentes que generan investigación e innovación educativa.							
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión del Desarrollo Profesional lo que implica la Investigación e Innovación en el desarrollo profesional, que articula todos los procesos de indagación y transformación de las prácticas formativas realizadas por los docentes formadores. Tiene dos ejes principales la investigación destinada a la indagación sistemática sobre la práctica formativa, así como la producción y divulgación de conocimientos que surge de dicha indagación y, la innovación orientada al cambio y mejora de la formación docente, a través de sistematización de las buenas prácticas de los formadores. Es por ello que el indicador nos muestra como la institución realiza la planificación, la implementación y evaluación de actividades que den sustento a su objetivo como contar con líneas de investigación, mecanismos de reconocimiento y estímulos, convenios de colaboración institucional, fomento de la investigación como parte fundamental de todos los docentes formadores, espacios de intercambio, mecanismos de uso de la información de las investigaciones realizadas, y estrategias de mejora de las prácticas formativas a partir de la información producto de las investigaciones realizadas, lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.							
Responsable del indicador	Unidad de investigación							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^\circ \text{ de actividades ejecutadas})}{A(N^\circ \text{ total de actividades planificadas})} * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación, registros de participación, publicaciones y otros							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		2	6	13	16	20
	0	0	0%	10%	30%	65%	80%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 6.1

Objetivo	6. Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación.						
Línea estratégica	6.1. Programas y proyectos de formación continua que aportan al desarrollo de las competencias profesionales de docentes que ejercen distintos roles en el marco del buen desempeño docente.						
Nombre del indicador	6.1.1 Porcentaje de docentes egresados de la EESPP “Lamas”, con necesidades de formación continua, atendidos por la institución.						
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión de la Formación Continua lo que implica la gestión de programas de formación continua, ello es necesario la planificación, gestión, seguimiento, evaluación de acciones formativas dirigidas a docentes, directores, formadores en ejercicio, incluyendo a profesionales técnicos con carreras diferentes a la educación. Asimismo, requiere de la selección del personal a cargo de la prestación del servicio y las acciones de desarrollo de sus capacidades y mejora continua. Es por ello que el indicador nos muestra como la institución realiza la planificación, la implementación y evaluación de actividades que den sustento a su objetivo como contar con procedimientos de selección de docentes formadores, Convenios de colaboración institucional, protocolos para gestionar la demanda de servicios en formación continua, estrategias e instrumentos de diagnóstico de necesidades formativas, planes de mejora de las distintas instituciones involucradas y estrategias de gestión del conocimiento local, lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.						
Responsable del indicador	Unidad de formación continua						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	Lectura directa						
Parámetro de medición	Porcentaje						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación, registros de participación, publicaciones, convenios y otros						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	0	0	10%	15%	25%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 6.2

Objetivo	6. Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación							
Línea estratégica	6 Investigación e innovación en la formación continua que proporciona evidencia sustentada de forma rigurosa y sistemática para retroalimentar las prácticas formativas de la EESP y establecer líneas de investigación							
Nombre del indicador	6.2.1 Porcentaje de docentes que participan en las líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica.							
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Gestión de la Formación Continua lo que implica la Investigación e Innovación en la Formación Continua que articula la indagación y transformación de las prácticas de los docentes en ejercicio que forman parte de los programas de formación continua. Tiene dos ejes, la investigación destinada a la indagación sistemática, así como la producción y divulgación de conocimientos y la innovación orientada al cambio y mejora de la formación continua, es por ello que el indicador nos muestra como la institución realiza la planificación, la implementación y evaluación de actividades que den sustento a su objetivo, como contar con, líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio, espacios de intercambio y discusión, estímulos a las investigaciones realizadas y mecanismos para utilizar la información producto de las investigaciones realizadas, lo que constituye en el/los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.							
Responsable del indicador	Unidad de investigación							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^{\circ} \text{ actores que participan en actividades de investigación en la formación continua})}{A(N^{\circ} \text{ total de actores de la formación continua})} * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación, registros de participación, publicaciones, convenios y otros							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Valor	0	0	2	6	13	16	20	
	0	0	0%	10%	30%	65%	80%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 7.1								
Objetivo		7. Seleccionar postulantes con aptitudes necesarias para desarrollar las competencias del perfil de egreso						
Línea estratégica		7.1. Proceso de admisión con postulantes que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente y que considera los lineamientos competentes formulados por el MINEDU						
Nombre del indicador		7.1. Porcentaje de postulantes atraídos y seleccionados, con actitudes y aptitudes pedagógicas coherentes con el perfil de ingreso de la FID.						
Justificación		Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Admisión, que cuenta con el propósito de seleccionar postulantes con las aptitudes necesarias para desarrollar de manera óptima las competencias del Perfil de Egreso y prever un desempeño docente de calidad, lo que constituye en el requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.						
Responsable del indicador		Unidad académica						
Limitaciones del indicador		No se identifica limitaciones						
Método del cálculo		$P\% = B(N^{\circ} \text{ postulantes talentosos} / A(N^{\circ} \text{ total de postulantes}) * 100$						
Parámetro de medición		Porcentaje						
Fuente y base de datos		Informes de ingresantes, actas, fichas, y otros.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		0	9	24	32	64
	0	0	0%	0%	10%	30%	50%	70%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 8.1								
Objetivo	8. Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes							
Línea estratégica	8.1 Servicio de Bienestar y Empleabilidad que apoya al estudiante a través de la tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos y otros.							
Nombre del indicador	8.1 Porcentaje de estudiantes que reciben los servicios de Bienestar y Empleabilidad.							
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Promoción del Bienestar y Empleabilidad, que agrupa a todas las actividades relacionadas con el apoyo al bienestar y la defensa de los estudiantes, para lograr dicho propósito se deben de realizar actividades como orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, práctica pre profesional, emprendimientos entre otros, todo ello constituye los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.. El indicador permitirá observar que porcentaje de estudiantes hacen uso de dichos servicios.							
Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = B(N^{\circ} \text{ estudiantes que hacen uso de los servicios de la promoción del bienestar y empleabilidad} / A(N^{\circ} \text{ total de estudiantes}) * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, reporte de evaluación, registros de participación y/o atención y otros							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		32	64	115	128	157
	0	0	0%	10%	20%	36%	40%	50%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 8.2								
Objetivo		8. Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes						
Línea estratégica		8.2. Comité de Defensa del Estudiante con herramientas y recursos para proteger sus derechos						
Nombre del indicador		8.2. Porcentaje de estudiantes que reciben las herramientas y recursos necesarios para proteger sus derechos						
Justificación		Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Promoción del Bienestar y Empleabilidad, que agrupa a todas las actividades relacionadas con el apoyo al bienestar y la defensa de los estudiantes, para el caso de la defensa de los estudiantes, se conforma un comité de defensa al estudiante encargado de velar por su bienestar para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación,, entre otras situaciones que atenten contra sus derechos, con el propósito de proteger los derechos de los estudiantes y ofrecerles herramientas y recursos necesarios para que permitan desenvolverse en todo contexto y circunstancia, todo ello constituye los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.. El indicador permitirá observar que porcentaje de estudiantes hacen uso de dichos servicios.						
Responsable del indicador		Unidad de bienestar y empleabilidad						
Limitaciones del indicador		No se identifica limitaciones						
Método del cálculo		$P\% = \frac{B(N^\circ \text{ estudiantes que hacen uso de los servicios del comité de defensa al estudiante})}{A(N^\circ \text{ total de estudiantes})} * 100$						
Parámetro de medición		Porcentaje.						
Fuente y base de datos		Informes, actas, fichas, reporte de evaluación, registros de participación y/o atención y otros						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		0	9	18	32	38
	0	0		0%	3%	6%	10%	12%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 9.1

Objetivo	9. Asegurar el seguimiento continuo orientado a la mejora continua de los egresados del EESPP "Lamas".						
Línea estratégica	9.1. Seguimiento a egresados que aporta insumos para la actualización del Perfil de egreso a través de un registro permanente de la información sobre su inserción, trayectoria laboral y conformación de una comunidad de aprendizaje y redes de egresados.						
Nombre del indicador	9.1. Porcentaje de egresados con registro de inserción y trayectoria laboral.						
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente misional y el proceso de Seguimiento a Egresados, está constituido por acciones de ubicación de todos sus egresados, así como del registro permanente de información sobre su inserción y trayectoria laboral. Asimismo, promueve la conformación y desarrollo de una comunidad de egresados y constitución de redes, las actividades que se realicen para el logro de su objetivo constituyen los requisitos para que se considere en el cálculo de la medición del indicador. El indicador permitirá observar que cuantos egresados tienen registrado su información y a su vez cuantos conforman la comunidad o red de estudiantes egresados.						
Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^\circ \text{ egresados con información registrada y/o participan en comunidad o redes de egresados}}{A(N^\circ \text{ total de egresados})} * 100$						
Parámetro de medición	Porcentaje.						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, reporte de seguimiento, registros de participación y/o atención y otros						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
	Valor Anual						
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	32	40	128	192	258
	0	0	10%	25%	40%	60%	80%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 10.1							
Objetivo		10. Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la EESPP "Lamas".					
Línea estratégica		10.1 Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo de la EESPP "Lamas"					
Nombre del indicador		10.1 Número de actividades que permiten mejorar los sistemas administrativos.					
Justificación		Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la previsión económica y financiera, así como la administración eficiente y oportuna de los recursos presupuestales necesarios para asegurar la calidad del servicio educativo, los ítems que hayan sido adquiridos bajo los criterios de eficiencia y oportunidad serán considerados en el cálculo de la medición del indicador. El indicador permitirá observar el desempeño del área administrativa.					
Responsable del indicador		Área de administración					
Limitaciones del indicador		No se identifica limitaciones					
Método del cálculo		Lectura directa					
Parámetro de medición		Cantidad					
Fuente y base de datos		Informes, actas, fichas, reporte de seguimiento, registros de compra y/o atención y otros					
Sentido esperado del indicador		Ascendente					
		Valor de la Línea de Base Valor Anual	Valor Actual	Metas Multianuales			
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	0	1	3	6	8

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 11.1							
Objetivo	11 Mejorar la logística y abastecimiento de la Escuela Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”						
Línea estratégica	11.1 Logística y Abastecimiento que administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para el EESPP “Lamas.						
Nombre del indicador	11.1 Porcentaje de materiales y recursos administrados en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna.						
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la Gestión logística y abastecimiento, la cual administra y proporciona los recursos materiales, bienes, y servicios, en condiciones de seguridad, calidad, oportunidad, y costo adecuado para el funcionamiento adecuado de la EESP, y por su parte el abastecimiento reúne todas las actividades relacionadas con la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios que demanden los subcomponentes estratégicos y misionales. Los materiales y recursos que cuenten con dichas características serán considerados en el cálculo de la medición del indicador. El indicador permitirá observar el desempeño del área de logística y Abastecimiento.						
Responsable del indicador	Área de administración						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^{\circ} \text{ ítems administrados con condiciones de seguridad, calidad, oportunidad y costo adecuado})}{A(N^{\circ} \text{ total de ítems administrados})} * 100$						
Parámetro de medición	Porcentaje.						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, reporte de seguimiento, registros de compra y/o atención y otros						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		161	226	290	306
	0	0	0	0%	0%	50%	75%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 11.2							
Objetivo	11 Mejorar la logística y abastecimiento de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".						
Línea estratégica	11.2 Infraestructura y equipamiento en condiciones adecuadas para el funcionamiento del servicio educativo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".						
Nombre del indicador	11.2 Porcentaje de mobiliario, equipos e infraestructura con mantenimiento realizado.						
Justificación	<p>Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la Gestión del Mantenimiento de las condiciones en que se encuentra la Infraestructura y el equipamiento del EESPP Lamas, que deben mantenerse en condiciones adecuadas con la finalidad de garantizar el funcionamiento del servicio educativo.</p> <p>El mantenimiento de la infraestructura y equipamiento se planifica, y desarrolla a través de planes de mantenimiento de uso diario, como son la limpieza diaria de los ambientes y equipos que son usados a diario, y el mantenimiento preventivo, así mismo la gestión del mantenimiento gestiona los reemplazos, cambios o retiros de los equipos y/o bienes que así lo requieran para que no constituyan un peligro para los estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos del EESPP Lamas.</p>						
Responsable del indicador	Área de administración						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	Lectura directa						
Parámetro de medición	Porcentaje						
Fuente y base de datos	Informes, actas, fichas, reporte de seguimiento, registros de compra y/o atención y otros						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	P		25%	55%	75%	85%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 12.1								
Objetivo		12. Mejorar la Gestión de personas en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”						
Línea estratégica		12.1. Área administrativa que informa el desempeño del personal docente y administrativo.						
Nombre del indicador		12.1. Número de informes mensuales de desempeño y asistencia del personal docente y administrativo.						
Justificación		Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la Gestión de las Personas, comprende las siguientes actividades, informa a inicios de año las plazas disponibles, lleva un control de asistencia e informa mensualmente sobre el desempeño de personal docente y administrativo, el indicador permite conocer como dichas actividades son cumplidas a través de informes mensuales que den cuenta de ello, estos informes constituyen el dato para la medición del indicador						
Responsable del indicador		Área de administración						
Limitaciones del indicador		No se identifica limitaciones						
Método del cálculo		Lectura directa						
Parámetro de medición		Cantidad						
Fuente y base de datos		Informes, actas, fichas, y otros						
Sentido esperado del indicador		Lineal						
		Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	0	0		12	12	12	12	12

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 13.1

Objetivo	13. Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la EESPP "Lamas".							
Línea estratégica	13.1. Comunidad educativa que usa los sistemas de información como soporte para su quehacer diario y toma de decisiones.							
Nombre del indicador	13.1. Porcentaje de la comunidad educativa que hace uso del sistema de información.							
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la Gestión de los Recursos Tecnológicos que tiene como función lograr la estandarización de procesos para el desarrollo de sistemas de información y comunicaciones y la administración de bases de datos y sistemas de información institucional. El indicador nos permite evidenciar el cumplimiento de ellos, a través de la medición del porcentaje de bases de datos disponibles en el sistema de información, esto característica constituye la condición para ser considerado en el cálculo del indicador.							
Responsable del indicador	Área de administración							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = \frac{B(N^\circ \text{ base de datos actualizados y disponible en el sistema de información})}{A(N^\circ \text{ total de bases de datos})} * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Bases de datos, links de acceso, otros.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base Valor Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		32	129	194	258	323
	0	0	0%	10%	40%	60%	80%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 13.2								
Objetivo		13. Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la EESPP "Lamas".						
Línea estratégica		13.2. Mejoramiento del servicio educativo de la formación inicial docente a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación de los estudiantes, docentes y directivos de la EESP "Lamas".						
Nombre del indicador		13.2. Número de actividades que contribuyen al uso de las TICS para el mejoramiento del servicio educativo en la EESPP "LAMAS".						
Justificación		Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la Gestión de los Recursos Tecnológicos que tiene como función el mejoramiento del servicio educativo que se brinda a los estudiantes a través del fortalecimiento de las competencias de las docentes relacionadas a las tics, del uso de las tics de los estudiantes, y de la gestión de la comunicación entre ellos para contribuir al logro de las competencias del estudiante. El indicador nos permite evidenciar el cumplimiento de ellos, a través de la medición del número de actividades realizadas que contribuyan con el propósito descrito, considerando que la actividad debe transitar por el círculo de la mejora continua, la planificación, implementación, evaluación y retroalimentación.						
Responsable del indicador		Área de administración						
Limitaciones del indicador		No se identifica limitaciones						
Método del cálculo		Lectura directa						
Parámetro de medición		Número / cantidad						
Fuente y base de datos		Bases de datos, sesiones de aprendizaje, registro de asistencia, links de acceso, otros.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	B			2	5	8	12	14

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 13.3								
Objetivo		13. Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la EESPP "Lamas".						
Línea estratégica		13.3 Soporte técnico adecuado para el funcionamiento de los sistemas de información en la EESPP "Lamas"						
Nombre del indicador		13.3 Porcentaje de satisfacción del servicio de soporte técnico de los usuarios del Instituto						
Justificación		Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la Gestión de los Recursos Tecnológicos que tiene como proporcionar un soporte técnico para el adecuado funcionamiento de los sistemas de información. . El indicador nos permite evidenciar el cumplimiento de ellos, a través de la medición del porcentaje de satisfacción del soporte técnico que reciben del profesional responsable de los recursos tecnológicos, esto característica constituye la condición para ser considerado en el cálculo del indicador.						
Responsable del indicador		Área de administración						
Limitaciones del indicador		No se identifica limitaciones						
Método del cálculo		$P\% = \frac{B}{A} \times 100$ (N° usuarios satisfechos por el soporte técnico / N° total de satisfechos) * 100						
Parámetro de medición		Porcentaje.						
Fuente y base de datos		Informe, encuestas.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0		0	129	235	275	315
	0	0		0%	40%	75%	87%	100%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 14.1

Objetivo	14. Brindar un servicio de atención al usuario con enfoque en la mejora continua.						
Línea estratégica	14.1. Servicio de atención al usuario interno y externo de calidad.						
Nombre del indicador	14.1. Porcentaje de usuarios internos y externos atendidos con calidad.						
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la Gestión de la atención al usuario, que tiene como responsabilidad gestionar el registro, seguimiento y atención a documentos de la EESP, así como la atención al público externo en proceso de naturaleza administrativa, es por ello que el indicador toma el resultado final, que es la satisfacción por la atención que se les brinda a usuarios internos y externos para indicar que el EESP se encuentra avanzando en la implementación de actividades para la mejora continua en la atención a usuarios.						
Responsable del indicador	Área de administración						
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones						
Método del cálculo	$P\% = \frac{B}{A} \times 100$ (N° usuarios satisfechos por la atención al usuario / N° total de usuarios atendidos) * 100						
Parámetro de medición	Porcentaje.						
Fuente y base de datos	Informe, encuestas, registros de atención.						
Sentido esperado del indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	0	0	32	97	50	226	290
	0	0	0	0	50%	70%	90%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 15.1								
Objetivo	15. Contar con soporte legal para el asesoramiento jurídico de la gestión de la EESPP "Lamas".							
Línea estratégica	15.1 Servicio de asesoría legal externa disponible para la EESPP "Lamas"							
Nombre del indicador	15.1 Número de casos legales atendidos.							
Justificación	Este indicador se gestiona en el subcomponente de Soporte y de desarrolla en el área de administración e implica la Gestión de la asesoría legal, que otorga información jurídica y resuelve consultas legales para la resolución de asuntos vinculados con la aplicación de leyes, normativas y reglamentos internos relacionados al quehacer de la institución. Además, el director general podrá contar con asesoría legal de considerarlo necesario, es por ello que el indicador se recoge del resultado del servicio legal, que son los usuarios que han sido atendidos y que manifiestan su satisfacción de la calidad y oportunidad con la que fueron atendidos.							
Responsable del indicador	Área de administración							
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones							
Método del cálculo	$P\% = B(N^{\circ} \text{ usuarios satisfechos por la asesoría legal} / A(N^{\circ} \text{ total de usuarios atendidos}) * 100$							
Parámetro de medición	Porcentaje.							
Fuente y base de datos	Informe, encuestas, registros de atención.							
Sentido esperado del indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base Valor Anual	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valor	B	0	0	0	2	7	10	15

# PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL



La Modernización de la gestión pública es una política de reforma asumida por el Estado peruano<sup>3</sup> que plantea un modelo de gestión por resultados centrado en los ciudadanos y en la satisfacción de sus demandas y necesidades. En ese marco, nuestra institución trabajará para establecer un modelo de gestión por resultados que, a través de las cadenas de producción de bienes y servicios, configure valor público, llegando a los ciudadanos de manera oportuna, eficiente y sobre todo con calidad.

