PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2022-2024



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

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "LAMAS"

2022»

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2022 – 2024

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "LAMAS"

AUTORIDADES – 2022

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. Herlinda Torres Navarro

Área Administrativa
Lic. Admin. Mag. 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 de manera conjunta con los diferentes actores educativos (directivos, docentes, coordinadores, estudiantes y egresados) de nuestra querida institución.
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

https://www.iespplamas.edu.pe
iseplamas21@hotmail.com

Resolución de Aprobación del PEI

EESPPL
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "LAMAS"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018 - 2027"
"Por una formación inicial docente intercultural y humanista, coherentes con la educabilidad del ser humano"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 064-2022-DG-EESPP "LAMAS"

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

Lamas, 01 de octubre del 2022.

Visto el informe de la Comisión de **Reestructuración y actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI)**, de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", Distrito y Provincia de Lamas, Región San Martín, en función a la RVM N° 097-2022-MINEDU, que en su artículo 3, aprueba el documento normativo denominado "Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica";

CONSIDERANDO:

Que, el **Proyecto Educativo Institucional (PEI),** es el instrumento de gestión estratégica que presenta la misión y visión de la institución, establece y prioriza los objetivos estratégicos, articula el planeamiento institucional con las necesidades del contexto territorial en materia de formación docente y el marco estratégico del sector educativo a nivel nacional, regional y local. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el principal instrumento de dirección estratégica de la institución y por tanto su elaboración e implementación representa uno de los grandes desafíos de gestión. El Proyecto Educativo Institucional (PEI), permite integrar a la comunidad educativa en torno a una visión compartida para plantear objetivos de gestión estratégica centrada en los aprendizajes, monitorear su implementación y encaminar a la Escuela hacia la entrega de un servicio educativo de calidad en el marco de una lógica de procesos que favorece cadenas de valor. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) se aprueba mediante Resolución Directoral.

La estructura mínima del Proyecto Educativo Institucional (PEI) es la siguiente: El PEI debe contener como mínimo: i) la información general de la institución, ii) el diagnóstico del contexto interno y externo de la institución, iii)el análisis de la demanda y justificación del servicio educativo, iv) la visión, misión, principios y valores institucionales, v) los objetivos y las acciones estratégicas, vi) los indicadores de logro y sus respectivas metas multianuales, vii) la propuesta de gestión pedagógica, viii) la propuesta de gestión institucional, ix) la política de investigación e innovación institucional, x) la estrategia de evaluación el PEI y xi) la

REGIÓN : SAN MARTÍN
PROVINCIA : LAMAS
DISTRITO : LAMAS

propuesta de mejora continua. El PEI debe contener la información correspondiente a la sede principal, y de ser el caso, a cada una de sus filiales y/o locales.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), requiere contar con las siguientes características: ¬ **Participativo**: El PEI debe ser elaborado de manera participativa por la comunidad educativa de la Escuela, bajo el liderazgo del Director General y en el marco de una visión compartida. Dicha participación debe ser evidenciada a través de actas, fotografías y otros medios. ¬ **Claro:** El PEI debe utilizar términos fáciles de comprender para la comunidad educativa. ¬ **Concreto:** El PEI debe ser preciso en la información que muestre. Es importante evitar documentos engorrosos y con abundante información. Se recomienda utilizar un informe de sustento técnico-legal para ampliar y justificar la información expuesta en el PEI. ¬ **Motivador:** El PEI debe ser un documento que impulse a la acción a los diversos actores de la comunidad educativa, a través de un contenido persuasivo que genere confianza y compromiso. Esta característica implica analizar y desarrollar el aspecto comunicacional. ¬ **Flexible:** El PEI debe adaptarse a los cambios según los resultados y la situación de los contextos interno y externo de la Escuela.

Los **criterios para la elaboración del PEI se detallan a continuación: Criterio 1:** Expresa la identidad institucional de la Escuela que se concreta en la misión, en una visión compartida y los principios institucionales que orientan su hoja de ruta estratégica. **Criterio 2:** Considera un análisis institucional interno desde la perspectiva de los servicios que presta la Escuela y la caracterización de sus usuarios. **Criterio 3:** Considera el marco de la política nacional, el análisis del contexto regional y provincial, las prioridades de la demanda educativa, así como los desafíos y necesidades de la Formación Inicial Docente. **Criterio 4:** Orienta la propuesta pedagógica, destacando su centralidad en la definición de los objetivos estratégicos, considerando el Perfil de Egreso y los DCBN de la Formación Inicial Docente como punto de partida. **Criterio 5:** Considera la elaboración participativa del PEI con la comunidad educativa. **Criterio 6:** Considera la temporalidad mínima de 05 años del PEI, pudiéndose actualizar de acuerdo a las necesidades institucionales;

Que, según el Art. 8° (Principios de la Educación), el sistema educativo peruano, asume como sus principios orientados; la ética, la equidad, la inclusión, la calidad, la democracia, la interculturalidad, la conciencia ambiental y la creatividad y la innovación;

Jr. 16 de Octubre N° LAMAS - PER

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 064-2022-DG-EESPP "LAMAS"

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

Que, una de las finalidades de las instituciones educativas es "Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional" (Literal "a" del Art. 68° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación);

Que, el concepto de institución educativa"...comprende los centros de Educación Básica, los de Educación Técnico-Productiva y las instituciones y/o Escuelas de Educación Superior." (Art. 67° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación);

Que, el PEN al 2036, es definido como un instrumento de política pública con alcance a todos los sectores y niveles de gobierno que establece las orientaciones estratégicas de mediano y largo plazo, para lograr las finalidades de la educación peruana en el marco de nuestro avance como una sociedad que garantiza una ciudadanía plena, es decir, el desarrollo del pleno potencial de cada persona y el desarrollo de una colectividad democrática. (EL RETO DE LA CIUDADANÍA PLENA);

Que, el Proyecto Educativo Regional de la Región San Martín 2005-2021 ha emprendido la tarea de promover el "...fortalecimiento de la gestión educativa de las instituciones educativas de la región..." (Lineamiento 1 del Objetivo de Desarrollo 5) como condición concurrente para "Mejorar los logros de aprendizaje". (Lineamiento 1 del Objetivo de Desarrollo 1);

Que, el Plan Nacional de Educación Intercultural al 2023, busca "Asegurar la implementación de programas de formación docente EIB inicial y en servicio para garantizar la atención a los miembros de los pueblos indígenas con una EIB inclusiva y de calidad" (Objetivo Estratégico 3);

Que, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un instrumento de gestión que "contiene la identidad de la Escuela, el diagnóstico y conocimiento de la comunidad educativa y su entorno, la propuesta pedagógica y la propuesta de gestión, resultados y plan de mejora y se fundamenta en la democracia participativa de la gestión escolar, dentro de una visión prospectiva de la educación" (Art. 137° [Instrumentos de gestión] del D.S. N° 011-2012, Reglamento de la Ley General de Educación);

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 064-2022-DG-EESPP "LAMAS"

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

Que, el Art.30° de la Ley N° 30512 ratifica implícitamente al PEI como documento de gestión de los IES y EES, y el carácter colegiado que estas instituciones deben darle al proceso de construcción de este instrumento;

De conformidad con la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior de la Carrera Pública de sus docentes, El D.S. N° 010-2017-MINEDU, el Decreto de Urgencia N° 017-2020, establece medidas para el fortalecimiento de la Gestión y el Licenciamiento de los Institutitos y Escuelas de Educación Superior, en el marco de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

Que, del análisis del informe indicado en la sección VISTOS, se concluye de manera definitiva que la propuesta del Proyecto Educativo Institucional, 2022 – 2024, de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", presentada ante este Despacho por la comisión antes citada, representa el consenso logrado entre los actores en lo que respecta a la gestión institucional y se ajusta a la normatividad vigente; y,

Siendo política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", garantizar el cumplimiento de todos los procesos que concurren en la eficacia y eficiencia de los objetivos estratégicos institucionales.

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Aprobar la reestructuración y actualización del Proyecto Educativo Institucional – 2022 - 2024, de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", Distrito y Provincia de Lamas, Región San Martín.

Artículo Segundo: Establecer la vigencia del presente instrumento de gestión en el período comprendido, entre el 01 de octubre del 2022 al 31 de setiembre del 2024.

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 064-2022-DG-EESPP "LAMAS"

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

Artículo Tercero: Encargar a los Jefes de las Unidades y Área, correspondientes de nuestra Escuela, la organización, ejecución, evaluación y cumplimiento del presente **Proyecto Educativo Institucional**, en los niveles de su competencia.

Artículo Cuarto: Elevar una copia de este instrumento de gestión a la Dirección de Formación Inicial Docente (DIFOID) y a la Dirección Regional de Educación de San Martín, para su conocimiento y fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA LAMAS

Dr. Juan Carlos Rojas Cachay
DIRECTOR GENERAL
EESPP - LAMAS

JCRC/DG-EESPP "Lamas"
GPC/JAA
CASC/SA
FRR/JUIel
Gsl/Sec DG
Archivo

Presentación

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”, para los años 2022-2024, ha sido elaborado de manera participativa entre todos los miembros de la comunidad educativa (directivos, docentes, administrativos, estudiantes y egresados) de los distintos programas de estudio.

El PEI es el principal instrumento de gestión, que 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. Adicionalmente, nos permitirá integrar a la comunidad educativa en torno a una visión en común a fin de plantear los objetivos de gestión estratégica centrada en los aprendizajes, realizando un monitoreo y seguimiento al cumplimiento de los objetivos en marco de una lógica de procesos que favorece el cumplimiento de las cadenas de valor.
El presente documento responde a la necesidad de planificar estratégicamente la gestión de la Escuela a fin de 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 responder a la necesidad de brindar un servicio educativo con criterios de calidad, en la formación inicial docente y en servicio, generando 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

I. Datos generales de la institución 9
1.1. Identificación 11
1.2. Bases legales 14
1.3. Historia de la institución 17
1.4. Oferta educativa Local 19
II. Diagóstico del contexto interno y externo 24
2.1 Análisis del funcionamiento interno 24
2.1.1 Analisis del contexto externo de la institución 41
III Analisis de la demanda y justificación del servicio 47
IV. Misión, Visión, Principios y Valores 60
4.1 Misión 62
4.2 Visión 62
4.3 Principios y valores 62
V. Objetivos y acciones estratégicas 66
VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES 75
6.1. Indicadores 74
6.2 Metas Multianuales 104
6.3 Matriz de articulación de objetivos estratégicos con planes del sector 114
VII Propuesta de gestión pedagógica 120
7.1 Definicón del egresado 193
7.2 Definición del perfil del modelo pedagógico 134
VIII Propuesta de gestión institucional 198
8.1 Identificación de políticas nacionales y/o enfoques de gestión que sustenten la gestión institucional 142
8.2 Mapa de proceso de la institución 142
8.3 Articulación de la planificación y los procesos institucionales 145
8.4 Mapa de procesos de la EESPP "LAMAS" 159
8.5 Fichas técnicas de los procesos nivel 1 169
8.6 Estructura organizacional 189
8.7 Directrices para el desarrollo de procesos del subcomponente estratégico 191
IX Políticas de Investigación 195
9.1 Definición de fundamentos y enfoques para el desarrollo de la investigación 195
9.2 Elaboración de directrices para el fomento de la investigación y de la integridad científica y el resguardo de la propiedad. 197
9.3 Definición de líneas de investigación 198
X. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI 204

10.1 Definición de la estrategia de evaluación del PEI 204
10.2 Evaluación del PEI 204
10.3 Evaluación 2045
XI Propuesta de mejora continua 230
XII Anexos 2053
12.1 Convenios Interinstitucionales 234
12.2 Reglamento de investigación de la EEPP "LAMAS".....235

DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN



01

I. Datos generales de la institución

1.1. Identificación

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	https://iespplamas.edu.pe/
Correo electrónico	info@iespplamas.edu.pe
Director general (e)	Dr. Juan Carlos Rojas Cachay
Jefe de Unidad Académica	Mag. Regner Pinchi Daza
Jefe de Unidad de Investigación	Lic. Francisco Ruiz Ramírez
Jefe de Unidad de Formación Continua	Mag. Herlinda Torres Navarro
Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Psic. Mag. Jaime Ríos López
Jefe del Área de Administración	Lic. Admin. Genoveva Pinedo Coral
Secretario Académico	Mag. César Augusto Saldaña Cárdenas
Turno	Tarde - Noche
Documentos de creación, reapertura y conversión	• Decreto Supremo Nº 04 – 86 – ED, Instituto Superior Pedagógico Estatal Lamas. • Decreto Supremo Nº 09 – 94, renueva autorización de funcionamiento. • Decreto Supremo Nº 023 – 2001- ED, modifica el término Estatal por el de Público, • Decreto Supremo Nº 017- 2002 – ED, reinscripción. • 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).
Documento de revalidación	• Resolución Directoral N°188 – 2016 - MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID,

INSTITUCIÓN	EESP “LAMAS”
	revalidación de los programas Educación Física, Educación Inicial, Educación Inicial EIB y Educación Primaria EIB. • Resolución Directoral N° 00049-2019-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID, revalidación de autorización de funcionamiento institucional y de las carreras de Educación Inicial, Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y Educación Física.
Tipo de gestión	Pública
Carreras Profesionales	• 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” (IESPPL), en la adecuación se consideró las siguientes carreras profesionales: - Educación Inicial - Educación Física - Educación Inicial EIB - Educación Primaria EIB • Hacia el año 2020, se ofertó las siguientes Carreras Profesionales: - Educación Inicial - Educación Inicial Intercultural Bilingüe - Educación Inicial Intercultural Bilingüe - Educación Física
Licenciamiento	• RM. N° 113-2021-MINEDU Programas Licenciadas: Educación Inicial Educación Inicial Intercultural Bilingüe Educación Primaria Intercultural Bilingüe Carrera Profesional Revalidada Educación Física

1.2. Bases legales

La formulación de los instrumentos de gestión se orienta a través de un marco normativo, el cual ofrece aspectos conceptuales, metodológicos y lineamientos de política que dan sustento, vigencia y sostenibilidad.

- La Constitución Política del Perú, que establece en el artículo 13 que la finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona humana.
- Ley General de Educación, Ley Nº 28044: En su artículo 13º define la calidad de la educación como "el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida". Así también, en su artículo 53, indica que el estudiante es el centro del proceso y del sistema educativo. Le corresponde, entre otros factores, instituciones y docentes corresponsables de su aprendizaje y desarrollo integral.
- El Proyecto Educativo Nacional al 2021 plantea como objetivo estratégico 3: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia. Ello demanda una educación superior de calidad, un programa de formación inicial y en servicio docente, que responda a las demandas y necesidades sociales y educativas de la comunidad local, regional y nacional. Así también, la EESPP Lamas refrenda la exigencia de asumir el derecho a la educación, como eje articulador del PEN al 2036, y que el estado, a través de sus múltiples organizaciones y mecanismos de regulación, tiene la obligación de garantizarlo, protegerlo e incentivarlo (CNE, N° 44, 2019).
- Líneas prioritarias de política educativa al 2021, Año del Bicentenario (noviembre 2016). Estas se constituyen en referentes orientadores del quehacer pedagógico e institucional en el ámbito de la formación inicial docente y en servicio. El PEI de la EESPP Lamas reconoce la educación como "derecho fundamental de las personas e instrumento indispensable para el desarrollo de un país próspero y solidario, con libertad y justicia, en el cual se reconoce, respeta y valora la diversidad" (CNE, 2016, p.6).
- El Acuerdo Nacional 30 políticas de estado, segundo objetivo: equidad y justicia social - política 12: Acceso universal a una educación pública gratuita, de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte.
- Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016-2026(PESEM 2016-2026), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 118-2022-MINEDU; el segundo objetivo estratégico "Garantizar una oferta educación superior y técnico-productiva que cumpla con condiciones básicas de calidad", el tercer objetivo estratégico "Incrementar las competencias docentes para el efectivo desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje" corresponde a una articulación con nuestro PEI.
- Modelo de Servicio Educativo (MSE) para las Escuelas Educación Superior Pedagógicas (EESP), aprobada por R.M N° 570-2018-MINEDU del 18 de octubre

del 2018, en su numeral 4. define al Modelo de Servicio Educativo corresponde a un esquema institucional, organizacional y sistémico especifico, que aseguran a componentes pedagógicos y de gestión institucional en la prestación del servicio público en el país.