Para lograr instalar una gestión al servicio del ciudadano, necesitamos cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las “cadenas de valor”. De esta manera, aseguraremos que los bienes y servicios, que son propios de nuestra institución, generen resultados e impactos positivos en nuestros estudiantes. En esta lógica, definiremos a los procesos, como una secuencia de actividades que transforman una entrada o insumo (una solicitud de un bien o un servicio) en una salida (la entrega del bien o el servicio), añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena (mejores condiciones de calidad/precio, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros).

### 9.1. Mapa de procesos de la institución

Nuestra escuela, en un esfuerzo colectivo, ha logrado identificar sus macro procesos, los cuales están representados, de forma global y comprensible, en un mapa de procesos el cual nos permitirá:

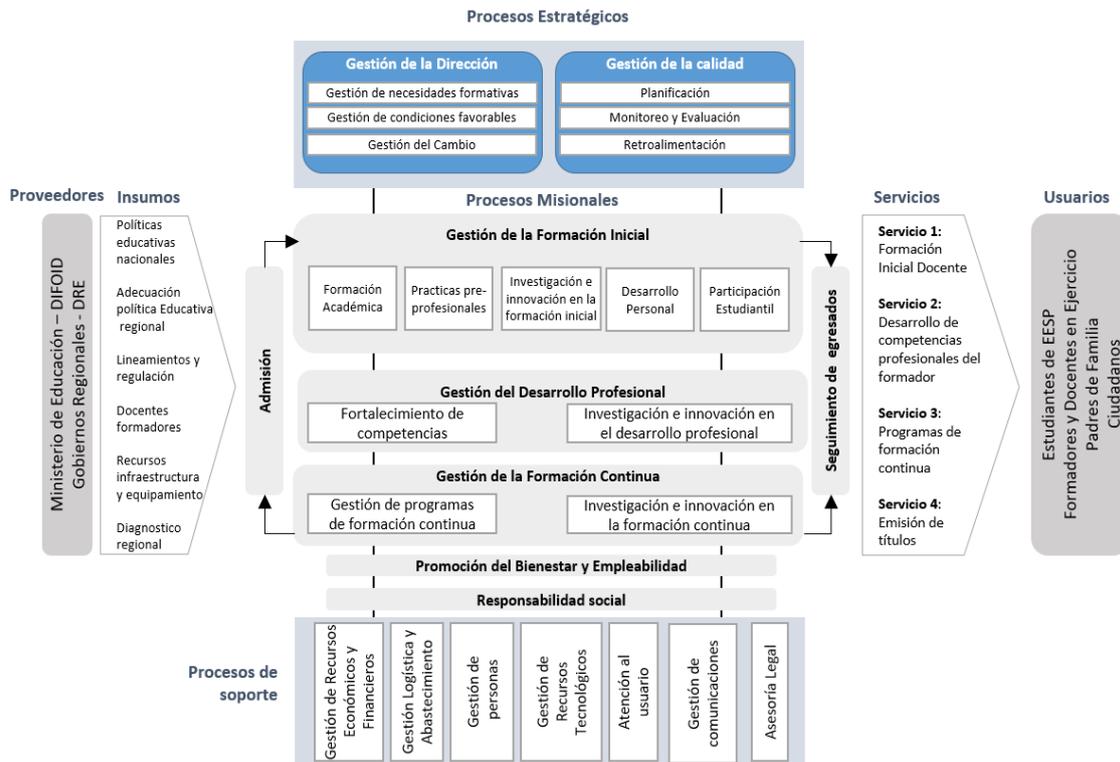
- Orientar a la escuela a identificar con claridad los productos que entrega al ciudadano, permitiendo hacer visible la cadena de valor, y las relaciones internas y externas de la organización.
- Optimizar y racionalizar el uso de los recursos con criterios de eficacia institucional versus eficiencia departamental o de unidad orgánica, conforme vayamos avanzando como institución e identifiquemos de manera objetiva por qué y para que realicemos ciertas acciones.
- Contribuir a la reducción de los costos operativos y de gestión, al facilitar la identificación de los costos innecesarios debido a la duplicidad de procesos y de actividades internas (sin valor añadido).
- Facilitar la reducción de tiempos de elaboración y entrega de productos, para reducir interfaces.
- Asignar responsabilidades claras al personal, permitirá la autoevaluación, el resultado de su proceso y hacerla corresponsable de su mejora, el trabajo se vuelve más enriquecedor contribuyendo a potenciar su motivación.

---

<sup>3</sup> Se oficializa a través de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2013/PCM.

- Mejorar la manera cómo nos organizamos y realizar ajustes claros y pertinentes a nuestra estructura organizacional, eliminando las artificiales barreras organizacionales y departamentales, fomentando el trabajo en equipo e integrando eficientemente a las personas.

Figura 2. Mapa de procesos de la institución



El Mapa de Procesos tiene la siguiente composición, a modo de cadena de valor:

USUARIOS	RESULTADOS	SERVICIOS / PRODUCTOS	PROCESOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes</li> <li>• Formadores</li> <li>• Padres de familia</li> <li>• Ciudadanos</li> <li>• Entidades públicas (Ministerio de Educación, SINEACE, Gobiernos Regionales)</li> </ul>	<p>Competencias profesionales y formación de los egresados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación Inicial y continua (a estudiantes).</li> <li>• Formación de formadores.</li> <li>• Emisión de títulos y registros (a estudiantes);</li> <li>• Información sobre los egresados (a la comunidad y entidades públicas, y de uso interno).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos estratégicos: Dirección Estratégica y Gestión de la Calidad</li> <li>• Procesos misionales: Gestionar la formación profesional; Gestionar el desarrollo de la formación en servicio, Gestionar los ejes transversales; Seguimiento a egresados.</li> <li>• Procesos de soporte: Administración (presupuestal, abastecimiento, TIC, Logística, Recursos Humanos), Atención al público y Comunicaciones.</li> </ul>

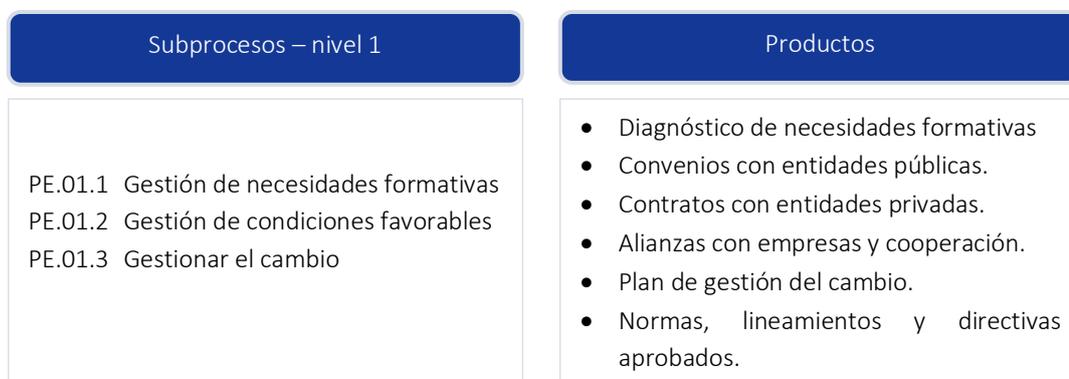
A continuación, se detalla los procesos de la institución diferenciados según su naturaleza: estratégicos, misionales y de soporte.

### 9.1.1 Procesos estratégicos

#### PE.01: Gestionar la dirección

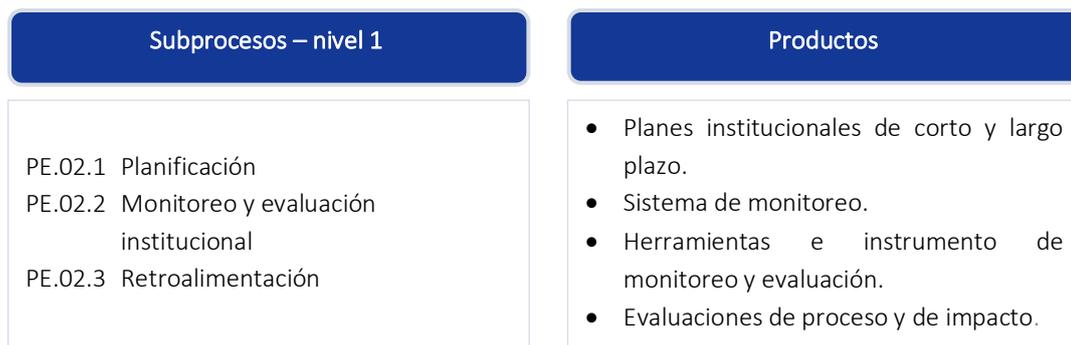
Dirige y conduce el accionar de la institución, aprueba los lineamientos institucionales, directivas y normatividad que regula el desarrollo de actividades.

Genera condiciones de diálogo, coordinación, articulación y participación en la gestión de las acciones educativas de formación de docentes con instituciones como el Gobierno Regional, empresa, sociedad civil y otros.



#### PE.02: Gestionar la calidad

Comprende un conjunto de actividades que permitirá planificar, asegurar y realizar el control de la calidad a nivel de la institución, desde sus procedimientos, procesos, hasta la generación de sus bienes y servicios.



### 9.1.2 Procesos misionales

#### P.M.01: Gestionar la formación profesional

Es el conjunto de experiencias de aprendizaje intencionalmente diseñadas para aportar al desarrollo de las competencias profesionales del perfil de egreso del programa de

estudios de la carrera docente, a través de la sinergia de cinco dimensiones de carácter complementario.

El responsable de este proceso es la Unidad Académica, en articulación directa con la Dirección General.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PM.02.1 Formación Académica. PM.02.2 Prácticas pre profesionales. PM.02.3 Investigación e Innovación. PM.02.4 Desarrollo Personal PM.02.5 Participación Estudiantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Currículos de los programas de estudio.</li> <li>• Sílabos de los cursos.</li> <li>• Material y recurso educativo.</li> <li>• Practicas pre profesionales realizadas.</li> </ul>

### P.M.02: Gestionar la formación continua

Constituida por los procesos de monitoreo, asesoramiento, y acompañamiento pedagógico a la práctica pre profesional del estudiante a lo largo de toda su formación, estableciendo alianzas con instituciones de la EBR, con la intención de lograr su objetivo brindando oportunidades para poner en práctica las competencias en proceso de aprendizaje en contextos reales y con el acompañamiento profesional necesario; así mismo, ejecutar pasantías con el propósito de fortalecer las competencias pedagógicas. Se encuentra a cargo del Área de Práctica y Práctica Pre Profesional, en coordinación con la Unidad Académica.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PM.03.1 La gestión de programas de Formación Continua PM.03.2 La investigación e innovación en la Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de necesidades formativas locales.</li> <li>• Convenios de colaboración interinstitucional.</li> <li>• Protocolos para gestionar la demanda de servicios.</li> <li>• Planes de mejora de las instituciones involucradas.</li> <li>• Evidencia para la retroalimentación de prácticas formativas</li> </ul>

### P.M.03: Gestionar el desarrollo profesional

Lo constituyen todos aquellos procesos que crean oportunidades para el desarrollo de capacidades en los formadores, a partir de una identificación de sus necesidades formativas basada en evidencias de su práctica docente y de su impacto en los aprendizajes de los estudiantes.

El responsable de este proceso es la Unidad de Investigación, en articulación directa con la Dirección General.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PM.03.1 Fortalecimiento de competencias PM.03.2 Investigación e innovación en el desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil docente.</li> <li>• Docentes seleccionados y con inducción institucional.</li> <li>• Plan de capacitación y actualización docente.</li> <li>• Evaluaciones continuas a docentes.</li> </ul>

#### **P.M.04: Promoción del bienestar y empleabilidad**

Lo constituyen todos aquellos procesos vinculados desde la selección de postulantes hasta el seguimiento a los egresados, pasando por los de orientación profesional y tutorial que contribuyan al tránsito de los estudiantes de la educación superior al empleo y los servicios de bienestar; y también por los procesos de protección o defensa del bienestar y derechos del estudiante.

El responsable de este proceso es la Secretaría Académica y la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PM.05.1 Apoyo al Bienestar PM.05.1 Defensa del estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de las orientaciones brindadas a los estudiantes</li> <li>• Bolsa de trabajo</li> </ul>

#### **P.M.05: Gestionar el seguimiento a egresados**

Orientado a recoger, actualizar, procesar y analizar la información profesional, personal y laboral de los egresados de la institución; así como sus percepciones y opiniones para la mejora de los programas de estudios

Subprocesos – nivel 1	Productos
PM.06.1 Registro de los egresados. PM.06.2 Establecer comunicación permanente. PM.06.3 Actualizar información. PM.06.4 Analizar el nivel de trayectoria alcanzada por los egresados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos de los egresados.</li> <li>• Mecanismos de participación en actividades institucionales.</li> <li>• Nivel alcanzado en la inserción laboral.</li> <li>• Información actualizada sobre los egresados.</li> </ul>

### 9.1.3 Procesos de soporte

#### PS.01: Administrar el presupuesto y finanzas

Proceso de soporte orientado a garantizar la administración de los recursos financieros de manera oportuna y eficiente para un adecuado funcionamiento de la EESP.

Comprende las acciones que provee y ejecuta los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de la finalidad institucional, asegurando una gestión eficiente, oportuna y transparente.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.01.1 Programar el presupuesto. PS.01.2 Realizar giros y pagos. PS.01.3 Administrar la caja chica. PS.01.4 Realizar recaudaciones. PS.01.5 Conciliación de estados contables.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registro contable de operaciones de ingresos y egresos.</li><li>• Control de ejecución de gasto.</li><li>• Programación de gastos.</li><li>• Autorizaciones de pago.</li><li>• Informe de manejo de caja chica.</li></ul>

#### PS.02: Administrar los recursos humanos

Orientado a disponer del adecuado capital humano que incluye la planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, el rendimiento, la compensación, el desarrollo y la capacitación, el bienestar social; y la gestión de relaciones humanas, mediante la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la institución, a fin de cumplir con las metas y objetivos establecidos.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.03.1 Planificar el recurso humano. PS.03.2 Administrar el empleo. PS.03.3 Administrar las relaciones humanas y sociales en el trabajo. PS.03.4 Organizar el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Transparencia en el proceso de selección.</li><li>• Profesionales evaluados.</li><li>• Profesionales seleccionados.</li><li>• Firma de actas de adjudicación.</li></ul>

#### PS.03: Administrar la logística

Orientado a asegurar la disponibilidad y custodia de los bienes y servicios necesarios para el adecuado funcionamiento de la EESP en el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, asegurando la transparencia y eficiencia en la programación y uso de los recursos asociados a los bienes y servicios.