- La Guía para el planeamiento institucional, aprobada por Resolución Presidencia de Concejo Directivo Nº 0016-2019-CEPLAN/PCD), que orienta los planes institucionales de las entidades integrantes del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN, en el marco del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.
- Norma Técnica disposiciones para la elaboración de los instrumentos de gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, aprobada Mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-MINEDU, en su numeral 6.1 establece que los instrumentos de gestión de las EESP son documentos técnicos normativos que regulan diversos aspectos de gestión institucional y pedagógica de las EESP, en función a las necesidades de la comunidad educativa de su entorno regional. Adicionalmente los instrumentos de gestión se constituyen como herramienta de mejora continua para la gestión del MSE, en el marco del cumplimiento de las condiciones básicas de calidad a lo que hace referencia la Ley N° 30512.
- Norma Técnica Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, aprobada mediante Resolución Viceministerial N° 227-2019-MINEDU, en su numeral 4.12 define al Proyecto Educativo Institucional: instrumento de gestión estratégica que presenta la misión y visión de la Escuela de Educación Superior Pedagógica, establece y prioriza sus objetivos, estrategias y articula el planeamiento institucional con las necesidades del contexto territorial en materia de formación docente y el marco estratégico del sector educativo regional y nacional.
- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios de Educación Inicial aprobado con Resolución Viceministerial N° 163-2019-MINEDU del 04 de julio de 2019.
- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios Educación Inicial EIB aprobado con Resolución Viceministerial N° 252-2019-MINEDU.
- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios de Educación Primaria EIB aprobado con Resolución Viceministerial N° 252-2019-MINEDU.
- Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios de Educación Física aprobado con Resolución Viceministerial N° 147-2020-MINEDU.
- Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas, según Resolución Ministerial N° 441-2019-MINEDU del 03 de setiembre de 2019.
- Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, aprobado mediante Resolución Viceministerial N° 183-2020-MINEDU.

- Disposiciones para el desarrollo de programas de formación profesional en Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicos, dirigidos a docentes bilingües contratados sin título en educación inicial intercultural bilingüe y en educación primaria intercultural bilingüe, aprobado mediante Resolución Viceministerial N° 183-2020-MINEDU, aprobado por Resolución Viceministerial N° 056-2022-MINEDU.
- Resolución Viceministerial N° 326-2021-MINEDU Modifican e incorporan disposiciones en el documento normativo denominado "Disposiciones que regulan el concurso público de contratación docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicos", aprobado por Resolución Viceministerial Nº 040-2021-MINEDU.
- Resolución Viceministerial N° 177-2021-MINEDU Derogar la Norma Técnica denominada "Orientaciones para la prevención, atención y monitoreo ante el Coronavirus (COVID-19) en los Centros de Educación Técnico – Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior"
- Resolución Viceministerial N° 040-2021-MINEDU, aprobar el documento normativo denominado "Disposiciones que regulan el concurso público de contratación docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicos".
- Resolución Viceministerial N° 010-2022-MINEDU, que aprueba la actualización de la norma técnica denominada "Criterios Generales de Diseño para Infraestructura Educativa".
- Resolución Viceministerial N° 097-2022-MINEDU "Disposiciones que regulan la evaluación de las condiciones básicas de calidad con fines de Licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica".

1.3. Historia de la institución

La Escuela 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", producto de la gestión de un grupo de personas notables y el concurso de las autoridades de la época.

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 ofertara el primer año del Programa de Profesionalización Docente (Profesores nombrados sin título pedagógico), 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" (IESPPL), en la adecuación se consideró los siguientes Carreras profesionales:

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

Hacia el año 2020, se ofertó las siguientes Carreras Profesionales:

- Educación Inicial
- Educación Inicial Intercultural Bilingüe
- Educación Primaria Intercultural Bilingüe
- Educación Física

Cabe añadir que en el contexto de la Resolución Viceministerial N° 227-2019-MINEDU, norma técnica que estableció el cronograma de presentación para el licenciamiento durante los años 2019, 2020 y 2021, emergió en el seno institucional el reto de enfrentar la ardua tarea de alcanzar la meta para el licenciamiento de los programas de estudio que se oferta.

A través del trabajo colectivo, donde participaron todos los miembros de la comunidad institucional (Directivos, Personal docente, personal administrativos estudiantes y otros actores), se elaboró la documentación respectiva para tal fin; que en un primer momento fue desestimada; empero este breve revés que llegó en plena pandemia mundial, no hizo afecto la visión de la comunidad institucional; por el contrario sembró mayor ímpetu hacia el trabajo colectivo, por lo que se elaboró y presentó un recurso de reconsideración en contra la Resolución Ministerial N° 292-2020-MINEDU. Es así que luego un breve tiempo de espera, se nos otorgó el Licenciamiento institucional como Escuela de Educaron Superior Pedagógica Pública "Lamas" incluyendo los Programas de Estudio: Educación Inicial, Educación Inicial Intercultural Bilingüe y Educación Primaria Intercultural Bilingüe, por el periodo de cinco (5) años, mediante la R.M. N.° 113-2021-MINEDU emitida el 04 de marzo del 2021.

Desde la perspectiva coyuntural actual, los miembros de la comunidad han abrazado la propuesta de alcanzar el licenciamiento del Programa de Estudio de Educación Física, por lo que se viene trabajando colegiadamente para alcanzar la anhelada meta.

Cabe señalar que en la actualidad es la única EESPP en el ámbito de la región San Martín, que viene ofertando tres programas de estudio en el nivel de Licenciamiento y la comunidad institucional viene trabajando para que la Escuela mantenga la sustentabilidad y sostenibilidad en el horizonte cultural de la Lamas y la Región San Martín.

Del mismo modo la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", viene ofertando en el marco de la Formación Continua dos programas (Programa de Profesionalización Docente y Programa de Formación Profesional en EIB).

1.4. Oferta educativa Local

La Escuela de Educación Superior Pedagógica "Lamas" se presenta para licenciar la carrera profesional de educación física, los programas de estudio que se brinda son las siguientes:

- Educación Inicial
- Educación Inicial Intercultural Bilingüe
- Educación Primaria Intercultural Bilingüe y,
- La carrera profesional de Educación Física

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

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

El Perfil de egreso incorpora competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. Son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente en la Formación Inicial Docente. Para efectos de organización y coherencia del Perfil de egreso, estas se incluyen en el dominio 4 establecido en el MBDD, al que se le ha agregado el término personal. Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, a la gestión de entornos digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

1.4.1 Educación Inicial

El programa de Estudios de Educación Inicial lidera la formación de profesionales de más demanda sostenida en el tiempo con capacidad para la atención integral a la primera infancia, es uno de los programas con mayor demanda en la población estudiantil por su alto nivel académico y espíritu humanista, que garantiza el mejor desarrollo biopsicosocial de niños de 0 -5,asegurando una calidad y calidez a través de un modelo educativo Holístico, sistémico con metodologías interactivos, el juego, el arte y el apoyo de las tics que contribuyen al desarrollo integral de los preescolares de las instituciones educativas y en contextos convencionales de la comunidad, región, país y el mundo, en sus

diferentes áreas las cuales son: cognitivo: motriz fina, motriz gruesa, personal social, afectiva, lenguaje.

Podemos asegurar que las egresadas de la carrera profesional y/o programa de estudio de Educación Inicial, son profesionales con sentido ético, científico, reflexivo, crítico, creativo, entusiastas, afectuosas y con una adaptación a los cambios y exigencias de acuerdo a las necesidades educativas que se presenta en las circunstancias en las que nos toca vivir en la comunidad y país.

1.4.2 Educación Inicial Intercultural Bilingüe

El programa de estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, permitirá a sus estudiantes desempeñarse con idoneidad, eficacia, autonomía y profesionalismo, dentro de su rol protagónico en el proceso de mejora de los aprendizajes en los niños y niñas a lo largo de toda su escolaridad en la Educación Básica.

La Formación Inicial Docente en EIB requiere de procesos formativos que se nutran de los saberes de los pueblos indígenas u originarios de procedencia de los estudiantes de FID EIB para responder con pertinencia a la realidad sociocultural y lingüística. También es indispensable el desarrollo de procesos de investigación desde diferentes epistemologías y en colaboración con los conocedores locales para la profundización y difusión de los saberes y tecnologías propias de su tradición cultural. Por ello, resulta imprescindible la participación de los sabios indígenas en las instituciones formadoras para el desarrollo de estos procesos. Requiere desarrollar competencias comunicativas en la lengua indígena u originaria. Ello supone brindar conocimientos, vínculos y herramientas para reconocer y valorar la herencia de la tradición cultural, histórica y social de estos pueblos, que han sufrido un largo proceso de marginación en nuestro territorio. Además, las competencias comunicativas en lenguas indígenas u originarias son fundamentales para contribuir al desarrollo de una identidad lingüística y cultural.