Dirigido a la administración de los activos no financieros y bienes no depreciables, así como los bienes inmuebles de la escuela. Comprende acciones de programación y adquisición de bienes y servicios, administración de almacenes, distribución, control patrimonial y servicios generales.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.02.1 Programar las adquisiciones. PS.02.2 Administrar las contrataciones. PS.02.3 Administrar bienes y servicios. PS.02.4 Administrar el patrimonio. PS.02.5 Conciliar los estados contables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de adquisiciones.</li> <li>• Pago a proveedores.</li> <li>• Registro de bienes y servicios.</li> <li>• Inventario de bienes inmuebles.</li> <li>• Informes de bajas y alta.</li> </ul>

#### **PS.04: Administrar los sistemas y tecnologías de la información**

Orientado a garantizar la calidad, oportunidad y seguridad en el diseño, implementación, uso y mantenimiento de los recursos tecnológicos e informáticos de la escuela, así como el soporte para la automatización y optimización de los procesos organizacionales para el logro de los objetivos de la institución.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.04.1 Gestionar los sistemas de información. PS.04.2 Gestionar los recursos tecnológicos. PS.04.3 Gestionar el inventario de recursos de software. PS.04.4 Desarrollar soluciones informáticas. PS.04.5 Generar recursos de apoyo. PS.04.6 Administrar los bienes tecnológicos y de apoyo al usuario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan informático.</li> <li>• Manuales de usuarios.</li> <li>• Manuales operativos.</li> <li>• Plataforma de soporte tecnológico.</li> <li>• Soluciones tecnológicas.</li> </ul>

#### **PS.06: Administrar el trámite documentario y atención al ciudadano**

Orientado a desarrollar acciones de respuesta y atención al ciudadano ágil, amable y efectivo a sus requerimientos directos de información y trámite documentario, asegurar mecanismos de transparencia de información de los sistemas internos y externos, y proveer mecanismos abiertos de datos e información, garantizando integridad, confidencialidad y disponibilidad para los usuarios finales y los usuarios internos de la EESP.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.06.1 Orientaciones al usuario. PS.06.2 Atención de consultas. PS.06.3 Registro de información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientaciones.</li> <li>• Protocolos de atención.</li> <li>• Registro de solicitudes.</li> </ul>

### PS.07: Gestionar las comunicaciones

Proceso misional orientado a conducir la comunicación entre la EESP y otras instituciones públicas, privadas, así como, establecer mecanismos de comunicación y transparencia que transmitan el servicio público y su beneficio a la población, así como desarrollar comunicación interna que favorezca el desempeño institucional y el clima organizacional.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.05.1 Gestionar redes sociales. PS.05.2 Administrar la página web. PS.05.3 Gestionar planes difusión. PS.05.4 Gestionar documentación interna. PS.05.5 Gestionar documentación externa. PS.05.6 Gestionar revisiones documentales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de comunicaciones.</li> <li>• Elaborar reportes informativos.</li> <li>• Realizar campañas promocionales.</li> <li>• Plan de redes sociales.</li> <li>• Boletines.</li> </ul>

## 9.2. Estructura organizacional

Luego de identificar nuestro mapa de procesos, procedemos a identificar nuestra estructura organizacional a la cual iremos migrando progresivamente. La vinculación con los procesos es de la siguiente manera, a fin de que los órganos de cada nivel jerárquico están asociados a diferentes tipos de procesos, de los cuales son responsables:

Tabla 10. Órganos institucionales según procesos

PROCESOS	DIMENSIONES O TIPOS DE ÓRGANOS
Estratégicos	Órganos de dirección y asesoramiento
Misionales	Órganos de línea
De apoyo	Órganos de apoyo

A continuación, mostramos la estructura organizacional que se tiene actualmente y a la cual migraremos progresivamente:

Figura 3. Organigrama deseado para la institución

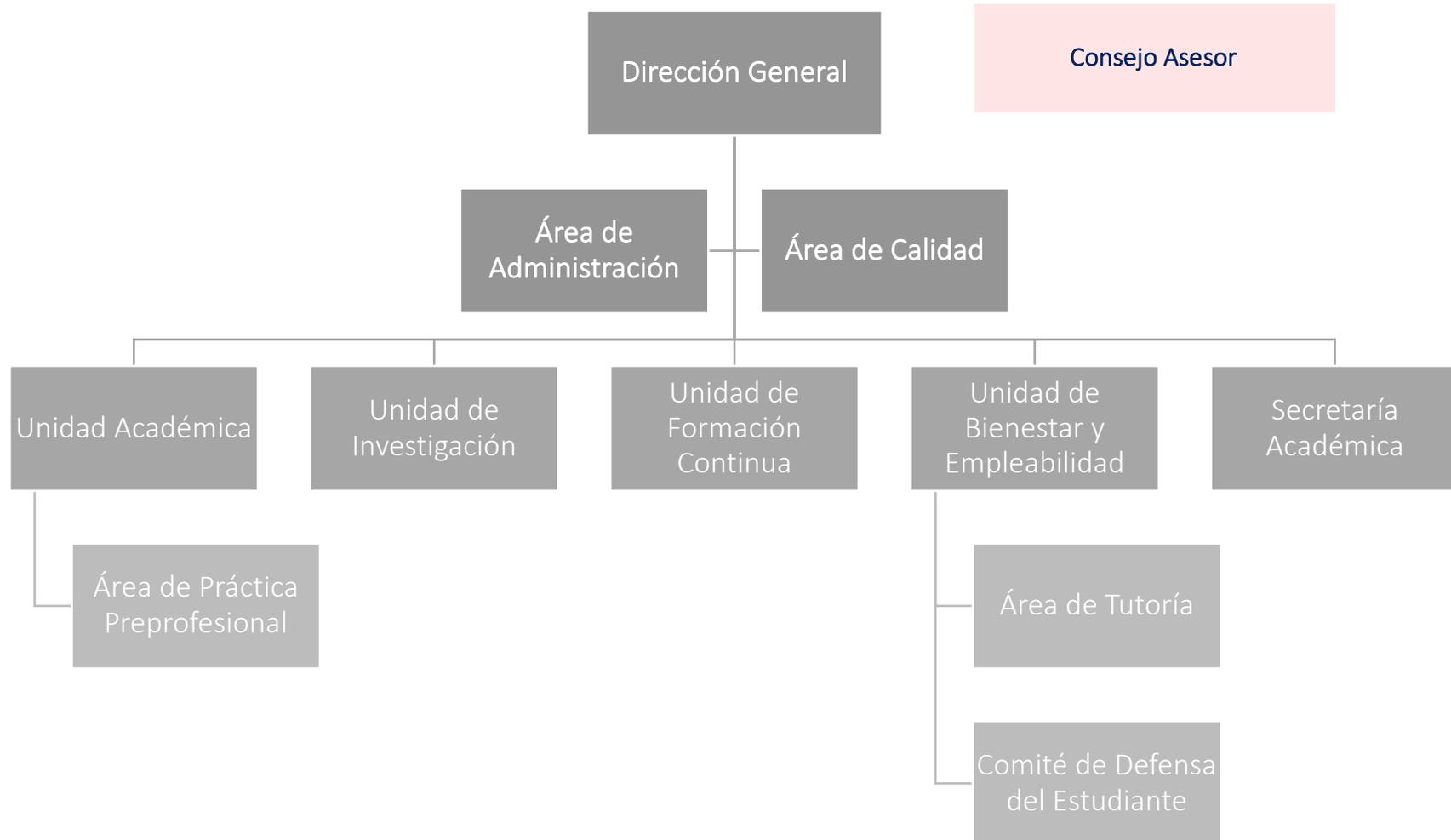
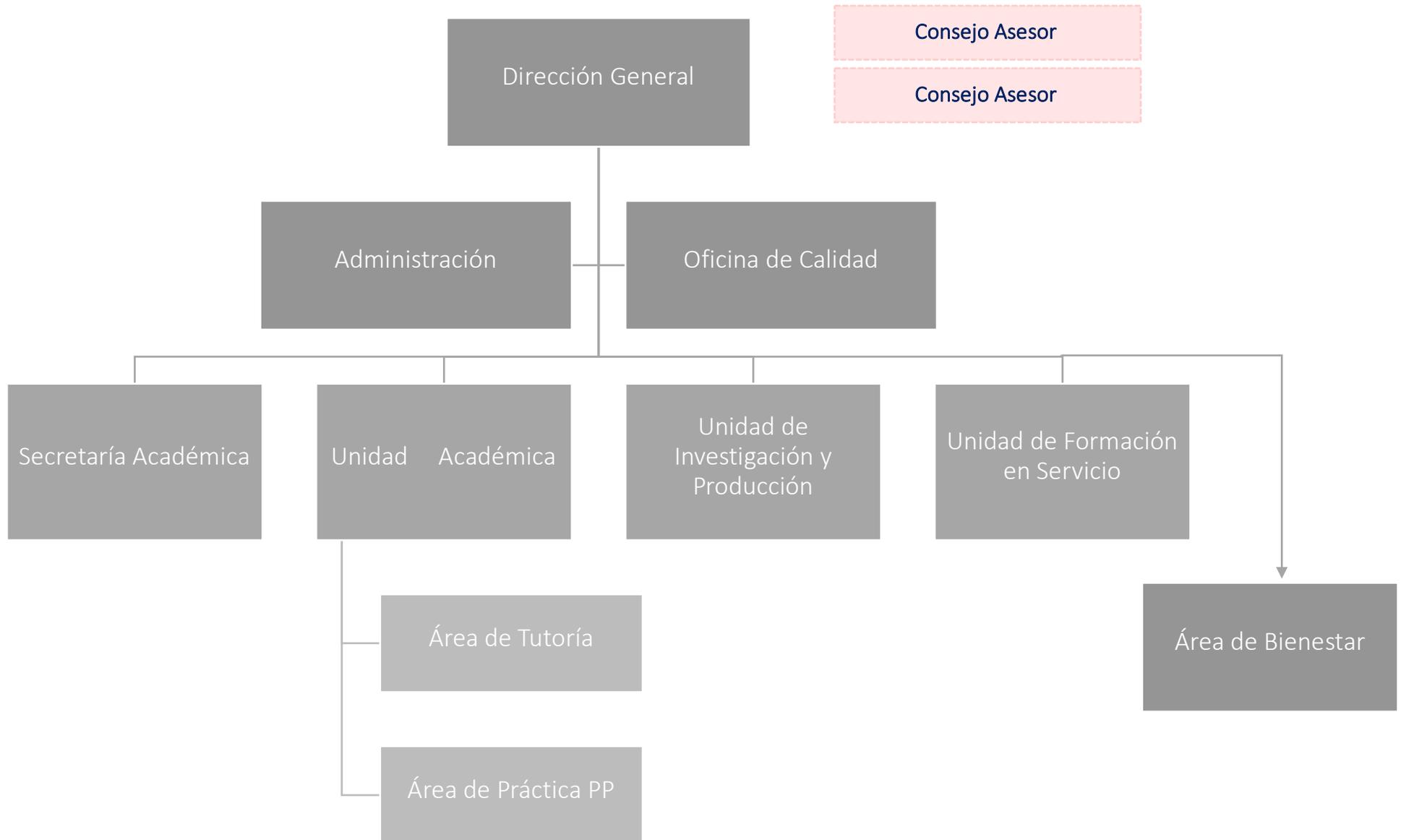


Figura 4. En la actualidad se cuenta con el siguiente organigrama



### 9.3. Directrices de gestión institucional

La gestión institucional se basa en un conjunto de directrices que guían la organización y funcionamiento de la institución. Las directrices definidas son las que se detallan a continuación:

PROCESOS ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE	EJEMPLO DE DIRECTRICES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes.</li> <li>• La institución identifica actores claves y establece relaciones y acuerdos que contribuyen a lograr sus objetivos.</li> <li>• La institución adapta sus servicios a las particularidades y características del territorio.</li> <li>• La institución cuenta con una ruta de cambios progresivos para implementar el modelo de servicio educativo.</li> <li>• La Institución maneja una gestión territorial para atender las demandas de las poblaciones específicas.</li> <li>• La Institución articula con diferentes actores nacionales e internacionales para generar oportunidades y espacios de intercambio de experiencias que permitan la mejora de los servicios.</li> <li>• La institución promueve los enfoques transversales haciendo énfasis en la interculturalidad.</li> </ul>
GESTIÓN DE LA CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución monitorea, mide, evalúa, mejora continuamente y controla el cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad.</li> <li>• La institución identifica la distribución del tiempo, jornada de trabajo, docentes, administrativos y de servicio.</li> <li>• La institución evalúa la oferta formativa y organiza la propuesta para cubrir la demanda para brindar servicio de calidad y diferenciada.</li> <li>• La institución brinda un sistema de información docente, estudiantes, administrativos y de servicio.</li> <li>• La institución promueve una cultura de calidad y asegura un proceso de mejora continua.</li> </ul>
GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución administra recursos presupuestales para asegurar un servicio de calidad.</li> <li>• La institución implementa un sistema de control automatizado de los recursos económicos y financieros.</li> <li>• La institución gestiona oportuna y equitativamente los recursos económicos priorizando las necesidades de los programas de estudios.</li> <li>• La institución gestiona sus recursos en el marco de la transparencia y la ética profesional.</li> </ul>
GESTIÓN LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución administra recursos materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad.</li> <li>• La institución asegura que los espacios educativos, contemplen las condiciones necesarias que permitan el logro de los aprendizajes.</li> </ul>

PROCESOS ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE	EJEMPLO DE DIRECTRICES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La institución automatiza la gestión y administración de equipos e infraestructura.</li> <li>● La institución implementa los planes de mejora de infraestructura.</li> </ul>
GESTIÓN DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La institución genera un ambiente de trabajo positivo que motiva a su personal docente y administrativo.</li> <li>● La institución capacita y evalúa el desempeño de su personal docente y administrativo.</li> <li>● La institución implementa un sistema de estímulos al reconocimiento a la labor destacada de los docentes, administrativos y estudiantes.</li> </ul>
GESTIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La institución evalúa y gestiona la compra, así como la administración de recursos tecnológicos idóneos que contribuyan a brindar un servicio de calidad.</li> <li>● La institución implementa planes de mejora para la adquisición y mantenimiento de los recursos y equipos tecnológicos para un servicio de calidad.</li> <li>● La institución promueve el uso óptimo de los recursos tecnológicos en toda la comunidad educativa</li> </ul>
ATENCIÓN AL USUARIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La institución orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus necesidades en forma oportuna.</li> <li>● La institución administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas.</li> <li>● La institución garantiza un clima institucional armónico para brindar un servicio de calidad, respetando la diversidad de los usuarios.</li> </ul>
ASESORÍA LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La institución actúa en cumplimiento del marco normativo que lo rige.</li> <li>● La institución gestiona un sistema de asistencia jurídica eficaz para garantizar la solución de los problemas internos.</li> </ul>

# PROPUESTA PEDAGÓGICA



## 10.1. Principios pedagógicos

Los principios pedagógicos que orientan la propuesta pedagógica de nuestro IESPP LAMAS surgen del reconocimiento que la calidad educativa se debe manifestar en el permanente compromiso y responsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa, en nuestra manera de convivir, en nuestras normas de conducta social, en nuestros valores humanos. Pretendemos que el acto pedagógico sea expresión de todo ello. Así, comulgando con lo que propone la UNESCO para una educación de calidad, partimos de:

### 10.1.1 Formación centrada en la persona

En el IESPP LAMAS Impulsamos una educación integral de la persona en todas sus dimensiones que no solo se forme en conocimientos, sino además en actitudes, capacidades cognitivas, metacognitivas y socioemocionales, para lograr aprendizajes significativos y desarrollar competencias. Tenemos la convicción que el estudiante debe ser tratado como una persona única, digna de respeto, con el derecho a evaluar su experiencia de manera autónoma. Este principio pedagógico fortalece nuestra propuesta de equidad e inclusión social promoviendo la valoración de todos los estudiantes, sin discriminación alguna, para que puedan potenciar sus habilidades e intereses, accediendo a todas las oportunidades de aprendizaje posibles.

### 10.1.2 Principio de la alteridad y empatía

El principio pedagógico de alteridad vincula de forma estratégica la perspectiva propia con la ajena. Parte del interés por comprenderse, el mismo que fomenta el diálogo, los acuerdos e incluso la paz en cualquier conflicto. Si hay voluntad de alteridad, la integración podrá ser armónica y los aprendizajes se multiplican dado que se basa en el irrestricto respeto a las creencias, puntos de vista y cosmovisión del otro.

Se trata de un enfoque de aprendizajes profundamente humanista que busca el enriquecimiento compartido de la mente y el espíritu. Es entonces un abordaje en esencia ético que asume lo que piensa y siente el otro como insumo para la construcción personal. Por tanto, la concreción de este principio se revela en la permanente promoción de la sinergia y el trabajo de equipo.

### 10.1.3 Principio de desarrollo sostenible

La responsabilidad ambiental implica saber convivir con el resto de seres vivos es fundamental para conservar y mejorar el medio ambiente. Desde esa perspectiva, formamos profesionales de la educación basándonos en el concepto de sostenibilidad, vale decir en la pretensión de que los aprendizajes se orienten a fortalecer competencias para la vida, para lograr la permanente autogestión y la

mejora permanente de la calidad de vida, pero entendida esta como el bienestar compartido, el respeto a la biodiversidad y la gestión de recursos económicos con criterio humanista, tal y como lo propone la UNESCO.

#### **10.1.4 Principio de pensamiento crítico-reflexivo**

Nos proponemos propiciar diversos espacios para que el estudiante reflexione y actúe sobre su formación profesional y quehacer educativo, gestionando situaciones didácticas de aprendizaje situado. Fomentamos así el pensamiento crítico en nuestros estudiantes, para que sean capaces de actuar y pensar de manera autónoma, cuestionando su propia historia y su manera de pensar y actuar. Buscamos que los estudiantes logren diferenciar la información relevante de la no relevante proveniente de diversas fuentes, asumiendo una postura crítica con los respectivos argumentos.

Por tanto, el estudiante del IESP “LAMAS” durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y a través del liderazgo del docente formador será siempre estimulado para:

- Formular problemas y preguntas vitales, con claridad y precisión.
- Acumular y evaluar información relevante y usar ideas abstractas para describir, analizar, categorizar e interpretar esa información efectivamente.
- Llegar a conclusiones y soluciones, probándolas con criterios y estándares mundiales relevantes.
- Pensar con una mente abierta dentro de los sistemas alternos de pensamiento; reconocer y evaluar, según es necesario, los supuestos, las implicaciones y consecuencias prácticas.
- Idear, proponer soluciones a problemas complejos, comunicándose asertivamente con sus pares
- Planificar de manera pertinente el aprendizaje compartido.

#### **10.1.5 Principio de investigación e innovación**

Enfatizamos el uso de estrategias de aprendizaje activo y cooperativo para desarrollar en el estudiante competencias que le permitan realizar investigación creativa desde las diversas áreas curriculares; para lo cual se tendrá en cuenta la lectura crítica, análisis, síntesis, capacidad de trabajo autónomo, liderazgo, innovación, creatividad y la utilización adecuada de los recursos disponibles en biblioteca y medios electrónicos. La formación investigativa en la educación superior se considera como un componente transversal presente en la estructura curricular. Los estudios superiores y la sociedad necesitan que la docencia se desarrolle sobre la base del trabajo en equipos interdisciplinarios a partir de la formulación e implementación de proyectos, siendo ellos la mejor garantía de en la formación de profesionales competentes (Gimeno, 2008).

### **10.1.6 Principio de pensamiento creativo**

Nuestra propuesta pedagógica asume que el eje para la consolidación de un educador pasa por la búsqueda permanente de alternativas. La creatividad entonces es inherente a la formación inicial docente. Por eso la innovación didáctica, el desarrollo de capacidades inventivas para la solución de problemas, la planificación, organización, implementación, ejecución y evaluación de, procesos y resultados de la enseñanza, deben mantenerse siempre estimulados para la construcción de ciudadanos reales. Ello será posible educando para el cambio, formando personas ricas en originalidad, flexibilidad, visión futura, iniciativa, experticia, capaces de asumir retos y afrontar obstáculos y problemas en la práctica profesional. Por lo anterior, nos proponemos facilitar recursos que permitan al estudiante hacer uso de las tecnologías de la información y comunicación en ambientes de aprendizaje físicos y virtuales adecuados.

### **10.1.7 Principio de Identidad e interculturalidad**

Propiciamos una formación de formadores basada en el respeto a la multiculturalidad y el ejercicio real de la interculturalidad. Las dinámicas de las sesiones de clase materializan en nuestros procesos de enseñanza-aprendizaje la ventaja que proporciona esta diversidad étnica y socio cultural amazónico. Así concretizamos lo que la Ley General de Educación establece para potenciar la riqueza fundamental nuestra diversidad cultural, étnica y lingüística enfatizando la importancia del mutuo reconocimiento de identidades. Ello implica reconocer las distintas maneras de ser, sentir, vivir y saber (diálogo de saberes), destacando sus orígenes y desarrollos a lo largo de un determinado tiempo; la superación de enfoques clasificatorios y discriminatorios de los seres humanos, configurando escenarios para el progreso democrático, cultura de paz y noción de pertenencia.

### **10.1.8 Principio de transparencia y pertinencia evaluativa**

El mérito busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal, académico y posteriormente, profesional de los logros.

La flexibilidad permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo, sobre la base de reconocer las características propias o singulares de los estudiantes, sus estilos y ritmos de aprendizaje, así como también sus realidades socioeconómicas y emocionales.

La evaluación como proceso formativo permite alcanzar evidencias, formular juicios y generar la retroalimentación del aprendizaje de los estudiantes durante su proceso de formación a fin de mejorar sus- desempeños por lo que se requiere que los estudiantes y docentes deben compartir los aprendizajes esperados y los criterios de evaluación.

- **Fundamentos epistemológicos**

Es un conjunto de acciones que direccionan a la realidad de nuestra institución y por ende al conocimiento de nuestros estudiantes, así como estos están formados. Este tipo de fundamentos orientan no solo la comprensión de la propuesta formativa del DCBN, sino también las prácticas que se requieren para su implementación.

- ✓ **Pensamiento complejo**

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

Esta situación conlleva nuevos desafíos a la formación profesional de los estudiantes de docencia 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.

- ✓ **Interdisciplinariedad**

La superación de la fragmentación del conocimiento disciplinar implica un proceso de contribución de diversas disciplinas para llegar a un conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e interrelacional. Esta mirada es sumamente necesaria en el campo educativo en cuanto se trate de responder a las diversas características y necesidades de los estudiantes de la Educación Básica y de su contexto, por lo cual 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.

- ✓ **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, 2017b). El diálogo de saberes implica el reconocimiento de que la sabiduría de los pueblos indígenas originarios considera una propia epistemología, gnoseología y ontología (Delgado & Rist, 2016).

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

- **Fundamentos pedagógicos**

- ✓ **La pedagogía sociocognitiva**

Que nace de la integración de los paradigmas cognitivo (aprendizaje individual) y sociocultural (aprendizaje socializado), y como modelo de aprendizaje-enseñanza, pretende incorporar al aprendiz como protagonista de su aprendizaje, tratando de dar sentido a lo que aprende y también al escenario donde aprende. El modelo sociocognitivo tiene por finalidad los procesos siguientes<sup>4</sup>:

- El aprendiz es visto como organismo humano individual y social:
- La cultura social e institucional: contiene capacidades y valores, contenidos y métodos.
- El modelo de profesor: mediador del aprendizaje y de la cultura social.
- Los objetivos son para el desarrollo de capacidades y actitudes y de contenidos de carácter significativos y socializados.
- La metodología participativa y constructiva por descubrimiento.
- La memoria constructiva individual y social, y la inteligencia un producto social mejorable por el aprendizaje.
- La evaluación cualitativa y cuantitativa.

- ✓ **La pedagogía histórica crítica**

Es un modelo pedagógico que se propone con base en la Pedagogía Sociocrítica, una educación para el cambio; es decir, una educación

---

<sup>4</sup> Tomado de ROMAN, Martiniano y Eloísa DÍEZ. *Aprendizaje y Currículum*. p.70

emancipadora y liberadora del educando como persona y ciudadano, a través de procesos de socialización, aprendizaje y pensamiento divergente, de elaboración científica de la conciencia política y social.

Esta propuesta teórica tiene como concepción metodológica ir de la práctica social inicial a la nueva práctica social por mediación de la teoría dialéctica del conocimiento. Es decir, propone un equilibrio entre teoría y práctica y los procesos inductivo y deductivo, en la construcción del conocimiento escolar. Según, Gasparín (2004:23), "asumir esta teoría del conocimiento en el campo de la educación significa trabajar un conocimiento científico y político comprometido con la creación de una sociedad democrática y una educación política".

"Si la teoría dialéctica del conocimiento afirma que:

- 1º El proceso de conocimiento tiene como punto de partida la práctica social
- 2º La teoría está en la función del conocimiento científico de la práctica social y sirve como guía para acciones transformadoras
- 3º La práctica social es el criterio de verdad y el fin último de todo el proceso cognitivo, la concepción metodológica dialéctica adopta el mismo paradigma, cualquiera que sea – 1º) partir de la práctica; 2º) teorizar sobre ella y 3º) cambiar la práctica para transformarla"<sup>5</sup>

Las principales características del Modelo Histórico-Crítico, aplicados al Currículo, son:

- o Racionalidad problematizadora y dialéctica emancipadora.
- o Valores compartidos, cooperativos, solidarios y liberadores.
- o Fijación de los objetivos a través del diálogo y discusión.
- o La relación práctica-teoría-práctica es indisoluble a través de una relación dialéctica. La práctica es la teoría de la acción.
- o Los contenidos deben ser socialmente significativos.
- o Los medios didácticos están basados en la negociación y el consenso, y a través de técnicas socializadoras.
- o El profesor es investigador nato del aula, reflexivo, crítico y agente comprometido con el cambio escolar, comunal y la sociopolítica.
- o Evaluación cualitativa y cuantitativa (Dialéctica y Etnográfica).

La Pedagogía sociocognitiva e histórico-crítica debe formar y perfeccionar al nuevo maestro sanmartiniano, con un perfil de educador, gerente, investigador, innovador y líder educativo y cultural, con base en la observación como práctica inicial, la abstracción y la reflexión teórica- crítica y las prácticas científicas y

---

<sup>5</sup> GASPARÍN, Joao Luiz. Una Didáctica para la Pedagogía Histórico-Crítica: Un enfoque vigotzquiano. p. 20

culturales, para ser capaz de recrear y generar nuevos conocimientos científicos, prácticos y reflexivos para el desarrollo integral y sostenido de la vida natural y social.

## 10.2. Concepciones del Currículo

### 10.2.1 Enfoque de currículo como construcción sociocultural

Este enfoque se caracteriza por una mayor participación de los docentes y grupos de interés, en el desarrollo curricular (desde el diseño hasta la concreción curricular), en función a las demandas y necesidades educativas nacionales, regionales, locales e institucionales.

Los principales autores que aportan a esta concepción son:

- Lawrence Stenhouse, defiende la idea de currículum como construcción social. (Negociación constante de los actores socioeducativos).
- César Coll, enfatiza la idea de currículum abierto, que constantemente tiene que alimentarse de la práctica pedagógica, desde una concepción constructivista de los aprendizajes.
- P. Jackson y E. Eisner, llaman la atención sobre la existencia del “currículum oculto” (lo que de facto transmite la escuela sin ser declarado o explicitado y que más bien en muchos casos contradice al currículum explícito)
- E. Eisner, distingue además del currículum implícito u oculto, el currículum nulo (lo que la escuela no enseña) y el currículum explícito (planes y programas).
- José Gimeno Sacristán, enfatiza la idea de currículum no neutro, un currículum como praxis, expresión de la función socializadora de la escuela.
- Paulo Freire y otros, defienden la idea de currículum pertinente a las necesidades sociales y la realidad cultural de los países tercermundistas.

### 10.2.2 El currículo se asume como proceso antes que como producto

Según Stenhouse, el currículo se define como una propuesta educativa en sus principios y características esenciales, pero siempre abierta al examen crítico y capaz de ser inscrita en la práctica.

El currículo se construye en un proceso en el que intervienen varios actores desde el diseño (currículo explícito) hasta las experiencias de aprendizaje que desarrollan los estudiantes (currículo real). El currículo es una selección cultural producto de múltiples

prácticas: pedagógicas, administrativas y políticas. Expresa la función social y cultural de la institución educativa. Por tanto, el desarrollo curricular se asume principalmente como un proceso en el cual el conjunto de actores socioeducativos en la institución de formación docente concretiza la construcción del proyecto curricular a través de acciones de programación, organización, puesta en práctica y evaluación de los componentes curriculares haciéndolos más pertinentes, relevantes y significativos para el aprendizaje de los futuros docentes.

En virtud de ello, el DCBN, al incorporar el enfoque por competencias, asume los procesos de enseñanza y aprendizaje como oportunidades para desencadenar las potencialidades de los estudiantes, de manera que sean cada vez más autónomos capaces de aprender a aprender y desaprender. Todo lo cual supone entender la educación superior como proceso para alcanzar mejores niveles de desarrollo y lograr las competencias profesionales.

### **10.2.3 Los diseños curriculares básicos nacionales de la formación inicial docente**

Los DCBN constituyen documentos de política educativa que, en el marco de la reforma de la educación superior pedagógica, orientan una formación profesional docente de calidad.

Por ello, no solo contribuyen al cambio pedagógico, sino también al establecimiento de una cultura democrática e inclusiva que responde a las demandas sociales y culturales. Este cambio se orienta a la construcción de una ciudadanía intercultural en el proceso formativo de los estudiantes de FID para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de Educación Básica.

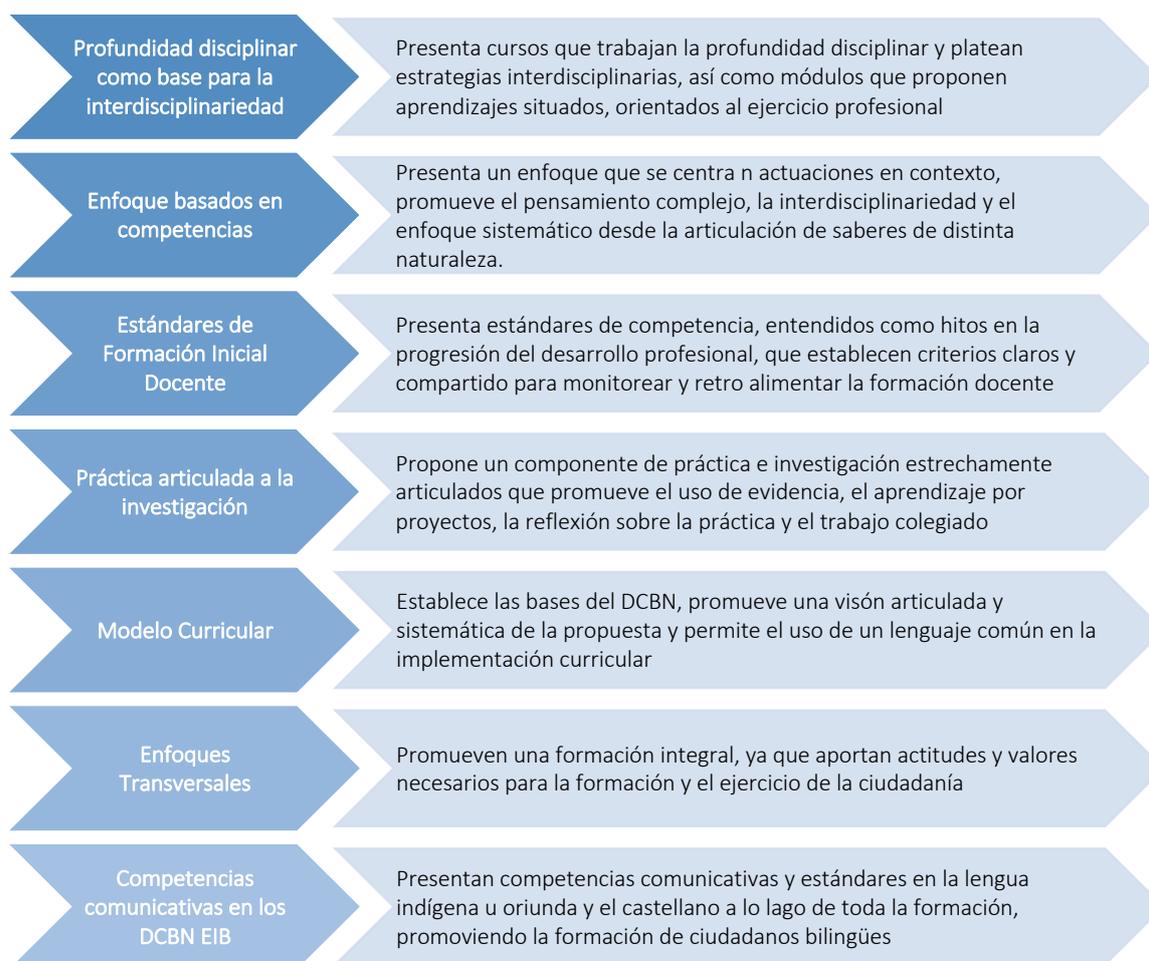
Asimismo, presentan un nuevo Perfil de egreso con competencias profesionales docentes y estándares o niveles de desarrollo de dichas competencias; y, establecen el plan de estudios de diez ciclos académicos que incluyen una serie de cursos y módulos organizados en tres componentes curriculares: formación general, formación específica y formación en la práctica e investigación. Finalmente, presentan el modelo curricular, las descripciones de los cursos y módulos, y las orientaciones pedagógicas generales para el desarrollo de las competencias.

Los DCBN son fundamentales en el proceso de cambio curricular no solo porque lo promueven, sino porque establecen un lenguaje compartido en el que los distintos actores que trabajan en la Formación Inicial Docente pueden discutir los sentidos y propósitos de sus tareas y visiones, así como organizar las acciones que les corresponden.

Los nuevos DCBN son fruto de diversos espacios de reflexión y análisis entre diversos actores y revisión de evidencia, para articular visiones y demandas, y plasmarlos en una propuesta formativa que responda a un país pluricultural como el Perú. Por tanto, su

implementación debe desarrollarse como fue su proceso de construcción, un proceso dinámico de discusión, consenso y revisión permanente que parte del diálogo intercultural para establecer vínculos entre distintas experiencias, conocimientos, ontologías y epistemologías situadas en ámbitos locales, regionales, nacionales y mundiales (DCBN, 2019,2020).

#### 10.2.4 Principales aportes de los DCBN



FUENTE: DIFOID. 2020

Este cambio curricular es un proceso complejo, profundo y de larga duración que contribuye a la transformación del sistema educativo. Se enmarca en dos procesos mayores que se orientan hacia la mejora de la calidad de la oferta formativa en la Formación Inicial Docente:

- i) La implementación del Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica (EESP), cuyo propósito es plantear una nueva forma de organizar la gestión de estos centros de formación altamente especializados.

- ii) El proceso de licenciamiento en el marco de la Ley 30512 <sup>6</sup>Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes.

Un cambio de esta magnitud requiere que los equipos directivos, los formadores de docentes y los estudiantes de los IESP/EESP comprendan y conozcan las implicancias de los aportes de los DCBN en la Formación Inicial Docente, y lo utilicen de forma reflexiva, estratégica y crítica para la mejora continua. Los DCBN 2019-2020 también presentan una serie de cambios puntuales que acompañan al nuevo Perfil de egreso de la FID y la organización académica y curricular de la formación. Uno de los cambios a considerar es el uso de nuevos términos que acompañan a los procesos claves del cambio curricular.

### **10.2.5 Currículo con enfoque intercultural**

Desde la perspectiva intercultural se pretende contribuir a la transformación social promoviendo cambios en las dinámicas de exclusión, discriminación, invisibilización y desigualdad que se dan hacia determinados colectivos que pertenecen a culturas minorizadas.

La interculturalidad no se puede entender como un mero instrumento de intercambio entre personas de culturas y religiones diversas. Debe promover un diálogo crítico que cuestione las relaciones de desigualdad, de discriminación. Por eso, se hace una apuesta por un modelo transformador que parta de la necesidad de incidir en las estructuras generadoras de vulneraciones de derechos y de desigualdades.

### **10.2.6 Currículo con enfoque por competencias**

La tendencia mundial actual hacia una formación profesional más integral y con desempeños más eficientes, es el principal sustento para diseñar currículos con base en competencias.

Las competencias han sido definidas y asumidas de diversas maneras, desde un simple saber hacer que pone énfasis en la conducta observable y verificable de los individuos (enfoque conductista) o un saber referido a las funciones laborales requeridas en el desempeño de una ocupación o cargo (enfoque funcionalista) , hasta el saber adquirido con la participación activa de la persona en su propio aprendizaje (enfoque constructivista) y un saber complejo que integra un saber

---

<sup>6</sup> Artículo 25. Procedimiento y requisitos para el licenciamiento

... Las condiciones básicas de calidad deben considerar como mínimo, los siguientes aspectos:

... b) Gestión académica y programas de estudios pertinentes y alineados a las normas del Ministerio de Educación.

hacer, un saber conocer y un saber ser, implicando una actuación integral de la persona para analizar y resolver problemas del contexto en distintos escenarios (enfoque sistémico complejo).

En concordancia con este último enfoque, se asume que las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad, en determinados contextos, que permiten una actuación responsable y satisfactoria, demostrando la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer en el entorno. Son procesos complejos de desempeño porque, ante determinadas situaciones, comprometen la actuación e interacción de diversas capacidades del ser humano (cognoscitiva, motriz, afectivo, volitiva, valorativa, etc.) unido al aspecto ético y del contexto, de tal manera que se aborda el desempeño de manera integral.

La idoneidad refiere el nivel de calidad que se espera con el logro de la competencia. No se trata, por tanto, de un simple saber hacer, se trata de hacerlo bien, lo cual implica un saber conocer (saber con plena conciencia y conocimiento de lo que se hace) y un saber ser reflexivo (asumiendo la responsabilidad de las consecuencias del propio desempeño). De esta forma, las competencias evidencian la puesta en práctica de recursos tales como conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, los cuales posibilitan un modo de funcionamiento integrado de la persona en el que se articula y le proveen de la posibilidad de tomar decisiones inteligentes en diversas situaciones.

Un currículo por competencias se define en función a las áreas que lo integran y se evalúa en función a criterios de desempeño específicos.

- **Enfoque critico reflexivo**

Concibe a la persona como "sujeto de formación" que aporta su experiencia y saberes previos en un contexto particular, en el cual, la búsqueda y construcción de nuevos saberes se realiza a partir de la reflexión crítica sobre la propia práctica y el diálogo reflexivo con los demás, orientándose a la mejora de su desempeño y a la afirmación de su identidad profesional.