1.4.3 Educación Primaria Intercultural Bilingüe

El programa de estudios de Educación Primaria EIB, permitirá brindar conocimientos, vínculos en la lengua indígena u originaria, valorando y reconociendo la herencia de la tradición cultural, histórica y social. De esta manera se generará nuevas oportunidades para el cierre de brechas existente entre la educación básica y la educación intercultural bilingüe. La Formación Inicial Docente en EIB requiere de procesos formativos que se nutran de los saberes de los pueblos indígenas u originarios de procedencia de los estudiantes de FID EIB para responder con pertinencia a la realidad sociocultural y lingüística. El egresado de nuestra institución atiende la diversidad étnica y lingüística, comprendiendo los cambios de la educación, garantizando el desarrollo de las competencias en todos los estudiantes.

1.4.4 Educación Física

El programa de estudios de Educación Física, permitirá a sus estudiantes desempeñarse con idoneidad, eficacia, autonomía y profesionalismo, dentro de su rol protagónico en el proceso de mejora de los aprendizajes en los niños y niñas a lo largo de toda su escolaridad en la Educación Básica. El profesional de Educación Física contribuye al logro de los compromisos institucionales y sociales de la educación peruana. Las demandas del siglo XXI, en relación a la Educación Física se han determinado por los avances de la sociedad, la ciencia y la tecnología en el mundo, donde la actividad física está debilitada y se hace necesario activarla en la actividad cotidiana ya que desarrolla habilidades motrices, sociales y cognitivas, sobre todo, si se incorpora desde la niñez. Además, constituye una preparación para la vida, promoviendo un estilo de vida saludable.

El futuro profesional de Educación Física egresado de nuestra casa de estudio atiende la complejidad y la diversidad, comprendiendo los cambios de la educación y la incertidumbre que estos generan, desarrollando la autonomía a través de la motricidad, así como la interacción a través del desarrollo de las habilidades sociomotrices que promuevan en la población cambios de conductas para alcanzar una vida saludable; atendiendo así a las demandas de la propuesta formativa de Educación Física en el ámbito local, regional y nacional. En ese sentido, se plantea un proceso formativo que incluya el conocimiento la corporeidad, el desarrollo sociomotriz y los hábitos de vida activa y saludable, como elementos esenciales de una formación orientada a la calidad de vida de las personas. Esto contribuye a que los estudiantes de FID, al ejercer profesionalmente, difundiendo los beneficios de la Educación Física no solo entre los estudiantes de educación básica, sino en otros miembros de la comunidad escolar

Para lograr brindar una educación de calidad se cuenta con 20 docentes y 01 administradora que están prestando sus servicios a la institución.

N°	Docentes	CARGO ACTUAL	CONDICÓN
1	Juan Carlos Rojas Cachay	Docente	Nombrado
2	Regner Pinchi Daza	Docente	Nombrado
3	César Augusto Saldaña Cárdenas	Docente	Nombrado
4	Francisco Ruiz Ramírez	Docente	Nombrado
5	Jaime Ríos López	Docente	Nombrado
6	Juan de Dios de la Cruz Macedo Aguilar	Docente	Nombrado
7	Javier Hidalgo Córdova	Docente	Nombrado
8	Ribenton Trigozo Lozano	Docente	Nombrado
9	Dolibeth Acosta Copio	Docente	Contratada
10	Guadalupe Acosta Mori	Docente	Contratada
11	Herlinda Torres Navarro	Docente	Contratada

N°	Docentes	CARGO ACTUAL	CONDICÓN
12	Ronal Ramírez Pérez	Docente	Contratado
13	Fredy Arbildo López	Docente	Contratado
14	Marco Antonio Sangama Cachay	Docente	Contratado
15	Claudia Isabel López Ramírez.	Docente	Contratada
16	Gregorio Orlando Sacha Soria	Docente	Contratado
17	Omar Falcón Alva	Docente	Contratado
18	Angeley Coral Flores	Docente	Contratada
19	Percy Romero Saavedra	Docente	Contratado
20	Carlos Chonh Rengifo	Docente	Contratado
21	Genoveva Pinedo Coral	Administradora	Contratada

DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO



02

II. Diagnóstico del contexto interno y externo

2.1 Análisis del funcionamiento interno

2.1.1 Análisis del funcionamiento interno: procesos institucionales

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas d	- Cumplimiento de las normas internas a través de acuerdos, comunicación y coordinación democrática con la mayoría de los agentes de la comunidad educativa. - Participación de docentes en jornadas de actualización y capacitación. - Establecimiento interacciones y alianzas interinstitucionales para contribuir y fortalecer las competencias profesionales de los miembros de la comunidad institucional.	- Existencia del personal con limitado interés en cumplir con los lineamientos de trabajo de la institución. - Falta de articulación y comunicación entre las áreas de la institución. - Existencia de personal con cierto desinterés en fortalecer sus propias competencias profesionales.
	Gestionar condiciones favorables	- Participación individual y grupal de los docentes en la diversificación curricular, promoción comunal, investigación educativa e integración institucional. - Aplicación de normas y lineamientos de política institucional para el fomento de la	- Limitada efectividad para aplicar estrategias a fin de potenciar los perfiles jerárquicos, docentes, administrativos y estudiantes. - Existencia de personal donde subyacen el manejo de paradigmas obsoletos

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		innovación profesional pedagógica orientada hacia un servicio de calidad para los usuarios.	
	Gestionar el cambio	- Prácticas democráticas, éticas y morales en la mayoría de los miembros de la comunidad educativa. - Visión para encaminar a los actores del colectivo institucional, para asumir retos y desafíos en favor de una formación inicial docente de calidad.	- Existencia de personal renuente al cambio. - Personal que aún no concibe el trabajo colectivo como una forma de sumar capacidades para logros de metas concretas. - Existencia de personal ajeno a asumir la transformación cualitativa de la institución.
Gestión de la calidad	Planificar	- Se cuenta con documentos de gestión institucional que determinan la visión, misión, objetivos estratégicos, líneas estratégicas y metas multianuales de la institución. - Se cuenta con alianzas estratégicas con instituciones y empresas privadas, para fortalecer de manera permanente el proceso de formación inicial docente. - Implementación de acciones de planificación para enriquecer la mejora de la calidad educativa.	- Limitada cultura de una planificación estratégica que dificulta tener productividad en la jornada de 40 horas. - Limitada predisposición en el manejo de estrategias y planificación que impide el normal funcionamiento de las alianzas institucionales y empresas privadas para el proceso de formación inicial docente en la mejora de la calidad educativa.

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Monitorear y evaluar	- Mediano cumplimiento de un sistema de monitoreo y evaluación de la calidad desde la normatividad. - Implementación de talleres de capacitación en el marco de la evaluación formativa. - Seguimiento sobre la medición y análisis sistemático de los resultados del monitoreo y evaluación.	- Limitado cumplimiento del plan de monitoreo para evaluar el desempeño administrativo y docente
	Retroalimentar	- Desarrollo de jornadas de reflexión sobre la calidad del servicio educativo que se viene brindando en la EESP. - Aplicación de los lineamientos de política curricular nacional orientado a fortalecer las competencias de los agentes educativos de la institución de manera permanente.	- Carencia de canales para comunicar información e indicadores de los resultados de la gestión institucional - Ausencia de un sistema establecido de retroalimentación que conlleve a plantear acciones de mejora de la gestión de la calidad institucional. - Ausencia de alianzas estratégicas con instituciones inter cultural bilingüe sobre los lineamientos de política curricular nacional para la retroalimentación.
Gestión de la formación inicial docente	Formación académica	- Cumplimiento cabal de los requisitos mínimos de los postulantes que aspiran a los diferentes programas de estudio.	- Ingresantes con brechas en el desarrollo de capacidades de razonamiento lógico y comprensión lectora.