- **Enfoque de derechos**

Reconoce a las personas como sujetos con capacidad de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos. Asimismo, concibe que las personas son ciudadanos con deberes que participan del mundo social. Este enfoque promueve la consolidación de la democracia, contribuyendo a la promoción de las libertades individuales, los derechos colectivos de los pueblos y la participación en asuntos públicos. Además, fortalece la convivencia y

transparencia en las instituciones educativas; reduce las situaciones de inequidad y 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 a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, 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 nueva convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en cualquier sociedad del planeta las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna.

- **Enfoque de igualdad de género**

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

- **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 condición del cambio climático a nivel local y global, así sobre su relación con la pobreza y desigualdad social. Además, implica desarrollar prácticas relacionadas con la conservación de la biodiversidad, del suelo y del 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, la adaptación al cambio climático y la gestión del riesgo de desastres y, finalmente, desarrollar estilos de vida saludables y sostenibles. Las prácticas educativas con enfoque ambiental contribuyen al desarrollo sostenible de nuestro país y del planeta, es decir son prácticas que ponen énfasis en satisfacer las necesidades de hoy, sin poner en riesgo el poder cubrir las necesidades de las próximas generaciones, donde las dimensiones social, económica, cultural y ambiental interactúan y toman valor de forma inseparable.

- **Enfoque de orientación al bien común**

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

- **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 su comunidad.

- **El modelo de Implementación**

De acuerdo con los Lineamientos Académicos Generales, la implementación del currículo está estrechamente relacionada con la gestión curricular en sus diferentes niveles a fin de desarrollar las competencias profesionales docentes desde la comprensión y empleo reflexivo de los DCBN; así como, a la necesidad de responder a la diversidad que presenta el país. La implementación curricular considera tres niveles de concreción curricular:

- ✓ El primer nivel corresponde al DCBN aprobado por el Ministerio de Educación. El DCBN contiene el conjunto de apuestas e intencionalidades que el país asume como prioridades en la Formación Inicial Docente.
- ✓ El segundo nivel corresponde al Proyecto Curricular Institucional (PCI) elaborado por la EESP. El PCI es una propuesta institucional que permite concretar las apuestas e intencionalidades nacionales o regionales a una propuesta más acorde a la realidad de cada IESP/EESP. Por ello, requiere una elaboración participativa a nivel de toda la comunidad educativa.
- ✓ El tercer nivel corresponde a la elaboración de los sílabos, desempeños específicos e instrumentos de evaluación de cada curso o módulo. Este nivel de concreción implica el trabajo colegiado de los formadores de docentes.

La implementación está estrechamente ligada a la flexibilidad y diversificación curricular, las mismas que se definen como se detalla a continuación:

- ✓ Flexibilidad curricular entendida como la posibilidad del DCBN de proponer al estudiante la incorporación de cursos en el Plan de estudios, que atiendan sus necesidades específicas de especialización, según ámbitos de influencia y de acuerdo con la gestión del territorio y a las diversas trayectorias de la carrera docente. Los DCBN permiten destinar un porcentaje determinado de los créditos del programa de estudios para cursos electivos los cuales pueden ser elegidos por el estudiante a lo largo de su formación.
- ✓ Diversificación curricular entendida como el proceso que permite adecuar o contextualizar los cursos a las características específicas, necesidades y demandas de los estudiantes y del IESP/EESP, en función a sus entornos sociales, culturales, lingüísticos, económico-productivos y geográficos, que permitan lograr los aprendizajes esperados, considerando los enfoques de inclusión o de atención a la diversidad, búsqueda de la excelencia, interculturalidad e igualdad de género. La diversificación implica la contextualización y la adaptación curricular.

Figura. Modelo de Implementación Curricular



FUENTE: DIFOID. 2020

○ **Principios del modelo de implementación**

Una cultura de cambio:

- ✓ Implica fortalecer y generar habilidades de orden superior en docentes, directivos y estudiantes como pensamiento y razonamiento crítico, resolución de problemas, comunicación (incluida la escucha), colaboración, aprendizaje basado en medios digitales, ciudadanía, que permitan crear una cultura de cambio de manera personal, profesional e institucional.
- ✓ A partir de un diagnóstico estratégico elaborada de manera colegiada, el IESP/EESP puede trazar una ruta para el logro del Perfil de Egreso con base a los estándares de las competencias que permiten evidenciar los progresos; pero, fundamentalmente gestar compromiso y responsabilidad compartidos, nuevas posturas y respuestas integrales, coherentes, sostenidas y transparentes que movilizan a todos y no solo a una parte de los actores. Por tanto, la construcción de los documentos de gestión (Proyecto Educativo

Institucional- PEI, Proyecto Curricular Institucional-PCI y Plan Anual de Trabajo-PAT) y la operatividad de procesos académicos como matrícula, traslados y convalidaciones, entre otros; deben materializar la visión institucional de transformación, desde una mirada eficiente e innovadora de los recursos humanos, físicos y tecnológicos disponibles, y una capacidad propositiva para alcanzar “juntos y todos” los fines institucionales considerando el contexto y a la nueva visión de país, de educación y de docencia de la FID.

○ **Instituciones que aprenden**

- ✓ Desde un liderazgo colectivo promovido por los directivos, el Perfil de Egreso de la FID se alcanzará mediante procesos de evaluación y retroalimentación que potencien las competencias de todo el equipo docente y de todos los estudiantes al ser parte de un grupo, que no penaliza el error o las debilidades, sino que promueve la reflexión de la experiencia, y, por ende, una motivación intrínseca.
- ✓ Las instituciones formadoras de docentes que construyen objetivos y acciones que cohesionan y generan metas comunes entre el equipo directivo, docente y los estudiantes; así como con los actores locales como la DRE y aliados estratégicos se convierten en “INSTITUCIONES QUE APRENDEN” a partir de: -la formación de comunidades donde todos aprenden entre sí mediante un trabajo colegiado, potenciando el capital social; y, - la acción de líderes efectivos que son parte de la comunidad y procuran su progreso hacia metas compartidas.

○ **Propuesta pedagógica transformadora**

- ✓ Los resultados de la ciencia cognitiva y de las investigaciones multidisciplinares sobre el aprendizaje, permiten redefinir el rol del formador de docentes rol como activador, constructor de cultura y colaborador (Adaptado de Fullan & Quinn & McEachen, 2018: 67). Los DCBN, basados en un enfoque por competencias, reconocen al formador de docentes como un mediador sistemático, continuo e intencional del aprendizaje que: adecua y recrea estrategias para producir cambios desde el aprendizaje y la enseñanza situada en la solución de problemas reales y significativos para ellos y para el mundo actual, promueve el pensamiento complejo y crítico, con el uso de una serie de recursos y entornos, emplea la tecnología como medio para abrir nuevas formas de participación y aprendizaje junto con sus estudiantes, y – asesora de manera continua a partir de las evidencias proporcionadas por sus estudiantes de FID para valorar los niveles de progreso descritas en los

estándares de las competencias profesionales, como parte de una evaluación formativa.

- ✓ Desde el paradigma de la complejidad y en una educación crítica y reflexiva, si los estudiantes saben qué están aprendiendo, por qué lo están aprendiendo, cómo sabrán que lo han aprendido y qué significa haber aprendido, serán capaces de gestionar sus aprendizajes, aumentar su motivación y su nivel de involucramiento.
- ✓ De esta manera, docentes y estudiantes alcanzan “el imperativo moral o compromiso” con los procesos de aprender y enseñar, que precisa Fullan, como clave del éxito. Visión sistémica
- ✓ El modelo curricular de los nuevos DCBN articula las políticas y objetivos establecidos para el sector Educación como las demandas del Currículo Nacional de la Educación Básica, el Marco de Buen Desempeño Docente, así como el Proyecto Educativo Nacional, planteando los puntos de partida y la relacionan entre sus componentes. En ese sentido, la implementación curricular implica: Reconocer con respeto los roles de cada actor, sus progresos y aspectos por mejorar, sus metas y aspiraciones dentro de un marco común, pero que contextualizados, expresarán particularidades que deben ser comprendidas y asumidas de modo coherente. Identificar los procesos que sirven como apoyo mutuo y son interactivamente correctivos entre sí, por ejemplo, la transparencia en el monitoreo que realiza la DRE contribuye con la rendición de cuentas sobre los indicadores o hitos previstos en el plan de implementación curricular, y permite a su vez plantear acciones para el desarrollo de competencias en los actores. Vincular dos o más objetivos de diferentes fases que se pueden lograr simultáneamente; por ejemplo, el desarrollo de competencias de docentes y estudiantes impactan en la generación de condiciones (fase 1) como en la contextualización de la nueva propuesta curricular (fase 2), y, posteriormente, en la innovación (fase 3).
- ✓ Esta visión promueve una responsabilidad interna, propia y colectiva, del desempeño que mide el progreso de adentro hacia afuera; así como una rendición de cuentas externa, sobre la evidencia para mejorar los resultados y fortalecer los compromisos.
- ✓ El plan de implementación curricular requiere que todas las instancias de gestión como el Ministerio, las Direcciones Regionales y los directivos de los IESP/EESP asuman la gestión de soporte necesaria para asegurar labores sustantivas como la habilitación de los recursos humanos, financieros, materiales y de tecnologías de información; y, los procesos de monitoreo y

asistencia técnica que les corresponden por función. Su participación en la implementación curricular permitirá recoger evidencias e identificar los avances y las alertas necesarias para consolidar los resultados y asumir nuevos retos de manera oportuna.

○ **Fases**

Se han previsto tres fases o periodos de tiempo que permiten alcanzar de manera progresiva y sostenible los resultados esperados. Cabe mencionar que, de acuerdo con la experiencia, organización y resultados de cada IESP/EESP, estas fases podrían desarrollarse de manera simultánea o en tiempos más breves. Por consiguiente, las fases deben asumirse como niveles de progreso diferenciados al margen de la temporalidad a la que aluden.

**Figura 7. Fases de la Implementación Curricular**



FUENTE: DIFOID. 2020

	Fase I Generación de Condiciones Setiembre 2020-Setiembre 2021	Fase II Institucionalización Octubre 2021-Octubre 2023	Fase III Sostenibilidad Noviembre 2023- Noviembre 2015
Actores	Resultados	Resultados	Resultados
Estudiantes	Los estudiantes comprenden el Perfil de egreso de la FID, los enfoques transversales y el modelo curricular de DCBN, y el impacto que estos tienen en su formación profesional.	Los estudiantes utilizan el Perfil de egreso, estándares, capacidades y desempeños específicos para descubrir sus niveles de desarrollo de las competencias	Los estudiantes utilizan información que tienen sobre su desempeño para proponer alternativas pertinentes y contextualizadas que contribuyan al desarrollo del Perfil de egreso y a la mejora continua de la FID.

	Fase I Generación de Condiciones Setiembre 2020-Setiembre 2021	Fase II Institucionalización Octubre 2021-Octubre 2023	Fase III Sostenibilidad Noviembre 2023- Noviembre 2015
Actores	Resultados	Resultados	Resultados
Directivos	Los directivos comprenden los cambios pedagógicos e institucionales que generan los DCBN de la FID y los utilizan para identificar necesidades formativas, fortalecer sus competencias profesionales y liderar procesos de cambio pedagógico e institucional en la EESP.	Los directivos lideran los procesos de cambio pedagógico e institucional y gestionan las condiciones para el desarrollo curricular en las prácticas pedagógicas e institucionales que permiten alcanzar el Perfil de egreso de la FID de forma pertinente y contextualizada.	Los directivos lideran procesos de desarrollo curricular y mejora continua en prácticas pedagógicas e institucionales cada vez con mayor autonomía y gestionan la sostenibilidad de las condiciones que permitan la consecución del Perfil del egreso de la FID forma pertinente y contextualizada.
Docentes	Los formadores de docentes comprenden los DCBN de la FID y los utilizan para reflexionar sobre su desempeño, fortalecer sus competencias profesionales y proponer procesos de cambio en las prácticas pedagógicas en la EESP.	Los formadores de docentes desarrollan prácticas pedagógicas colegiadas y contextualizadas a partir de demandas locales, regionales y nacionales para promover la consecución del Perfil de egreso de la FID.	Los formadores de docentes trabajan colaborativamente en comunidades profesionales de aprendizaje, impulsando procesos de desarrollo curricular, investigación, innovación y mejora continua en las prácticas pedagógicas para promover la consecución del Perfil de egreso de la FID.
Especialistas DRE	Los especialistas de la DRE comprenden a profundidad los DCBN de la FID y los utilizan para reflexionar sobre su rol en el proceso de implementación y reajustar planes de monitoreo y asistencia técnica a las EESP.	Los especialistas de la DRE implementan procesos de monitoreo y asistencia técnica a las EESP que contribuyen a propiciar las condiciones para la consecución del Perfil de egreso de la FID.	Los especialistas de la DRE participan activamente en los procesos de sistematización de buenas prácticas y lecciones aprendidas de las EESP a fin de contribuir con las condiciones que permitan la consecución del Perfil de egreso.

*Resultados del Plan de Implementación Curricular*

	Fase I Generación de condiciones Setiembre 2020-Setiembre 2021	Fase II Institucionalización Octubre 2021-Octubre 2023	Fase III Sostenibilidad Noviembre 2023- Noviembre 2015
--	---	---	---

Actores	Resultados	Resultados	Resultados
	Sus competencias profesionales y proponer procesos de cambio en las prácticas pedagógicas en las EESP	Demandas locales, regionales y nacionales para promover la consecución del Perfil de egreso de la FID	De desarrollo curricular, investigación, innovación y mejora continua en las prácticas pedagógicas para promover la consecución del Perfil de egreso de la FID
Especialistas DRE	Los especialistas de la DRE comprenden a profundidad los DCBN de la FID y los utilizan para reflexionar sobre su rol en el proceso de implementación y reajustar planes de monitoreo y asistencia técnica a las EESP	Los especialistas de la DRE implementan procesos de monitoreo y asistencia técnica a las EESP que contribuyen a proporcionar las condiciones para la consecución del Perfil de egreso de la FID	Los especialistas de la DRE participan activamente en los procesos de sistematización de buenas prácticas y lecciones aprendidas de las EESP a fin de contribuir con las condiciones que permitan la consecución del Perfil de egreso

FUENTE: DIFOID. 2020

### 10.3. Implementación del Modelo de Servicio Educativo Intercultural Bilingüe (MSEIB)

#### 10.3.1. Componente pedagógico

El componente pedagógico del MSEIB plantea una propuesta pedagógica pertinente a las características y necesidades de los estudiantes con base al diálogo de saberes, el tratamiento de lenguas y el desarrollo de las tres formas de atención pedagógica. Así mismo considera orientaciones sobre la programación curricular teniendo como marco el currículo nacional vigente.

#### 10.3.2. Propuesta pedagógica

Los estudiantes de cualquier lugar del mundo logran mejores aprendizajes si lo hacen desde sus referentes socio ambientales y culturales y en su lengua materna, sea esta el castellano o una lengua originaria. Por ello, es fundamental garantizar que el proceso educativo incorpore los valores, conocimientos y prácticas locales y a partir de ella aproximación a los conocimientos y valores que provienen de otros horizontes culturales y de la ciencia.

En la propuesta pedagógica EIB, los procesos de aprendizaje que se abordan desde un enfoque intercultural se generan a partir de las actividades socio – productivas y la problemática de la comunidad. De tal manera que los niños, niñas y adolescentes comprenden su participación en las actividades que forman parte de la vida diaria en la comunidad, sean estas productivas, recreativas o rituales, en sus respectivos espacios de realización. A través de dichas prácticas acceden a los conocimientos, nociones y

significados propios de su pueblo originario, los mismos que forman las bases de su aprendizaje.

La IE EIB debe promover la valoración en la práctica de la herencia cultural de los pueblos originarios, al tiempo que amplía el horizonte de las capacidades del estudiante hacia las competencias y habilidades que requiere para desenvolverse en diferentes contextos.

En este marco, la propuesta pedagógica comprende:

#### **10.3.2.1.El desarrollo de las áreas curriculares desde una perspectiva intercultural**

El desarrollo de las áreas curriculares desde una perspectiva intercultural está orientado al reconocimiento y valoración de la identidad personal y colectiva de los estudiantes como miembros de una comunidad y/o pueblo indígena y originario y ciudadanos de una región y país, a través del desarrollo del pensamiento crítico y propositivo que permite abordar las desigualdades, las prácticas discriminatorias y racistas de diverso tipo para construir una sociedad intercultural.

Por tal motivo, las áreas curriculares abordadas desde un enfoque intercultural promueven el desarrollo de competencias, la visibilización e incorporación de los conocimientos, prácticas culturales del pueblo originario, así como la incorporación, articulación y/o complementación de distintos sistemas de conocimiento mediante el diálogo de saberes.

#### **10.3.2.2.El diálogo de saberes como instrumento de la pedagogía intercultural**

El diálogo de saberes se entiende como un proceso que desarrolla la interrelación dinámica, enriquecedora, equitativa y permanente entre sistemas de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales. En ese marco, es un componente de la pedagogía intercultural, que busca visibilizar la existencia de diferentes maneras de concebir la realidad y de construir aprendizajes.

En la IE, el diálogo de saberes se aborda de manera planificada, equitativa y permanente y permite responder a potencialidades, problemáticas y desafíos locales – globales desde el reconocimiento de la existencia de más de una forma válida de acceder a los conocimientos y comprender la realidad para interactuar con ella. Este proceso genera la creación de un nuevo espacio de conocimiento tanto a nivel individual como colectivo, resultando de la dinámica de encuentro entre diversas tradiciones culturales.

El diálogo de saberes genera condiciones para visibilizar diferentes conocimientos, sensibilidades, sistemas de valores, visiones de la realidad, relaciones con el entorno social y natural, y formas de construir y transmitir saberes que puedan generar eventualmente una nueva aproximación a la interpretación de la realidad, en la que se integran diferentes visiones y conocimientos.

Además, se desarrolla en todas las áreas curriculares, principalmente en “Persona Social”, “Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica”, “Ciencias Sociales” y “Ciencia y Tecnología”, porque estas abordan con mayor precisión aspectos relacionados con la visión de la persona, la naturaleza y la sociedad, así como los conocimientos asociados a estos aspectos.

El diálogo de saberes se puede desarrollar a través de:

La profundización de conocimientos, visiones, tecnologías y prácticas de su tradición cultural haciendo uso de las formas de aprender de los pueblos.

El reconocimiento de las semejanzas y diferencias entre distintos conocimientos y visiones de la realidad.

Identificación de problemas y planteamiento de alternativas considerando los aportes de su tradición cultural y de otras tradiciones culturales y de las ciencias.

Estos procesos se incorporan desde la planificación de las unidades didácticas y se operativiza en las sesiones de aprendizaje, tomando en cuenta los niveles, grados y edad de los estudiantes.

EIB de Fortalecimiento	EIB de Revitalización
<p>Desarrolla el fortalecimiento de los conocimientos y prácticas culturales de la comunidad, así como de la cosmovisión en la cual se sustenta, con apertura a los conocimientos de otras tradiciones culturales y a los conocimientos disciplinares.</p> <p>Desde esta perspectiva se busca promover la solución de problemas considerando los aportes de los pueblos originarios y de otras tradiciones culturales que incluye la ciencia</p>	<p>Desarrolla la valoración de los saberes ancestrales del pueblo originario y de su utilidad para la vida actual para revitalizar aquello que ha servido al pueblo originario para el desarrollo del buen vivir. Asimismo, permite reconocerse y afirmarse como miembro de un pueblo originario y se sustentan en conocimiento y la práctica de las actividades socio – productivas de la comunidad, con apertura a los conocimientos de otras tradiciones culturales que incluye la ciencia para desenvolverse adecuadamente en diversos contextos.</p>

### 10.3.3. Desarrollo del bilingüismo

El uso de la lengua materna es importante en el desarrollo afectivo, social y cognitivo de los niños y niñas porque facilita y contextualiza los aprendizajes desarrollados en la vida cotidiana o en contextos escolarizados. Por tanto, desarrollar en la enseñanza en la lengua materna contribuye a fortalecer la dimensión afectiva de los estudiantes, la misma que es determinante para un aprendizaje efectivo.

La propuesta pedagógica de la EIB se enmarca en el enfoque de mantenimiento y desarrollo de las lenguas, que implica adicionar a la primera lengua una segunda lengua

para desarrollarlas y hacer uso de estas como instrumento de comunicación y aprendizaje a lo largo de la educación básica de los estudiantes. Es decir, consiste en el tratamiento y uso pedagógico de lengua materna (sea esta una lengua originaria o el castellano) y de la segunda lengua (castellano) o lengua de herencia (en el caso de las lenguas originarias) a través de:

- **Las lenguas como área curricular:** Se desarrollan las competencias comunicativas: comunicación oral, lectura y escritura, en ambas lenguas (originarias y castellano). Son desarrolladas como áreas curriculares de comunicación: en lengua originaria y en castellano, según las formas de atención del MSEIB.
- **Las lenguas como instrumento para el aprendizaje:** se desarrollan las competencias de las áreas curriculares en ambas lenguas (originarias y castellano), las cuales son usadas como vehículos de enseñanza – aprendizaje.

Forma de atención EIB de fortalecimiento cultural y lingüístico. En esta forma de atención, la lengua originaria es la lengua materna de los estudiantes y el castellano su segunda lengua. En esta forma de atención las lenguas se desarrollan y se utilizan considerando los siguientes escenarios:	
Escenario 1:	Escenario 2:
<p>Ciclo II de la EBR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La lengua originaria se utiliza para desarrollar todos los aprendizajes de las áreas curriculares.</li> <li>• El Castellano como segunda lengua prioriza el trabajo con niños y niñas de 5 años. En aulas poli docente completo se inicia a los 5 años con el desarrollo de la comunicación oral. En aulas multi edad (niños y niñas de 3, 4 y 5 años atendidos por un solo docente) se aborda con todos los niños y niñas con énfasis en los 5 años.</li> </ul>	<p>Como los estudiantes son bilingües y por lo tanto manejan la lengua originaria y el castellano, ambas lenguas se abordan como áreas y como instrumento para el aprendizaje en los niveles de inicial, primaria y secundaria, en función a la caracterización psicolingüística de los estudiantes</p>
<p>Ciclo III, IV Y V de la EBR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La lengua originaria se utiliza como instrumento de aprendizaje de todas las áreas curriculares</li> <li>• El castellano se desarrolla con metodología de enseñanza de segunda lengua y de manera progresiva, de acuerdo con los niveles de desarrollo de las competencias comunicativas por parte de los estudiantes, se incorpora como instrumento para el aprendizaje de las áreas curriculares.</li> <li>• La apropiación del código escrito se desarrolla en lengua originaria materna del estudiante y una vez logrado se transfiere al castellano.</li> </ul>	

<p>Ciclo VI Y VII de la EBR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La lengua originaria se desarrolla como área curricular (Área de comunicación en lengua originaria) y se utiliza como instrumento de aprendizaje en algunas áreas curriculares</li> <li>• El castellano como segunda lengua se desarrolla como área curricular y se utiliza como instrumento de aprendizaje en otras las áreas curriculares</li> </ul>	
---	--

El uso de las lenguas como instrumento para la construcción de aprendizajes se va adecuando al nivel de desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes; es decir, el dominio del estudiante, ya sea castellano o lengua originaria, para progresivamente ir incorporando el uso de las lenguas, según las formas de atención del MSEIB, que promueva el respeto por las visiones plurales que

<p>Forma de atención EIB de revitalización cultural y lingüística. En esta forma de atención el tratamiento de las lenguas es como sigue:</p>
<p>En II, III, IV Y V ciclos de EBR.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El castellano se usa como instrumento para el desarrollo de aprendizajes en las áreas curriculares en toda la Educación Básica Regular.</li> <li>• La lengua originaria se desarrolla como área curricular con metodología de segunda lengua. Se inicia con la competencia de comunicación oral en el II ciclo y progresivamente se desarrollan las otras competencias del área.</li> <li>• La lengua originaria se utiliza como instrumento de aprendizaje desde el IV ciclo de manera progresiva, dependiendo del nivel de manejo que logran los estudiantes, en algunas áreas del currículo.</li> <li>• Para esta forma de atención es importante desarrollar estrategias de articulación entre la IE – familia y la comunidad.</li> </ul>

- **Tratamiento de lenguas según formas de atención:** para el uso y tratamiento de las lenguas, es importante la caracterización psicolingüística que permite identificar las lenguas que habla el estudiante y su nivel de desarrollo de las competencias comunicativas de cada una de ellas. Asimismo, tiene la finalidad de establecer adecuadamente los horarios de uso de lenguas en función a las formas de atención del MSEIB:

Investigaciones culturales:

Son herramientas de sistematización y uso de las culturas y lenguas originarias, que favorezcan el fortalecimiento y revitalización de la lengua originaria y el desarrollo cultural.

Artes Escénicas y Proyectos Técnico Productivos:

Promueven espacios de uso, fortalecimiento y revitalización de la cultura y la lengua a partir de actividades socio productivos de la comunidad vinculados al desarrollo local. Se aprovecharán los espacios de aprendizajes de la IE y la comunidad.

#### 10.3.4. Relación entre docente y estudiantes

En el marco del buen desempeño docente y la convivencia democrática e intercultural docente debe:

- Tener una identidad que le permita ser un mediador cultural los diferentes pueblos tienen de la realidad.
- Valorar y respetar a todos los estudiantes que tiene a su cargo, sus características físicas, sociales, de género, culturales, lingüísticas, entre otros aspectos.
- Favorecer una relación horizontal, respetuosa de las cosmovisiones, conocimientos y valores de los pueblos originarios para garantizar un clima de confianza entre los y las estudiantes, docentes y familias.
- Desarrollar una actitud de apertura hacia las oportunidades de aprendizaje que aporta la interacción con sus estudiantes, mostrando respeto y valoración hacia sus tradiciones culturales.
- Impulsar dinámicas y actividades que promuevan el conocimiento interpersonal y la cohesión del grupo, generando relaciones de respeto y amistad, y considerando estrategias específicas que favorezcan la integración de nuevos estudiantes.
- Mostrar compromiso con el aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad, ejercer liderazgo y tener la autoridad que le da una conducta ética y coherente con los valores de la comunidad y otros que le permiten una convivencia intercultural.
- Asumir una actitud crítica ante todas las formas de discriminación e inequidad, generadas por razones culturales (procedencia o pertenencia a un determinado pueblo o grupo social) y de género.

De esta manera se busca que los y las estudiantes:

- Identifiquen y expresen lo que sienten y piensan a partir de las normas sociales y de convivencia de su familia y de pueblo y, las de la IE.
- Interactúen con sus compañeros y compañeras evitando actitudes de exclusión, maltrato o discriminación.
- Propongan normas de convivencia y las cumplan.
- Asuman sus responsabilidades y hagan respetar sus derechos.
- Valoren las diversas culturas, demuestren capacidad de entendimiento de las diferencias, reconozcan el derecho y practiquen el buen trato.

### **10.3.5. Espacios de aprendizajes de la IE y la comunidad**

Los espacios de la comunidad son fuentes de aprendizaje: el río, las cochas, las chacras, el bosque, el taller del artesano, la plaza del pueblo, la casa o local comunal, el barrio, la cancha deportiva, entre otros. Estos espacios permiten desarrollar la observación, experimentación, investigación, análisis o vivencia de hechos, fenómenos y acontecimientos de aprendizajes in situ y son recursos para el trabajo pedagógico.

Asimismo, permiten desarrollar los saberes locales con los estudiantes, la participación de los padres y madres de familia, sabios, sabias, líderes locales y profesionales de la comunidad en los procesos de aprendizaje y la vinculación intergeneracional.

En el aula se organizan y se implementan los sectores de aprendizaje. Estos son lugares o espacios preparados para propiciar experiencias de aprendizaje y pueden estar organizados por áreas curriculares, por temas específicos o interés de los estudiantes que hace posible que varios grupos realicen actividades en simultáneo, así como favorecer el trabajo autónomo individual o grupal. Estos sectores deben estar escritos tanto en castellano como en la lengua originaria.

### **10.3.6. Uso de materiales educativos**

Los materiales educativos deben contribuir a reafirmar y enriquecer la inequidad socio cultural de los y las estudiantes, promover el diálogo de saberes, presentando temáticas referidas a los conocimientos tanto de los pueblos originarios como de otras tradiciones culturales y aseguran el desarrollo de competencias de las áreas curriculares y las lenguas originarias y el castellano según las formas de atención del MSEIB.

## **10.4. Perfil de egreso**

A continuación, se presenta el perfil de egreso, que comprende los dominios con sus competencias y capacidades:

### 10.4.1. Programa de estudios de Educación Inicial

El egresado del programa debe alcanzar los siguientes dominios:

*Tabla 11. Competencias y capacidades del Dominio 1. Fuente: DIFOID, 2019.*

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 el desarrollo de estas.
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 establecido 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.

*Tabla 12. Competencias y capacidades del Dominio 2. Fuente: DIFOID, 2019.*

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 3:  Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia 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 en el 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	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.

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.	Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes en 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 que son 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.

*Tabla 13. Competencias y capacidades del Dominio 3. Fuente: DIFOID, 2019.*

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.

*Tabla 14. 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	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.

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	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 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 presenten 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.

## 10.4.2. Programa de estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe

El egresado del programa debe alcanzar los siguientes dominios:

Tabla 15. Competencias y capacidades del Dominio 1. Fuente: DIFOID, 2019

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 el desarrollo de estas.
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 establecido 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.

Tabla 16. Competencias y capacidades del Dominio 2. Fuente: DIFOID, 2019.

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 3:  Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia 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 en el 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	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.

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes en 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 que son 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.

*Tabla 17. Competencias y capacidades del Dominio 3. Fuente: DIFOID, 2019.*

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 del visón 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.

*Tabla 18. 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, individual y colectivamente, sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa.

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

COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	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 respecto 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 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 presenten 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.

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
	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.
Competencia 13:  Se comunica oralmente en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.	Obtiene información del texto oral.
	Infiere e interpreta información del texto oral.
	Adecúa, organiza y desarrolla las ideas de forma coherente y cohesionada.
	Utiliza recursos no verbales y para verbales de forma estratégica.
	Interactúa estratégicamente con distintos interlocutores.
	Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y contexto del texto oral.
Competencia 14:  Lee diversos tipos de textos escritos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.	Obtiene información del texto escrito.
	Infiere e interpreta información del texto.
	Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y contexto del texto.
Competencia 15:  Escribe diversos tipos de textos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.	Adecúa el texto a la situación comunicativa.
	Organiza y desarrolla las ideas de forma coherente y cohesionada.
	Utiliza convenciones del lenguaje escrito de forma pertinente.
	Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y contexto del texto escrito.

### 10.4.3. Programa de estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe

El egresado del programa debe alcanzar los siguientes dominios:

*Tabla 19. Competencias y capacidades del Dominio 1. Fuente: DIFOID, 2019.*

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia1:  Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos	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 el desarrollo de estas.

DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	
Competencia 2:  Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.	Establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecido 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.

*Tabla 20. Competencias y capacidades del Dominio 2. Fuente: DIFOID, 2019.*

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 3:  Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia 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 en el 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 en 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.

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
<p>Competencia 5:</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación.
	Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación, acordes a las características de los estudiantes, y que son 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.

*Tabla 21. Competencias y capacidades del Dominio 3. Fuente: DIFOID, 2019.*

DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
<p>Competencia 6:</p> <p>Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	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 del visón compartida de la institución.
	Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.
<p>Competencia 7:</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	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.

*Tabla 22. Competencias y capacidades del Dominio 4. Fuente: DIFOID, 2019.*

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
<p>Competencia 8:</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de</p>	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.

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	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 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 presenten 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.

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
	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.
Competencia 13:  Se comunica oralmente en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.	Obtiene información del texto oral.
	Infiere e interpreta información del texto oral.
	Adecúa, organiza y desarrolla las ideas de forma coherente y cohesionada.
	Utiliza recursos no verbales y para verbales de forma estratégica.
	Interactúa estratégicamente con distintos interlocutores.
	Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y contexto del texto oral.
Competencia 14:  Lee diversos tipos de textos escritos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.	Obtiene información del texto escrito.
	Infiere e interpreta información del texto.
	Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y contexto del texto.
Competencia 15:  Escribe diversos tipos de textos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.	Adecúa el texto a la situación comunicativa.
	Organiza y desarrolla las ideas de forma coherente y cohesionada.
	Utiliza convenciones del lenguaje escrito de forma pertinente.
	Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y contexto del texto escrito.

## 10.5. Perfil del docente

En la siguiente tabla, se presenta las competencias para cada componente del perfil del docente:

DOMINIO	COMPETENCIAS
1.- Preparación para el aprendizaje	<p>13. Comprende las diferencias individuales de los estudiantes. Comprende las diferencias individuales de los estudiantes en contextos diversos y desafiantes para incorporar sus características y necesidades de aprendizaje en la planificación de la enseñanza.</p> <p>13. Planifica en forma individual y colegiada procesos de enseñanza y aprendizaje.</p>

DOMINIO	COMPETENCIAS
	<p>Planifica en forma individual y colegiada los procesos de enseñanza y aprendizaje articulando logros de aprendizaje, contenidos, estrategias, recursos, criterios de evaluación y las características de los estudiantes para lograr una formación integral de calidad.</p>
<p>2.- Desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>13. Conduce el proceso de enseñanza y aprendizaje. Conduce el proceso de enseñanza y aprendizaje promoviendo interacciones pedagógicas que motivan el interés de los estudiantes, desarrollan habilidades de orden superior y favorecen el manejo de contenidos, estrategias y recursos para construir aprendizajes significativos.</p> <p>13. Crea un ambiente de convivencia democrática. Crea un ambiente de convivencia democrática demostrando, en el desarrollo de las relaciones interpersonales, respeto a la diversidad, confianza, empatía, comunicación efectiva y colaboración para favorecer los aprendizajes.</p> <p>5. Evalúa el aprendizaje de los estudiantes. Evalúa a los estudiantes utilizando diversos criterios, estrategias e instrumentos previstos en la planificación para retroalimentar oportunamente a los estudiantes y ajustar su práctica pedagógica.</p>
<p>3.- Asesoría y acompañamiento pedagógico</p>	<p>6. Acompaña a los estudiantes durante la práctica profesional. Acompaña a los estudiantes durante la práctica profesional, monitoreando su desempeño y, asesorándolos en la toma de decisiones para fortalecer sus competencias profesionales.</p> <p>7. Asesora a los estudiantes en el manejo de habilidades personales y sociales. Asesora a los estudiantes en el manejo de habilidades personales y sociales, realizando acciones de tutoría y soporte socioemocional para lograr niveles satisfactorios de bienestar psicológico y relacionarse adecuadamente con los miembros de la comunidad educativa.</p>
<p>4.- Participación en la planificación y gestión de la entidad formadora y su entorno</p>	<p>8. Participa en la planificación y gestión. Participa en el diseño y desarrollo de los instrumentos de gestión y la construcción de un clima institucional positivo, demostrando compromiso institucional y respeto por la perspectiva de los actores educativos.</p> <p>9. Establece relaciones de cooperación con actores gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil. Establece relaciones de cooperación con actores gubernamentales y locales, participando en proyectos educativos y socioculturales con la colaboración de la comunidad educativa para mejorar la calidad de la gestión institucional.</p>
<p>5.- Desarrollo de la profesionalización e identidad profesional</p>	<p>10. Gestiona su desarrollo personal. Gestiona su desarrollo personal regulando sus emociones, y fortaleciendo su autoestima y autoconocimiento para mejorar su desempeño profesional.</p> <p>11. Ejerce su labor docente según los principios de la ética profesional. Ejerce su labor docente según los principios de la ética profesional, demostrando probidad, responsabilidad y compromiso con los procesos de aprendizaje para fortalecer su desempeño profesional.</p>

DOMINIO	COMPETENCIAS
	<p>12. Reflexiona sobre su práctica profesional. Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica profesional y la de sus colegas, identificando logros y desafíos para mejorar la calidad de su desempeño.</p> <p>13. Asesora a sus pares en la gestión del desarrollo profesional. Asesora y asiste a sus pares docentes en la gestión del desarrollo profesional, demostrando dominio del saber y práctica para construir una comunidad de profesionales de la enseñanza.</p>
6.- Desarrollo de la investigación aplicada	<p>14. Asesora las investigaciones y proyectos de innovación de sus estudiantes. Asesora las investigaciones y proyectos de innovación realizados por sus estudiantes, según líneas estratégicas, planes y protocolos de investigación establecidos para producir saberes educativos y pedagógicos.</p> <p>13. Investiga la práctica docente. Investiga su práctica y los aspectos críticos de la formación docente, utilizando diversas estrategias y recursos de investigación y de innovación pedagógica para mejorar la práctica docente y promover una cultura de investigación.</p>