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		- Uso de TIC y recursos didácticos en las sesiones de aprendizaje. - Uso y manejo de la plataforma Microsoft teams, para consolidar/complementar los aprendizajes. - Profesionales con los perfiles adecuados que garantizan tanto la formación pedagógica como tecnológica. - La mayoría de los docentes están en permanente capacitación, actualización y especialización. - Plana docente especializada en las diferentes carreras tanto pedagógicas como tecnológicas y con experiencia en educación superior. - La plana docente cuenta con la distribución de horas lectivas y no lectivas que justifican la jornada laboral. - La mayoría de docentes generan condiciones para la implementación de los nuevos currículos de la formación inicial docente.	- Persistencia aún de un sistema de evaluación, centrado en contenidos antes que en el desarrollo de capacidades. - La mayoría de las/los docentes tienen limitaciones para el uso y manejo de la plataforma EVA. - Falta de comunicación oportuna del docente hacia los estudiantes sobre su rendimiento académico. - Inexistencia de un plan anual de trabajo articulado a las prioridades institucionales relacionadas con la formación integral de los estudiantes. - Retraso en la entrega de documentos académicos por parte de algunos docentes. -

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Prácticas pre profesionales	- Existencia de un documento que regulan el desarrollo de la práctica profesional y pre profesional. - Se cuenta con convenios interinstitucionales para el desarrollo de la práctica profesional en IIEE de la EBR, tanto en el contexto rural y urbano. - Equipo de formadores de práctica e investigación, generan condiciones tanto interna como externa, para la formación profesional de las y los estudiantes FID.	- Limitado seguimiento y acompañamiento pedagógico (monitoreo) a los estudiantes que están realizando prácticas pre profesional. - Inexistencia de un presupuesto destinado para el monitoreo y acompañamiento de las prácticas pre profesionales
	Participación interinstitucional	- Participación en actividades culturales y recreativas de la comunidad educativa. - Participación de las y los estudiantes FID en actividades culturales, recreativas y académicas a solicitud de otras instituciones distrital y provincial	- Limitada iniciativa de los órganos de participación institucional en actividades académicas, culturales, recreativas y deportivas.
	Desarrollo personal	- Existencia de una política institucional de estímulos para los estudiantes que sobresalen académicamente. - Estudiantes con actitudes y capacidades de emprendimiento.	- Escaso hábito de lectura en los estudiantes. - Participación dirigida (ampliar) de los estudiantes en la vida orgánica estudiantil e institucional.

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		- Docentes que promueven de los valores institucionales: tolerancia, honestidad solidaridad, responsabilidad, identidad, integridad, veracidad.	
	Investigación e innovación en la formación inicial	- Las investigaciones que realizan las y los estudiantes FID en EBR, contribuyen a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y a las condiciones de educabilidad de la comunidad educativa.	- Carencia de proyectos de investigación e innovación para lograr cambios cualitativos de la formación inicial y en servicio. (¿Estudiantes no lo hacen?) - Falta de un programa de estímulos para realizar investigaciones e innovaciones educativas y socioculturales.
Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias de docentes formadores	- Generación de espacios de reflexión a través de grupos de interaprendizaje para mejorar del desempeño directivo y docente. - Docentes que asumen el reto de hacer frente a las tendencias actuales y a las competencias que demanda el marco del buen desempeño docente. - Planificación de programas de capacitación para los docentes que esto a su vez los prepare a nivel educativo promoviendo la autonomía de los mismos.	- Limitado desarrollo de capacidades andragógica y socioemocionales en los formadores para brindar una atención integral a los estudiantes. - Limitada iniciativa de auto preparación de algunos docentes en el conocimiento disciplinar de su área y que esto a su vez se refleja en su desempeño. - Limitado involucramiento e identificación en las actividades institucionales y académicas por parte de los trabajadores.

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		- Desarrollo de actividades formativas para mejorar el desempeño docente, comprendiendo los procesos que permiten la preparación del estudiante en su formación inicial y continua. - Facilitar a los estudiantes al acceso del conocimiento del pensamiento crítico, ayudándoles a ser ciudadanos reflexivos capaces de plantear una crítica abierta y constructiva ante las realidades sobre lo que reflexiona; destacando su liderazgo, integridad y capacidad de tomar decisiones.	- Escasa motivación por parte de los estudiantes para afianzar el pensamiento crítico reflexivo y de razonamientos consistentes.
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	- Docentes preparados para impulsar la investigación e innovación que conlleve a producir conocimiento desde la práctica. - La escuela promueve la innovación e investigación para generar desarrollo cultural, socioeconómico y ecológico que permitan la producción de nuevos científicos, tecnológicos y humanísticos en el ámbito local y regional en los estudiantes. - Los proyectos integradores de cada programa desarrollados por los alumnos; están	- 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. - Limitada información recibida por parte de algunos docentes a los estudiantes en temas de investigación e innovación. - Poco desarrollo de habilidades de investigación e innovación que ayuden a

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		orientadas a gestionar su capacidad de investigación e innovación.	apoyarse en el pensamiento complejo crítico.
Seguimiento a egresados	Seguimiento a egresados	- Egresados con predisposición a asistir a la EESP para recibir actualizaciones en diversas temáticas.	- Insuficiente seguimiento a los egresados de la EESP.
Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del bienestar y empleabilidad	- Estudiantes son requeridos por el órgano intermedio para cubrir plazas vacantes por contrato. Complementar "gracias a las gestiones que realiza la ESPP "Lamas" - Contamos con profesionales en las áreas de asistencia social, psicopedagogía, enfermería. Que brindan los servicios de atención, orientación y consejería a la comunidad educativa. - Contamos con un plan de seguimiento a los egresados de la EESPPL que está en proceso de implementación. - Ejecución de actividades psicofísicas (bailetón, pausas activas).	- Carencia de algunos profesionales especializado para brindar atención integral a la comunidad educativa EESPP" LAMAS" - Falta de profesionales encargados del programa de Tutoría, pastoral, comisiones y servicios de empleabilidad. - No contamos con un comedor y albergue estudiantil con programas de salud nutricional y becas alimentarias. - Algunos estudiantes manifiestan confusión de las funciones específicas que brinda los servicios de UBE. - Infraestructura y espacios, adecuados para brindar los servicios de UBE. - Escasos materiales para brindar adecuadamente en los diferentes servicios de UBE. (Material de oficina,

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
			materiales de tópico, equipos tecnológicos actualizados) - Trámites que impiden la ejecución adecuada e inmediata de los servicios de UBE. - Dificultad en la coordinación y comunicación interna para la ejecución de las actividades planificadas. (psicopedagogía, asistencia social y enfermería). - No contar con una estructuración de tiempo para tutoría. (un horario específico planteado por cada tutor). - No contamos con el beneficio de lactario para las estudiantes que tienen bebés de 0 a 1 año. - No contamos con un fondo de asistencia social para la comunidad estudiantil.
Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua para docentes	- Institución de formación inicial docente que asume la educación inclusiva, dando oportunidad a estudiantes con capacidades diferentes.	- 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.

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		- Aprovechamiento de las capacidades profesionales de los miembros de la comunidad en el proceso de Formación Continua. - Lineamiento de política de Instituciones, orientadas al fomento de formación continua. - Participación activa en el Programa de Profesionalización Docente - La Escuela de Educación, contribuye a la formación, capacitación para el cierre de brecha en la formación EIB desde los Programas de Profesionalización Docente y de Programa de Formación Docente - Convenio marco con Universidades, garantiza la formación de calidad a través de cooperación y convenio con otras Universidades e Instituciones afines - Convenios cooperativos - Formación Inicial y en servicio alineados a disposiciones y lineamientos en el programa de la política nacional.	- Existencia de personal de la institución que no asume el reto con enfoque participativo. - Poca disposición y disponibilidad de material bibliográfico y de consulta especializada.

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Investigación e innovación de formación continua	- Personal directivo con capacidades para gestionar la investigación e innovación en la formación continua.	- Inexistencia de programas de formación continua y el desarrollo de investigación e innovación en la formación continua. - Carencia de proyectos educativos integrados, multidisciplinarios y transdisciplinarios. - Limitado manejo de instrumentos de investigación cuali-cuantitativa. - Limitado manejo de los paradigmas cuantitativo y cualitativo de la investigación.
Gestión de Recursos económicos y financieros	Gestión de recursos económicos y financieros	- Administración austera y efectiva de los recursos económicos financieros e la institución.	- Escaso proyectos productivos para mejorar los ingresos y recursos propios de la institución. - Inexistentes recursos económicos para afrontar el proceso de licenciamiento y acreditación.
Gestión logística y abastecimiento	Gestión logística y abastecimiento	- Eficiente capacidad de gestión logística y de abastecimiento.	- Falta de automatización de los sistemas de logística y abastecimiento.
Gestión de personas	Gestión de personas	- Selección del personal docente, administrativo y de servicio, sobre la base de la evaluación de capacidades y destrezas funcionales.	- Algunos trabajadores no están motivados a trabajar colectivamente por el desarrollo institucional.