## 10.6. Matriz de directrices pedagógicas

La gestión pedagógica busca direccionar y potenciar los procesos de la gestión académica y de la gestión curricular con el fin de cumplir los objetivos de aprendizaje. Las directrices definidas son las que se detallan a continuación:

SUBCOMPONENTE MISIONAL		DIRECTRICES PEDAGÓGICAS
Gestión de la Formación Inicial	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aplicar estrategias tendientes al desarrollo del pensamiento crítico reflexivo, conducente al logro de la autonomía cognitiva y logros de aprendizajes.</li> <li>● Aplicar estrategias de retroalimentación ante las dificultades o inquietudes de aprendizaje de los estudiantes, que ayuden a analizar, interpretar, visibiliza, sintetizar para la aplicación en la práctica docente.</li> <li>● Implementar estrategias para desarrollar capacidades de emprendimiento que permita trascender a nivel personal y profesional.</li> <li>● Diseñar y aplicar instrumentos de monitoreo y acompañamiento para evaluar el desempeño docente y del estudiante que conduzca a la consolidación de los perfiles de egreso del futuro docente.</li> </ul>
	Práctica Pre-Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Afianzar la vocación docente a través de experiencias de aprendizaje en contextos reales donde el estudiante contraste la teoría con la práctica.</li> <li>● Brindar el monitoreo y acompañamiento docente necesario en el desarrollo de la práctica profesional y pre</li> </ul>

SUBCOMPONENTE MISIONAL		DIRECTRICES PEDAGÓGICAS
		<p>profesional que conlleve al estudiante a la mejora de su desempeño de manera crítica y reflexiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematizar experiencias de práctica profesional y pre profesional donde se destaque logros y dificultades, se planteen y asuman propuestas de mejora continua.</li> </ul>
	Participación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorientar el trabajo a nivel institucional, asumiendo un trabajo colegiado y colaborativo involucrando a todos los miembros de la comunidad educativa en función a la identidad institucional.</li> <li>• Priorizar y desarrollar actividades de impacto hacia la comunidad con la finalidad que el egresado asuma un liderazgo en la comunidad donde se desempeñe.</li> <li>• Establecer alianzas estratégicas con los diferentes actores sociales que contribuyan con la formación integral de los estudiantes.</li> </ul>
	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar habilidades blandas en los estudiantes que se evidencien en la puesta en práctica de habilidades sociales y comunicativas.</li> <li>• Aplicar estrategias de reconocimiento y estímulo a los estudiantes que sobresalen a nivel académico y humano.</li> <li>• Desarrollar la capacidad de trascendencia de los estudiantes con la finalidad de potencializar las fortalezas y oportunidades con miras a concretar su proyecto de vida personal y profesional.</li> </ul>
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular la investigación con la práctica con la finalidad de generar conocimiento en el quehacer docente.</li> <li>• Implementar con herramientas e instrumentos de investigación para asumir el rol de investigador permanente que conlleve a sistematizar y comunicar los resultados de dicho proceso.</li> <li>• Innovar la práctica docente aplicando estrategias que permitan asegurar la construcción de aprendizajes situados.</li> </ul>
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de Capacidades de docentes formadores y directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover espacios de reflexión a través de grupos de interaprendizaje para mejorar del desempeño directivo y docente.</li> <li>• Desarrollar capacidades andragógicas y socioemocionales en los formadores para brindar una atención integral a los estudiantes.</li> <li>• Actualizar permanentemente a los docentes formadores para responder a las tendencias actuales y a las competencias que demanda el marco del buen desempeño docente.</li> </ul>
	Investigación e Innovación en Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una política de estímulo y reconocimiento para impulsar la investigación e innovación que permita al docente formador fortalecer sus capacidades</li> </ul>

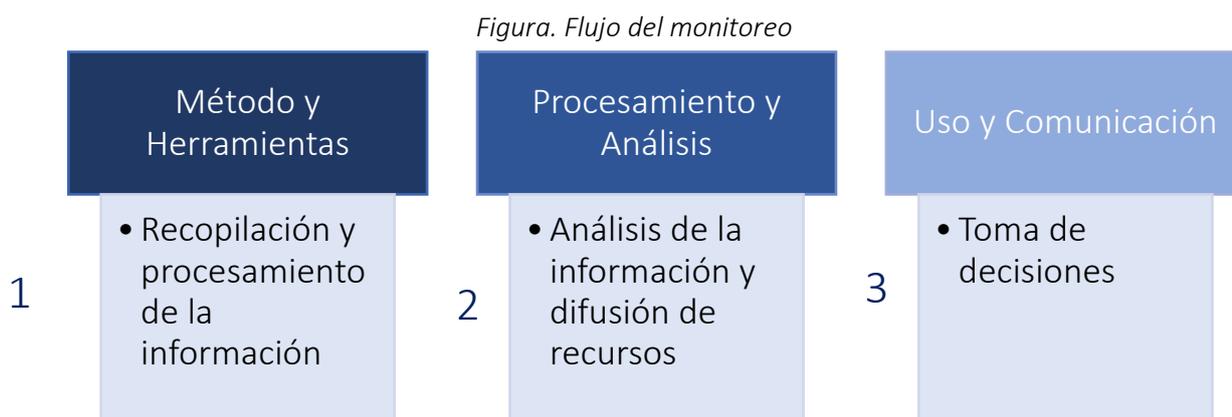
SUBCOMPONENTE MISIONAL		DIRECTRICES PEDAGÓGICAS
	Profesional	<p>investigativas y su rol como tal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar el resultado de las investigaciones a través de un repositorio institucional.</li> </ul>
Gestión de la Formación Continua	Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar un programa de formación continua orientada a la educación básica especial en el marco de la educación inclusiva.</li> <li>• Brindar asesoría académica a través de una plataforma virtual que permita interactuar en tiempo real con los docentes en servicio.</li> <li>• Diseñar programas destinados a la elaboración y uso de materiales educativos que se emplea en la educación básica regular.</li> </ul>
	Investigación e Innovación en la Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar a los docentes en ejercicio para asumir su rol de investigador permanente dotándoles de las herramientas necesarias que les permita sistematizar sus experiencias exitosas a partir de su propia práctica para ir innovándola día a día.</li> <li>• Dotar de herramientas necesarias para que los docentes asuman un papel activo tanto en la construcción curricular como en la aplicación, teniendo como base la investigación y reflexión constante sobre la propia práctica, para perfeccionarla, lo cual es, además, un medio para que el docente desarrolle su profesionalismo.</li> <li>• Impulsar la investigación e innovación docente desde la reflexión práctica docente asumiéndola como una oportunidad para proponer alternativas innovadoras de solución en base a evidencias desde las instituciones educativas.</li> </ul>
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Gestión de Bienestar para la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer políticas institucionales en materia de tutoría y su vinculación con el proceso de formación y desarrollo profesional de los miembros de la comunidad educativa.</li> <li>• Atender a los estudiantes o derivarlos a especialistas en sus necesidades psicológicas, de asistencia social, tutoriales, de salud, desde una mirada holística.</li> </ul>
	Fomento de empleabilidad para egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer nexos con los órganos intermedios del sector educación con la finalidad de determinar las oportunidades de trabajo para los egresados de nuestra institución de formación inicial docente.</li> </ul>
Seguimiento a Egresados	Seguimiento y apoyo a los egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar estrategias orientadas a dirigir el proceso para el seguimiento de los egresados.</li> <li>• Determinar políticas de estímulo y acercamiento con los egresados para atender sus demandas y necesidades de desarrollo profesional.</li> </ul>

# MONITOREO Y EVALUACIÓN



## 11.1. Monitoreo de la implementación del PEI

A fin de conocer los avances de la implementación del PEI en la institución, proponemos el seguimiento y monitoreo como una herramienta que nos proporcione información oportuna sobre la ejecución del proyecto; pudiendo así, realizar ajustes durante el proceso. Estos ajustes conllevarán a la efectividad de las actividades de implementación; así mismo el monitoreo conducirá la toma de decisiones y extracción de lecciones aprendidas con el fin de alcanzar los objetivos planteados.



### 11.1.1. Métodos y herramientas

Para el seguimiento y monitoreo de los avances de la implementación del PEI se tiene previsto el uso de métodos mixtos; es decir, cuantitativos y cualitativos que nos permitan conocer las percepciones de los diversos públicos de la comunidad educativa.

Las acciones de monitoreo se realizarán con una frecuencia cuatrienal y semestral (según método) y serán realizados por los actores responsables del proyecto.

*Tabla 23. Métodos y herramientas de monitoreo*

MÉTODOS	HERRAMIENTAS	PÚBLICO	PERIODICIDAD
Cuantitativo	Encuestas estructuradas	Estudiantes	Cuatrienal
Cualitativo	Entrevistas semiestructuradas	Docentes	Cuatrienal
Cualitativo	Grupos de discusión o talleres	Directivos y Docentes	Semestral

### 11.1.2. Procesamiento y análisis

Como parte del procesamiento y análisis de la información recopilada, se establecerá un ciclo estructurado que parte desde el procesamiento, sistematización, consolidación y análisis; concluyendo con la generación de reportes (informes) conforme a los formatos

comunicacionales establecidos según público objetivo. Para ello se ha establecido dos tipos de procesos, conforme a la naturaleza de los datos reportados.

Datos cuantitativos:

- Tabulación de información en base de datos de Excel.
- Análisis de coherencia de datos.

Datos cualitativos:

- Digitación y/o transcripción de información.
- Análisis de información generada.

### 11.1.3. Uso y comunicación de resultados

Debido a la necesidad de contar con información oportuna que será utilizada por los responsables de la implementación del PEI, así como, de los involucrados en el proceso, se ha determinado un cuadro con público, necesidades, periodicidad (con plazos realistas) y formato comunicacional de reporte de información.

*Tabla 24. Uso y comunicación de resultados*

PÚBLICO	NECESIDADES	PERIODICIDAD	FORMATO
- Director - Equipo directivo	Toma de decisiones y planificación estratégica.	- Cuatrianual - Semestral - Anual	- Cuadro de seguimiento de los indicadores. - Informe de avance. - Informe de avance.
- Docentes	Difusión de conocimiento, compromiso en el cumplimiento de objetivos.	- Semestral - Anual	- Informe de avance. - Informe de avance.
- DRE	Difusión de conocimiento	- Anual	- Informe de avance.
- Estudiantes	Difusión de conocimiento	- Anual	- Afiche informativo.

## 11.2. Evaluación del PEI

El objetivo de la evaluación será conocer en qué medida las acciones desarrolladas han contribuido en la implementación efectiva del PEI. La evaluación se centrará en los efectos directos y metas propuestas; para ello se tiene prevista una evaluación intermedia durante el proceso de implementación y una evaluación final al concluir el periodo de ejecución.

Proponemos que dichas evaluaciones sean realizadas por actores ajenos a la institución (externa) a fin de tener una evaluación imparcial sobre el diagnóstico del cumplimiento de esta y los resultados obtenidos. Estas evaluaciones serán presentadas en dos formatos; informe de evaluación e informe ejecutivo.

### **11.2.1. Estudio a emplear en evaluación final**

Hemos determinado que el estudio a emplear para la evaluación final será “Observacional pre–post sin control”; es decir, compararemos el diagnóstico de la Institución antes, durante y después de la implementación del PEI. Para ello se partirá de una línea de base sobre la situación actual institucional y se evaluarán los efectos y metas logradas al concluir la ejecución del proyecto.

### **11.2.2. Métodos y herramientas**

Para la evaluación final sobre la implementación y ejecución del PEI, planteamos el uso de métodos mixtos; en el que se combinen métodos cuantitativos y cualitativos para la recolección de datos.

Los métodos, herramientas, procesamiento y demás serán definidos en la propuesta de evaluación solicitada por nuestra institución al evaluador externo.

Los reportes del monitoreo y evaluación se realizarán haciendo uso de las matrices de monitoreo trimestral y evaluación anual del PEI, en concordancia con la guía metodológica de elaboración del PEI de la DIFOID.

### Matriz del monitoreo trimestral del PEI

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Objetivo N°1	Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EESPP "Lamas" en el marco del MSE.						
Líneas Estratégicas							
L.E 1.1	Documentos actualizados y articulados anualmente (PEI, PAT, PCI, RI, MPA) que gestionan la adecuación de la institución al MSE.	Número de documentos de gestión institucional actualizados y articulados anualmente.					Dirección General
L.E 1.2	Necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores identificadas y atendidas.	Porcentaje de docentes y estudiantes que cuentan con necesidades formativas identificadas y atendidas.					Dirección General
L.E 1.3	Institución que asegura la implementación del MSE, a través de la articulación con actores internos y externos.	Número de talleres de articulación con actores internos y externos a la EESPP "Lamas".					Dirección General

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 1.4	Institución que asume desafíos para generar escenarios alternativos, que enfrenta y/o disminuye la resistencia al cambio, y aprovecha las potencialidades de los actores de la EESPP “Lamas”	Número de talleres que generan escenarios alternativos para enfrentar las resistencias al cambio de los actores de la EESPP “Lamas”					Dirección General
Objetivo N°2	Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados						
Líneas Estratégicas							
L.E 2.1	Procesos formativos con un sistema de gestión de calidad instaurado.	Número de procesos formativos orientados al sistema de gestión de calidad.					Área de Calidad
L.E 2.2	Procesos y resultados de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que aportan datos reales del nivel en que se cumplen los estándares de calidad.	Número de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que cuentan con acciones de seguimiento y verificación de su calidad.					Área de Calidad
L.E 2.3	Acciones formativas de estudiantes, docentes formadores	Número de talleres orientados a promover la mejora continua de acciones					Área de Calidad

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
	y docentes en ejercicio en mejora continua.	formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio.					
Objetivo N°3	Consolidar el nuevo DCBN de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU.						
Líneas Estratégicas							
L.E 3.1	Implementación Curricular-Fase I: "Generación de Condiciones", implementada en la EESPP "Lamas"	Porcentaje de estudiantes, directivos y docentes que alcanzan los indicadores de la Fase I del modelo de implementación curricular en la Institución.					Unidad académica
L.E 3.2	Implementación Curricular-Fase II: "Institucionalización", implementada en la EESPP "Lamas".	Porcentaje de elementos curricular del nuevo DCBN adecuados a las características de la EESPP "Lamas".					Unidad académica
L.E 3.3	Implementación curricular-Fase III: "Sostenibilidad de la Gestión Curricular", implementada en la EESPP "Lamas".	Porcentaje de estudiantes, directivos y docentes que alcanzan los indicadores de la fase III del modelo de implementación curricular en la Institución.					Unidad académica

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Objetivo N°4	Fortalecer la Formación Inicial Docente en la EESPP "Lamas"						
Líneas Estratégicas							
L.E 4.1	Formación académica con enseñanza de calidad para los estudiantes de la EESPP "Lamas".	Porcentaje de estudiantes con desempeño sobresaliente en la FID.					Unidad académica
L.E 4.2	Práctica pre profesional que desarrolla y consolida las competencias del perfil de egreso, en contextos monolingües y bilingües, con acompañamiento y realimentación profesional.	Porcentaje de estudiantes que realizan prácticas pre profesionales con acompañamiento y retroalimentación del docente formador.					Unidad académica
L.E 4.3	Participación estudiantil en el desarrollo del PEI.	Porcentaje de estudiantes que participan en actividades democráticas relacionadas al desarrollo del PEI.					Unidad académica
L.E 4.4	Reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes para un mejor aprendizaje y logro de sus metas.	Porcentaje de estudiantes que fortalecen su desarrollo personal.					Unidad académica
L.E 4.5	Investigación e innovación realizada por estudiantes con el soporte de sus docentes.	Número de investigaciones e innovaciones realizadas por los estudiantes.					Unidad académica

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Objetivo N°5	Fomentar el Desarrollo Profesional de los docentes formadores en la EESPP "Lamas".						
Líneas Estratégicas							
L.E 5.1	Fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes formadores.	Porcentaje de docentes que participan en actividades para el fortalecimiento de sus competencias profesionales.					Unidad de formación continua
L.E 5.2	Investigación e Innovación que produce conocimientos para la mejora de la práctica docente desde la interculturalidad, respeto a la diversidad y fomento de la cultura investigativa del docente formador.	Porcentaje de docentes que generan investigación.					Unidad de formación continua
Objetivo N°6	Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación						
Líneas Estratégicas							
L.E 6.1	Programas y proyectos de formación continua que aportan al desarrollo de las competencias profesionales de docentes que ejercen distintos roles en el marco del buen desempeño docente.	Porcentaje de docentes egresados de la EESPP "Lamas, con necesidades de formación continua, atendidas por la institución.					Unidad de formación continua

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 6.2	Investigación e innovación en la formación continua que proporciona evidencia sustentada, de forma rigurosa y sistemática, para retroalimentar las prácticas formativas de la EESP y establecer líneas de investigación	Porcentaje de docentes que participan en las líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica.					Unidad académica
Objetivo N°7	Seleccionar postulantes con aptitudes necesarias para desarrollar las competencias del perfil de egreso.						
Líneas Estratégicas							
L.E 7.1	Proceso de admisión con postulantes que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente y que considera los lineamientos competentes formulados por la DIFOID-MINEDU.	Porcentaje de postulantes atraídos y seleccionados, con actitudes y aptitudes pedagógicas coherentes con el perfil de ingreso de la FID.					Unidad académica
Objetivo N°8	Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes.						
Líneas Estratégicas							
L.E 8.1	Servicio de Bienestar y Empleabilidad que apoya al estudiante a través de la tutoría,	Porcentaje de estudiantes que reciben los servicios de bienestar y empleabilidad.					Unidad de bienestar y empleabilidad

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
	consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos y otros.						
L.E 8.2	Comité de Defensa del estudiante con herramientas y recursos para proteger sus derechos	Porcentaje de estudiantes que reciben las herramientas y recursos necesarios para proteger sus derechos.					Unidad de bienestar y empleabilidad
Objetivo N°9	Asegurar el seguimiento continuo y orientado a la mejora continua a los egresados de la EESPP "Lamas".						
Líneas Estratégicas							
L.E 9.1	Seguimiento a egresados que aporta insumos para la actualización del Perfil de egreso a través de un registro permanente de la información sobre su inserción y trayectoria laboral, y conformación de una comunidad de aprendizaje y redes de egresados.	Porcentaje de egresados con registro de inserción y trayectoria laboral.					Unidad de bienestar y empleabilidad
Objetivo N°10	Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros del EESPP "Lamas"						
Líneas Estratégicas							

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 10.1	Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo de la EESPP "Lamas"	Número de actividades que mejoran los sistemas administrativos.					Área administrativa
Objetivo N°11		Mejorar la logística y abastecimiento de la EESPP "Lamas"					
Líneas Estratégicas							
L.E 11.1	Logística y Abastecimiento que administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para la EESPP "Lamas"	Porcentaje de materiales y recursos administrados en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna					Área administrativa
L.E 11.2	Infraestructura y equipamiento en condiciones adecuadas para el funcionamiento del servicio educativo en la EESPP "Lamas".	Porcentaje de mobiliario, equipos e infraestructura con mantenimiento realizado.					
Objetivo N°12		Mejorar la Gestión de las personas en la EESPP "Lamas"					
Líneas Estratégicas							

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 12.1	Área administrativa que informa el desempeño y asistencia del personal docente y administrativo.	Número de informes mensuales de desempeño y asistencia del personal docente y administrativo.					Área administrativa
Objetivo N°13	Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la EESPP "Lamas"						
Líneas Estratégicas							
L.E 13.1	Comunidad educativa que usa los sistemas de información como soporte para su quehacer diario y toma de decisiones.	Porcentaje de la comunidad educativa que hace uso del sistema de información.					Área administrativa
L.E 13.2	Mejoramiento del servicio educativo de la formación inicial docente a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación de los estudiantes, docentes y directivos de la EESP "Lamas"	Número de actividades que contribuyen uso las TICS para el mejoramiento del servicio educativo que brinda la EESPP "Lamas"					Área administrativa
L.E 13.3	Soporte técnico adecuado para el funcionamiento de los sistemas de información del EESPP "Lamas"	Porcentaje de satisfacción del servicio de soporte técnico de los usuarios de la EESPP "Lamas"					Área administrativa

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Objetivo N°14	Brindar un servicio de atención al usuario con enfoque en la mejora continua.						
Líneas Estratégicas							
L.E 14.1	Servicio de atención al usuario interno y externo de calidad.	Porcentaje de usuarios internos y externos atendidos con calidad.					Área administrativa
Objetivo N°15	Contar con soporte legal para el asesoramiento jurídico de la gestión de la EESPP "Lamas".						
Líneas Estratégicas							
L.E 15.1	Servicio de asesoría legal externa disponible para la EESPP "Lamas"	Número de casos legales atendidos.					Área administrativa

## Evaluación de Resultados del PEI

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Objetivo N° 1	Fortalecer los lineamientos de gestión de la Dirección General de la EESPP "Lamas" en el marco del MSE.						

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Líneas Estratégicas							
L.E 1.1	Documentos actualizados y articulados anualmente (PEI, PAT, PCI, RI, MPA) que gestionan la adecuación de la institución al MSE.	Número de documentos de gestión institucional actualizados y articulados anualmente.					Dirección General
L.E 1.2	Necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores identificadas y atendidas.	Porcentaje de docentes y estudiantes que cuentan con necesidades formativas identificadas y atendidas.					Dirección General
L.E 1.3	Institución que asegura la implementación del MSE, a través de la articulación con actores internos y externos.	Número de talleres de articulación con actores internos y externos a la EESPP "Lamas".					Dirección General
L.E 1.4	Institución que asume desafíos para generar escenarios alternativos, que enfrenta y/o disminuye la resistencia al cambio, y aprovecha las potencialidades de los actores de la EESPP "Lamas"	Número de talleres que generan escenarios alternativos para enfrentar las resistencias al cambio de los actores de la EESPP "Lamas"					Dirección General

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Objetivo N° 2	Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados						
Líneas Estratégicas							
L.E 2.1	Procesos formativos con un sistema de gestión de calidad instaurado.	Número de procesos formativos orientados al sistema de gestión de calidad.					Área de Calidad
L.E 2.2	Procesos y resultados de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que aportan datos reales del nivel en que se cumplen los estándares de calidad.	Número de acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua que cuentan con acciones de seguimiento y verificación de su calidad.					Área de Calidad
L.E 2.3	Acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio en mejora continua.	Número de talleres orientados a promover la mejora continua de acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio.					Área de Calidad
Objetivo N°3	Consolidar el nuevo DCBN de la FID de acuerdo a los lineamientos establecidos por la DIFOID-MINEDU.						
Líneas Estratégicas							

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 3.1	Implementación Curricular-Fase I: “Generación de Condiciones”, implementada en la EESPP “Lamas”	Porcentaje de estudiantes, directivos y docentes que alcanzan los indicadores de la Fase I del modelo de implementación curricular en la Institución.					Unidad académica
L.E 3.2	Implementación Curricular-Fase II: “Institucionalización”, implementada en la EESPP “Lamas”.	Porcentaje de elementos curricular del nuevo DCBN adecuados a las características de la EESPP “Lamas”.					Unidad académica
L.E 3.3	Implementación curricular-Fase III: “Sostenibilidad de la Gestión Curricular”, implementada en la EESPP “Lamas”.	Porcentaje de estudiantes, directivos y docentes que alcanzan los indicadores de la fase III del modelo de implementación curricular en la Institución.					Unidad académica
Objetivo N°4	Fortalecer la Formación Inicial Docente en la EESPP “Lamas”						
Líneas Estratégicas							
L.E 4.1	Formación académica con enseñanza de calidad para los estudiantes de la EESPP “Lamas”.	Porcentaje de estudiantes con desempeño sobresaliente en la FID.					Unidad académica

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 4.2	Práctica pre profesional que desarrolla y consolida las competencias del perfil de egreso, en contextos monolingües y bilingües, con acompañamiento y realimentación profesional.	Porcentaje de estudiantes que realizan prácticas pre profesionales con acompañamiento y retroalimentación del docente formador.					Unidad académica
L.E 4.3	Participación estudiantil en el desarrollo del PEI.	Porcentaje de estudiantes que participan en actividades democráticas relacionadas al desarrollo del PEI.					Unidad académica
L.E 4.4	Reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes para un mejor aprendizaje y logro de sus metas.	Porcentaje de estudiantes que fortalecen su desarrollo personal.					Unidad académica
L.E 4.5	Investigación e innovación realizada por estudiantes con el soporte de sus docentes.	Número de investigaciones e innovaciones realizadas por los estudiantes.					Unidad académica
Objetivo N°5	Fomentar el Desarrollo Profesional de los docentes formadores en la EESPP "Lamas".						
Líneas Estratégicas							

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 5.1	Fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes formadores.	Porcentaje de docentes que participan en actividades para el fortalecimiento de sus competencias profesionales.					Unidad de formación continua
L.E 5.2	Investigación e Innovación que produce conocimientos para la mejora de la práctica docente desde la interculturalidad, respeto a la diversidad y fomento de la cultura investigativa del docente formador.	Porcentaje de docentes que generan investigación.					Unidad de formación continua
Objetivo N°6	Implementar la Gestión de la Formación Continua abriendo oportunidades de reflexión e investigación						
Líneas Estratégicas							
L.E 6.1	Programas y proyectos de formación continua que aportan al desarrollo de las competencias profesionales de docentes que ejercen distintos roles en el marco del buen desempeño docente.	Porcentaje de docentes egresados de la EESPP "Lamas, con necesidades de formación continua, atendidas por la institución.					Unidad de formación continua
L.E 6.2	Investigación e innovación en la formación continua que proporciona evidencia sustentada, de forma rigurosa y sistemática,	Porcentaje de docentes que participan en las líneas de					Unidad académica

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
	para retroalimentar las prácticas formativas de la EESP y establecer líneas de investigación	investigación en torno a la práctica pedagógica.					
Objetivo N°7	Seleccionar postulantes con aptitudes necesarias para desarrollar las competencias del perfil de egreso.						
Líneas Estratégicas							
L.E 7.1	Proceso de admisión con postulantes que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente y que considera los lineamientos competentes formulados por la DIFOID-MINEDU.	Porcentaje de postulantes atraídos y seleccionados, con actitudes y aptitudes pedagógicas coherentes con el perfil de ingreso de la FID.					Unidad académica
Objetivo N°8	Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes.						
Líneas Estratégicas							
L.E 8.1	Servicio de Bienestar y Empleabilidad que apoya al estudiante a través de la tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos y otros.	Porcentaje de estudiantes que reciben los servicios de bienestar y empleabilidad.					Unidad de bienestar y empleabilidad

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 8.2	Comité de Defensa del estudiante con herramientas y recursos para proteger sus derechos	Porcentaje de estudiantes que reciben las herramientas y recursos necesarios para proteger sus derechos.					Unidad de bienestar y empleabilidad
Objetivo N°9	Asegurar el seguimiento continuo y orientado a la mejora continua a los egresados de la EESPP "Lamas".						
Líneas Estratégicas							
L.E 9.1	Seguimiento a egresados que aporta insumos para la actualización del Perfil de egreso a través de un registro permanente de la información sobre su inserción y trayectoria laboral, y conformación de una comunidad de aprendizaje y redes de egresados.	Porcentaje de egresados con registro de inserción y trayectoria laboral.					Unidad de bienestar y empleabilidad
Objetivo N°10	Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros del EESPP "Lamas"						
Líneas Estratégicas							

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 10.1	Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo de la EESPP "Lamas"	Número de actividades que mejoran los sistemas administrativos.					Área administrativa
Objetivo N°11	Mejorar la logística y abastecimiento de la EESPP "Lamas"						
Líneas Estratégicas							
L.E 11.1	Logística y Abastecimiento que administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para la EESPP "Lamas"	Porcentaje de materiales y recursos administrados en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna					Área administrativa
L.E 11.2	Infraestructura y equipamiento en condiciones adecuadas para el funcionamiento del servicio educativo en la EESPP "Lamas".	Porcentaje de mobiliario, equipos e infraestructura con mantenimiento realizado.					
Objetivo N°12	Mejorar la Gestión de las personas en la EESPP "Lamas"						
Líneas Estratégicas							

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
L.E 12.1	Área administrativa que informa el desempeño y asistencia del personal docente y administrativo.	Número de informes mensuales de desempeño y asistencia del personal docente y administrativo.					Área administrativa
Objetivo N°13	Potenciar los recursos tecnológicos para el buen funcionamiento de la EESPP "Lamas"						
Líneas Estratégicas							
L.E 13.1	Comunidad educativa que usa los sistemas de información como soporte para su quehacer diario y toma de decisiones.	Porcentaje de la comunidad educativa que hace uso del sistema de información.					Área administrativa
L.E 13.2	Mejoramiento del servicio educativo de la formación inicial docente a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación de los estudiantes, docentes y directivos de la EESPP "Lamas"	Número de actividades que contribuyen uso las TICS para el mejoramiento del servicio educativo que brinda la EESPP "Lamas"					Área administrativa
L.E 13.3	Soporte técnico adecuado para el funcionamiento de los sistemas de información del EESPP "Lamas"	Porcentaje de satisfacción del servicio de soporte técnico de los usuarios de la EESPP "Lamas"					Área administrativa

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador				Unidad o área responsable del indicador
			por trimestre				
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Objetivo N°14	Brindar un servicio de atención al usuario con enfoque en la mejora continua.						
Líneas Estratégicas							
L.E 14.1	Servicio de atención al usuario interno y externo de calidad.	Porcentaje de usuarios internos y externos atendidos con calidad.					Área administrativa
Objetivo N°15	Contar con soporte legal para el asesoramiento jurídico de la gestión de la EESPP "Lamas".						
Líneas Estratégicas							
L.E 15.1	Servicio de asesoría legal externa disponible para la EESPP "Lamas"	Número de casos legales atendidos.					Área administrativa

### **11.3. Evaluación**

Mediante esta acción se realiza una valoración rigurosa del PEI, tanto anualmente como finalizada su vigencia, para identificar los factores que dificultaron o hicieron posible el cumplimiento de objetivos estratégicos y, de esta manera, tomar las decisiones más adecuadas que contribuyan a mejorar la gestión institucional.

#### **11.3.1. Evaluación de diseño del PEI**

La evaluación del diseño del PEI se orienta en dos direcciones la coherencia interna y la coherencia externa. En la primera, se evalúa la relación que guardan las líneas estratégicas con los objetivos y si los indicadores fueron los adecuados. En la segunda, se analiza la articulación de los objetivos estratégicos con el PER y PEL.

#### **11.3.2. Evaluación de resultados del PEI**

Esta evaluación analiza los resultados anuales de los indicadores del PEI. Se utiliza para tal efecto la matriz de evaluación de resultados del PEI propuesta en el documento Guía Metodológica para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.

**INFORME DE EVALUACION DE RESULTADOS DEL PEI (Indicar periodo)  
CORRESPONDIENTE AL AÑO.....**

FECHA:

**1. Resumen Ejecutivo**

Es un breve análisis de los aspectos más importantes de la evaluación de resultados. Debe exponer las ideas principales del documento de manera objetiva y sucinta.

**2. Análisis contextual**

Es una descripción clara y concisa del contexto en el que se implementa el PEI, identificando, entre otros, factores como la demanda, demografía, sociales, culturales, tecnológicos, económicos, políticos, etc. más importantes que tienen influencia sobre los objetivos del plan.

**3. Evaluación del cumplimiento de los logros esperados**

Se analiza el desempeño de los indicadores de los Objetivos y las Líneas Estratégicas en el año actual y años anteriores, identificando los factores que, con mayor preponderancia, contribuyeron o dificultaron en el cumplimiento de los logros esperados. Para ello, se utilizará como insumo el cuarto Informe de Evaluación de la Implementación del PAT, la Matriz de Monitoreo del PEI e Informe de Evaluación de Resultados del PEI de años anteriores.

**4. Propuestas para mejorar la estrategia**

Se realiza una descripción de las acciones que se adoptaron durante el año analizado para alcanzar el cumplimiento de los logros esperados y qué tan efectivas fueron. Asimismo, se plantean las acciones factibles que se deben adoptar en los años siguientes para mejorar la implementación del PEI, a fin de conseguir los resultados comprometidos por la institución.

Este informe servirá como insumo para sustentar una causal de modificación del PEI.

**5. Conclusiones y recomendaciones**

En esta sección se exponen las principales conclusiones y recomendaciones para mejorar los resultados generados por el PEI.

**6. Anexos**

- ✓ Informe de Evaluación de la Implementación del PAT (Cuarto Trimestre).
- ✓ La Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI.
- ✓ El Informe de Evaluación de Resultados del PEI de años anteriores.

# ANEXOS



## 12.1. Convenios institucionales

	DENOMINACIÓN DEL CONVENIO	ENTIDAD O INSTITUCIÓN CON LA QUE FIRMA EL CONVENIO
1	Convenio de cooperación Interinstitucional N° 001 Celebrado entre la EESP “Lamas” y la Institución Educativa “Martín de la Riva y Herrera” de Lamas. Firmado a los 2 días del mes de enero del 2018.	Institución Educativa “Martín de la Riva y Herrera” de Lamas.
2	Convenio de Cooperación Técnica para el desarrollo de acciones Educativas entre la EESP “Lamas” y el Centro para la Biodiversidad y Espiritualidad Andino amazónica WAMANWASI. Firmado a los 16 días del mes de enero del 2018.	Centro para la Biodiversidad y Espiritualidad Andino amazónica WAMANWASI
3	Convenio de Cooperación Interinstitucional N° 01-2018. “Ejecución de Planes y Proyectos Educativos y/o Comunes de Mejora”. Convenio de Cooperación entre la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo y la EESP “Lamas”. Firmado a los 26 días del mes de marzo del 2018.	Municipalidad Distrital de Pinto Recodo
4	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP “Lamas” y la Institución Educativa N° 0564 -. San Miguel del Río Mayo – Tabalosos. Firmado a los 21 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0564 -. San Miguel del Río Mayo – Tabalosos
5	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP “Lamas” y la Institución Educativa N° 0268 “Edgar Portocarrero Andrade – San Antonio del Río Mayo – Lamas. Firmado a los 22 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0268 “Edgar Portocarrero Andrade – San Antonio del Río Mayo – Lamas.

	<b>DENOMINACIÓN DEL CONVENIO</b>	<b>ENTIDAD O INSTITUCIÓN CON LA QUE FIRMA EL CONVENIO</b>
6	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP "Lamas" y la Institución Educativa N° 0255 "Lamas". Firmado a los 22 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0255 "Lamas"
7	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP "Lamas" y la Institución Educativa N° 0256 "Lamas". Firmado a los 22 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0256 "Lamas"
8	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP "Lamas" y la Institución Educativa N° 0271 Pamashto – Lamas. Firmado el 01 del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0271 Pamashto – Lamas
9	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP "Lamas" y la Institución Educativa N° 0293 "Luz Estela Bardales Arce" – Tabalosos – Lamas. Firmado a los 2 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0271 Pamashto – Lamas
10	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP "Lamas" y la Institución Educativa N° 0302 "Amadeo Zumaeta Valles" – Shanao – Lamas. Firmado a los 20 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0302 "Amadeo Zumaeta Valles" – Shanao – Lamas
11	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP "Lamas" y la Institución Educativa N° 0287 "Robinson Flores L" – Maceda – Rumisapa – Lamas. Firmado a los 19 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0287 "Robinson Flores L" – Maceda – Rumisapa – Lamas

	<b>DENOMINACIÓN DEL CONVENIO</b>	<b>ENTIDAD O INSTITUCIÓN CON LA QUE FIRMA EL CONVENIO</b>
12	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP "Lamas" y la Institución Educativa N° 0311 Mishquiyacu – Pinto Recodo – Rumisapa – Lamas. Firmado a los 04 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0311 Mishquiyacu – Pinto Recodo – Rumisapa – Lamas.
13	Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la EESP "Lamas" y la Institución Educativa N° 0800 "Luis Alberto Bruzzone Pizarro" – Wayku – Lamas. Firmado a los 21 días del mes de junio del 2018.	Institución Educativa N° 0800 "Luis Alberto Bruzzone Pizarro" – Wayku – Lamas.
14	Convenio de Cooperación Interinstitucional para brindar servicio educativo con el funcionamiento de la carrera Tecnológica de Computación e Informática en el distrito de Barranquita entre la EESP "Lamas" y la Municipalidad distrital de Barranquita. Firmado a los 30 días del mes de marzo del 2015.	Municipalidad Distrital de Barranquita.

# PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2019-2023

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
PEDAGÓGICO PÚBLICO DE "LAMAS"

ALLIMA SHAMU  
BIENVENIDOS / WE