MACROPROCESO	PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		- Relaciones interpersonales favorables para el desarrollo armónico de las actividades institucionales.	
Gestión de recursos tecnológicos	Gestión de recursos tecnológicos	- Miembros de la comunidad educativa con predisposición a empoderarse con el uso de las TIC. - Se cuenta con los medios para acceder a la información virtual. - Soporte académico y acompañamiento desde el MED para la aplicación e implementación del servicio educativo de manera remota. - Aplicación de estrategias y metodologías de trabajo acorde para la atención en la virtualidad - Utilización de correos institucionales para interactuar en la plataforma Microsoft Teams.	- Falta de automatización de los sistemas de información institucional. - Carencia de un aula virtual. - No se ha generalizado el uso de las TIC por ausencia de recursos económicos. - Deficiente servicio de conectividad para aplicar el trabajo asincrónico - Vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología que no concuerda con el equipamiento de la EESP. - Poca disposición de equipos para usos en la interacción con los estudiantes
Atención al usuario y asesoría legal	Atención al usuario	- Celebración de alianzas estratégicas con los grupos de interés para mejorar nuestro servicio educativo.	- Ausencia de tópico para brindar los primeros auxilios en caso de emergencia.
	Asesoría legal	- Pre disposición para realizar gestiones que favorezcan el contar con un asesor legal para la Institución	- Inexistencia de un profesional que brinde la asesoría legal a la comunidad institucional

2.1.1 Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna de la institución

- Resultados de aprendizaje de los estudiantes, matrícula, licencia, retiro y traslados:

INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA 2019

Programa de estudio/carrera	Ciclo	Semestre	Estudiantes matriculados	Aprobados		Desaprobados		Subsanación		Licencia		retiro		Traslados	
Educación Inicial	I	2019 - I	37	34	91.89	1	2.70	1	3	2	5.4	0	0	0	0
	V		28	28	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0
	VII		27	21	77.78	2	7.41	2	7	2	7.4	0	0	0	0
	IX		18	18	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0
	II	2019 - II	37	35	94.59	2	5.41	2	5	0	0	0	0	0	0
	VI		28	25	89.29	1	3.57	1	4	1	3.6	0	0	0	0
	VIII		27	25	92.59	1	3.70	1	4	1	3.7	0	0	0	0
	X		18	18	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0
Educación Física	III	2019 - I	39	34	87.18	2	5.13	2	5	1	2.6	0	0	0	0
	V		30	26	86.67	2	6.67	2	7	0	0	0	0	0	0
	IX		13	13	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0
	IV	2019 - II	37	37	100	0	0.00	0	0	2	5.4	0	0	0	0
	VI		28	26	92.86	1	3.57	1	4	1	3.6	0	0	0	0
	X		13	13	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0
Educación Primaria EIB	I	2019 - I	37	35	94.59	1	2.70	1	3	1	2.7	0	0	0	0
	V		25	24	96	1	4.00	1	4	0	0	0	0	0	0
	II	2019 - II	35	34	97.14	1	2.86	1	3	0	0	0	0	0	0
	VI		24	22	91.67	2	8.33	2	8	0	0	0	0	0	0
Educación Inicial EIB	III	2019 - I	40	38	95	2	5.00	2	5	0	0	0	0	0	0
	V		26	25	96.15	1	3.85	1	4	0	0	0	0	0	0
	IV	2019 - II	39	35	89.74	2	5.13	2	5	2	5.1	0	0	0	0
	VI		26	25	96.15	1	3.85	1	4	0	0	0	0	0	0

De acuerdo a los informes académicos de la carrera profesional de Educación inicial, Educación inicial EIB – Educación Primaria EIB, el indicador de eficiencia se plantea a partir de los porcentajes de cumplimiento que se han generado de acuerdo a los perfiles del DCBN-(2019), cuyos indicadores de logro de los

aprendizajes como un ámbito o campo del ejercicio docente que da sentido y agrupó un conjunto de competencias y desempeños profesionales que incidieron favorablemente en los aprendizajes adquiridos por los estudiantes. En la carrera de Educación física DCN (2010), a partir del resultado desde un currículo por competencia para el área, el indicador relevante es que el porcentaje de aprobados es significativo para el cumplimiento de los indicadores de aprendizaje planteados.

Como podemos apreciar que la carrera de inicial y educación física el 100% de los estudiantes de X y IX ciclo han sido aprobados, los estudiantes del VI en educación primaria EIB e inicial EIB han sido aprobados más del 91%. Asimismo, el promedio de aprobación del programa de educación inicial es del 93.3%, de educación física es del 92.7% y de Educación primaria EIB es del 91% y de educación inicial EIB es del 93.8%. En cuanto al porcentaje de desaprobados del programa de educación inicial es del 4.6%, de educación física es del 5% y de Educación primaria EIB es del 5.3% y de educación inicial EIB es del 4.9%. Adicionalmente en el tema de retiro y traslados son del 0% en todos los programas de estudio.

INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNO 2020

Programa de estudio/carrera	Ciclo	Semestre	Estudiantes matriculados	Aprobados		Desaprobados		Subsanación		Licencia		retiro		Traslados	
Educación Inicial	III	2020 - I	37	35	94.59	2	5.41	2	5.4	0	0	0	0	0	0
	VII		29	26	89.66	2	6.90	2	6.9	1	3.4	0	0	0	0
	IX		29	29	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
	I	2020 - II	35	33	94.29	2	5.71	2	5.7	0	0	0	0	0	0
	IV		36	34	94.44	2	5.56	2	5.6	0	0	0	0	0	0
	VIII		28	25	89.29	3	10.71	3	10.7	0	0	0	0	0	0
	X		28	28	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
Educación Física	V	2020 - I	37	34	91.89	2	5.41	2	5.4	1	2.7	0	0	0	0
	VII		24	21	87.5	2	8.33	2	8.3	1	4.2	0	0	0	0
	I	2020 - II	35	31	88.57	4	11.43	4	11.4	0	0	0	0	0	0
	VI		37	34	91.89	2	5.41	2	5.4	1	2.7	0	0	0	0
	VIII		24	24	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0

Programa de estudio/carrera	Ciclo	Semestre	Estudiantes matriculados	Aprobados		Desaprobados		Subsanación		Licencia		retiro		Traslados	
Educación Primaria EIB	III	2020 - I	37	33	89.19	4	10.81	4	10.8	0	0	0	0	0	0
	VII		23	22	95.65	1	4.35	1	4.3	0	0	0	0	0	0
	IV	2020 - II	37	34	91.89	3	8.11	3	8.1	0	0	0	0	0	0
	VIII		22	22	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
Educación Inicial EIB	V	2020 - I	39	33	84.62	3	7.69	3	7.7	3	7.7	0	0	0	0
	VII		22	20	90.91	2	9.09	2	9.1	0	0	0	0	0	0
	VI	2020 - II	37	35	94.59	2	5.41	2	5.4	0	0	0	0	0	0
	VIII		22	22	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0

En el año 2020 los porcentajes de cumplimiento de desarrollo del currículo por competencia y logros de aprendizaje en los programas de Educación inicial, Educación inicial Intercultural Bilingüe, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y la Carrera Profesional de Educación física DCBN (2019-2020), se evidencia un flujo de matrícula normal no hay licencias, los retiros no son significativos de manera que los indicadores de competencia para el logro de los aprendizajes tienen un comportamiento positivo a partir del porcentaje de aprobados de programa de educación inicial es del 94.6%, de educación física es del 92.0% y de Educación primaria EIB es del 94.2% y de educación inicial EIB es del 92.5%. En cuanto al porcentaje de desaprobados del programa de educación inicial es del 4.9%, de educación física es del 6.1% y de Educación primaria EIB es del 5.8% y de educación inicial EIB es del 5.5%. Se concluye que los indicadores de eficiencia están marcados por la forma como los docentes y estudiantes dieron cumplimiento al desarrollo de capacidades que son los recursos de los conocimientos, habilidades y actitudes. La carrera de educación física DCN (2010), el flujo de matrícula normal los indicadores de competencias se cumplieron concordante con los niveles de aprobación y el logro de los aprendizajes. Adicionalmente, en temas de licencia el programa de educación física junto con el programa de inicial EIB tiene un promedio de 1.9% de licencia, frente al programa de educación inicial con el 0.5% y finalmente el programa de primaria EIB tiene el 0% de licencias durante el 2020. En los indicadores de retiro y traslado son del 0% en todos los programas de estudio.

INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNO 2021

Programa de estudio/carrera	Ciclo	Semestre	Estudiantes matriculados	Aprobados		Desaprobados		Subsanación		Licencia		retiro		Trasladados	
Educación Inicial	I	2021 - I	35	32	91.43	3	8.57	3	8.6	0	0	0	0	0	0
	II		34	30	88.24	4	11.76	4	11.8	0	0	0	0	0	0
	V		34	31	91.18	3	8.82	3	8.8	0	0	0	0	0	0
	IX		29	29	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
	II	2021 - II	34	32	94.12	2	5.88	2	5.9	0	0	0	0	0	0
	III		33	31	93.94	2	6.06	2	6.1	0	0	0	0	0	0
	VI		34	30	88.24	4	11.76	4	11.8	0	0	0	0	0	0
	X		29	29	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
Educación Física	II	2021 - I	32	28	87.5	4	12.50	4	12.5	0	0	0	0	0	0
	VII		38	35	92.11	2	5.26	2	5.3	1	2.6	0	0	0	0
	IX		23	23	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
	III	2021 - II	31	28	90.32	3	9.68	3	9.7	0	0	0	0	0	0
	VIII		37	35	94.59	2	5.41	2	5.4	0	0	0	0	0	0
	X		23	23	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
Educación Primaria EIB	V	2021 - I	34	30	88.24	2	5.88	2	5.9	2	5.9	0	0	0	0
	IX		22	22	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
	VI	2021 - II	33	30	90.91	3	9.09	3	9.1	0	0	0	0	0	0
	X		22	22	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
Educación Inicial EIB	VII	2020 - I	35	31	88.57	2	5.71	2	5.7	2	5.7	0	0	0	0
	IX		21	21	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0
	VIII	2020 - II	36	35	97.22	1	2.78	1	2.8	0	0	0	0	0	0
	IX		19	19	100	0	0.00	0	0.0	0	0	0	0	0	0

En el año 2021 los porcentajes de cumplimiento de desarrollo del currículo por competencia y logros de aprendizaje en los programas de Educación inicial,

Educación Inicial Intercultural Bilingüe y Educación Primaria Intercultural Bilingüe DCN (2019-2020), tienen similares porcentajes en relación al (2020), sin embargo a pesar las situaciones difíciles que docentes y estudiantes pasamos con el tema del covid19 se evidencia un flujo de matrícula normal no hay licencias, los retiros no son significativos de manera que los indicadores de competencia para el logro de los aprendizajes tienen un comportamiento positivo a partir del porcentaje de aprobados de programa de educación inicial es del 93.4%, de educación física es del 93.3% y de Educación primaria EIB es del 94.8% y de educación inicial EIB es del 96.4%. En cuanto al porcentaje de desaprobados del programa de educación inicial es del 6.6%, de educación física es del 5.5% y de Educación primaria EIB es del 3.7% y de educación inicial EIB es del 2.1%. Se concluye que los indicadores de eficiencia están marcados por la forma como los docentes y estudiantes dieron cumplimiento al desarrollo de capacidades que son los recursos de los conocimientos, habilidades y actitudes. La carrera de educación física DCN (2010), el flujo de matrícula normal los indicadores de competencias se cumplieron concordante con los niveles de aprobación y el logro de los aprendizajes.

Adicionalmente, en temas de licencia el programa de educación primaria EIB tiene el 1.5%, el programa de inicial EIB tiene un promedio de 1.4% de licencia, frente al programa de educación física con el 0.5% y finalmente el programa de inicial tiene el 0% de licencias durante el 2021. Los indicadores de retiro y traslado son del 0% durante este año.

La Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Lamas”, en relación a los titulados en el periodo académico año 2019 del programa de Inicial lograron titularse 100%, en la carrera profesional de educación física así, como en el programa de estudios del nivel inicial.

En el año 2020 solo egresó un programa de estudios de Inicial el cual solo lograron titularse el 57% debido a diversos factores, entre ellos el COVID-19.

En el año 2021 egresaron del programa Inicial 29 estudiantes de los cuales 20 se titularon que equivale al 68.9%, programa Inicial EIB egresaron 19 estudiantes se titularon 15 que equivale al 78.9%, programa primaria EIB egresaron 22 estudiantes se titularon 19 que equivale 86,4% y de la carrera de Educación Física egresaron 23 estudiantes se titularon 12 que equivale al 52.8%.a debemos indicar que el bajo índice de titulados en el año 2021 también se da por la ola de pandemia que todavía soportaba la región y el país, fue un principal factor a esto se suma que muchos de nuestros egresados fueron requeridos para trabajar por contrato docente en las zonas rurales de nuestra provincia.

Análisis de información	Valor de línea de base	Problemas identificados
Solo el 71,7% de los estudiantes que egresan del EESP logran titularse en el plazo establecido.	70%	• Dificultades económicas para asumir el costo de la titulación. • Los estudiantes evidencian insuficiente manejo de la investigación, por tanto, los trabajos de investigación demanda mayor tiempo del previsto. • Insuficiente acompañamiento de los docentes tutores al desarrollo de trabajos de investigación.
Aproximadamente el 4,5% al 5,6% de estudiantes del EESP han sido desaprobados durante los periodos del 2019 al 2021.	0%	• Debido a las dificultades del COVID-19, por el proceso de adaptación a la virtualidad.
Más del 90% de estudiantes han obtenido resultados aprobatorios en los diferentes ciclos y programas educativos	90%	• Problemas de conectividad

Resultado de egresados: AÑO	PROGRAMA/CARRERA	EGRESADOS	TITULADOS	
		CANTIDAD	CANTIDAD	%
2019	EDUCACIÓN INICIAL	18	18	100.0
	EDUCACIÓN FÍSICA	13	13	100.0
2020	EDUCACIÓN INICIAL	28	16	57.14
2021	EDUCACIÓN INICIAL	29	20	68.9
	EDUCACIÓN INICIAL EIB	19	15	78.9
	EDUCACIÓN PRIMARIA EIB	22	19	86.4
	EDUCACIÓN FÍSICA	23	12	52.8

2.2 Análisis del contexto externo de la institución

2.2.1 Análisis del territorio e identificación de prioridades según la demanda educativa.

pecto del contexto externo	Datos descripción relevantes del aspecto analizado
Demográfico	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 1,500 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 relieva; 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.
	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

pecto del contexto externo	Datos descripción relevantes del aspecto analizado
	seguida por la Provincia de Rioja con 122, 544 habitantes y Moyobamba con 122, 365 habitantes.
Político	Es política del sector educación incrementar la cobertura en educación inicial y secundaria; de alcanzar la Región San Martin 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.
	Se cuenta con el apoyo del Gobierno Regional, dado que nos han proporcionado los recursos para el mantenimiento de la infraestructura de la institución.
	Se ha contado con el Plan de Mantenimiento de Infraestructura que proporciona el Ministerio de Educación, adicionalmente, hemos sido beneficiarios del Plan de fortalecimiento de capacidades a estudiantes ingresantes.
Económico	Se cuenta con apoyo del Gobierno Regional, adicionalmente, se está implementando una política económica por parte del GR enfocado a los lineamientos educativos de la región. Sin embargo, los recursos siguen siendo escasos.
Social	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
Tecnológico	Se cuenta con medios que permiten el acceso a las plataformas virtuales, sin embargo, a la institución le falta equipamiento.

2.2.2 Mapeo de actores

Los actores que participan en nuestra institución y que tienen algún grado de influencia sobre ella y/o manifiestan algún interés en el éxito o fracaso de su gestión.

	Posición del actor		
Tipo de actor	Colaborador	Neutral o indiferente	Opositor
Institución Pública: Gerencia de desarrollo social del Gobierno Regional	X		
Institución Pública: Dirección Regional de Educación de San Martín	X		
Institución Pública: Unidad de Gestión Educativa Local-Lamas (UGEL-LAMAS)	X		
Municipalidad provincial y distrital	X		
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperativas	X		
Entidades públicas locales	X		
Instituciones Educativa EIB	X		
MINSA/ESSALUD		X	
Asociaciones de padres de familia de la II.EE EBR		X	
Comunidades Nativas	X		
Organizaciones sindicales (SUTEP, SIDESUP)		X	
Consejo estudiantil (COES)-EESPP “LAMAS”	X		

Las instituciones identificadas como neutrales son MINSA/ESSALUD, la asociación de padres de familia y organizaciones sindicales, los cuales nos presentan algunos problemas porque se requiere de mayor colaboración por parte de esas instituciones. Para poder implementar acciones de mejora dentro de la Escuela. Como principal aliado estratégico se cuenta con el Gobierno Regional y la Dirección Regional de Educación lo cual nos permite implementar acciones de mejora progresiva. Otro de nuestros principales adiados son las asociaciones que representan a la comunidad nativa para poder incorporar a los estudiantes egresados y tener la presencia en la Escuela con algunos sabios de las comunidades.

2.2.3 Conclusiones del diagnóstico

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Componentes del diagnóstico	Conclusiones
Funcionamiento de procesos institucionales	Se ha identificado que el IESP/EESP tiene carencias técnicas para la automatización de un sistema de información. Adicionalmente, no se cuenta con una política de estímulos y reconocimiento que permitirían impulsar la investigación e innovación. Otra limitante es que aún no se ha estructurado adecuadamente el tiempo para tutoría y el seguimiento a los egresados es insuficiente. Se ha identificado que la EESP implementa una educación inclusiva, permitiendo el acceso al servicio educativo a estudiantes con capacidades diferentes, adicionalmente se cuenta con una serie de convenios con universidades a fin de garantizar una formación de calidad a través de la cooperación. El personal docente participa activamente en el programa de profesionalización docente y la Escuela contribuye al cierre de brechas en la formación EIB desde los programas de profesionalización docente y los programas de formación profesional.
Resultados de aprendizaje y eficienciainterna	Los resultados de aprendizaje evaluados son del 2019 al 2021, el porcentaje de aprobación en promedio en el programa de educativo de educación inicial es del 93%, del programa de estudio de educación física es del 92% y del programa de educación primaria EIB es del 93% y del programa de inicial EIB es del 94%. Adicionalmente, del 2019 al 2021 se han tenido 0% de retiro de estudiantes y 0% de traslados de estudiantes a otras instituciones educativas.
Situación del contexto	La región ha presentado mejoras en la calidad de la conectividad através de internet y telefonía. El año 2026 se requerirán aproximadamente 17,744 docentes en todas las aulas de Educación Básica, de los cuales al menos 404 deberán cubrirse con docentes egresados de las escuelas o institutos formadores.

Componentes del diagnóstico	Conclusiones
	Los programas de Educación Inicial y Educación Primaria presentan la mayor brecha de docentes a nivel nacional, representando el 38% y el 24% respectivamente en la proyección al año 2023. Del mismo modo, los programas de Comunicación, Ciencia Tecnología y Ambiente y Educación para el trabajo presentan la menor brecha de docentes a nivel nacional. La cantidad de jubilación o cese va en incremento a lo largo de los próximos años desde 120 docentes que se jubilarán en el año 2021, 179 docentes en el año 2022, 228 docentes en el año 2023, 231 docentes en el año 2024, 280 docentes en el año 2025 y 318 docentes que se jubilarán o cesarán en el año 2016. Lo cual deja un número de plazas libres que deberán ser cubiertas con docentes egresados de los institutos o escuelas de formación docente.
Mapa de actores	Nuestros principales aliados son la comunidad nativa de EIB y también a nivel de instituciones públicas son el Gobierno Regional acompañado de la Dirección Regional de Educación. Como parte de nuestros actores neutrales tenemos al sindicato, MINSA/ESSALUD lo cual nos genera algunas dificultades en la coordinación de la gestión educativa, al menos en el periodo que hemos venido trabajando con los protocolos de COVID-19.

ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO



03

III. Análisis de la demanda y justificación del servicio educativo

Se ha realizado un análisis de la matrícula de los estudiantes para la formación de docentes en los Institutos Superiores Pedagógicos de la región San Martín del periodo 2008 al 2015 y no se ha incrementado la matrícula, por lo cual se ha sostenido en 600 estudiantes en promedio por año, cifra muy baja considerando el funcionamiento de siete Institutos Superiores Pedagógicos. Sin embargo, estas cifras vienen incrementándose en los tres últimos años; en el año 2017 la matricula aumentó de 830 a 1,164 estudiantes. En consecuencia, la reducción en la oferta de formación inicial docente viene generando una mayor demanda de docentes.
La cantidad de docentes por nivel educativo en la región San Martín, es la siguiente:

Tabla 1. Docentes nombrados y contratados en la región San Martin

UGEL	Docentes de nivel inicial	Docentes de nivel primaria	Docentes de nivel Secundaria	Total, de docentes
BELLAVISTA	199	488	370	1057
EL DORADO	133	335	293	761
HUALLAGA	91	221	242	554
LAMAS	268	573	556	1397
MARISCAL CÁCERES	204	540	470	1214
MOYOBAMBA	419	1169	1021	2609
PICOTA	152	382	320	854
RIOJA	313	881	809	2003
SAN MARTIN	454	994	893	2341
TOCACHE	244	625	607	1476
Total general	2477	6208	5581	14266

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar

Como podemos observar la cantidad de docentes de la UGEL Lamas es de 1,397 docentes, lo cual representa el 9.8% del total de docentes de la región.

Los 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 Martin con 62.7% y Amazonas con 62.1%; consecuentemente la Región San Martin evidencia una demanda potencial de docentes del nivel inicial.

En la tabla 2 se observa el número de docentes del nivel inicial titulados en las provincias del departamento de San Martin 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 Martin 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 2. Docentes titulados de inicial a nivel provincial en la región San Martin

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

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar

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.

Adicionalmente, se ha analizado la información de la cantidad de egresados de las Escuelas e Institutos formadores por nivel educativo de la región San Martín.

Tabla 3. Cantidad de egresados 2021 de la región San Martin

Institución	Docentes de nivel inicial	Docentes de nivel primaria	Docentes de nivel Secundaria	Total de docentes
IESPP	119		25	144
EESPP	180	22	67	269
Total	299	22	92	413

Adicionalmente, también se analizó la cantidad de docentes que están próximos a jubilarse por límite de edad desde el 2021 hasta el 2026 a nivel Regional.

Tabla 4. Cantidad de docentes que se jubilaron al 2021 en la región San Martin

UGEL	Docentes de nivel inicial	Docentes de nivel primaria	Docentes de nivel Secundaria	Total de Docentes Jubilados
BELLAVISTA	0	2	2	4
EL DORADO	0	1	0	1
HUALLAGA	1	7	0	8
LAMAS	2	1	9	12
MARISCAL Cáceres	1	4	1	6
MOYOBAMBA	2	6	9	17
PICOTA	0	3	1	4
RIOJA	2	7	7	16
SAN MARTIN	4	23	15	42
TOCACHE	1	5	4	10
Total, general	13	59	48	120

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU

Como podemos observar en la tabla 4 a nivel regional son 120 docentes los que se jubilaron, y en UGEL Lamas sólo se jubilaron 12 docentes, lo que representa el 10% del total.

Tabla N° 5: Cantidad de Docentes que se jubilaran al 2022, por nivel educativo y por UGEL, en la región San Martín

UGEL	Docentes de nivel inicial	Docentes de nivel primaria	Docentes de nivel Secundaria	Total de Docentes Jubilados
BELLAVISTA	0	8	0	8
EL DORADO	0	3	1	4
HUALLAGA	0	6	6	12
LAMAS	2	16	2	20
MARISCAL Cáceres	1	14	1	16
MOYOBAMBA	2	20	4	26
PICOTA	1	4	5	10
RIOJA	0	11	6	17
SAN MARTIN	8	19	20	47
TOCACHE	4	7	8	19
Total general	18	108	53	179

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración DRESM

Para el año 2022, se estima una jubilación de 179 docentes, en la UGEL Lamas se jubilarán 20 docentes, que representan el 11.2% del total

Tabla N° 06: Cantidad de Docentes que se jubilaran el 2023, por nivel educativo y por UGEL, en la región San Martín

UGEL	Docentes de nivel inicial	Docentes de nivel primaria	Docentes de nivel Secundaria	Total de Docentes Jubilados
BELLAVISTA	3	6	5	14
EL DORADO	0	3	3	6
HUALLAGA	0	6	3	9
LAMAS	1	19	5	25
MARISCAL Cáceres	2	9	1	12
MOYOBAMBA	5	20	8	33
PICOTA	1	13	1	15
RIOJA	0	10	6	16
SAN MARTIN	5	47	24	76
TOCACHE	1	13	8	22
Total general	18	146	64	228

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración DRESM

Para el año 2023, se estima una jubilación de 228 docentes, en la UGEL Lamas serán 25 docentes, teniendo con mayor cantidad a los docentes del nivel primaria (19 docentes).

Tabla N° 07: Cantidad de Docentes que se jubilarán el 2024, por nivel educativo y por UGEL, en la región San Martín

UGEL	Docentes de nivel inicial	Docentes de nivel primaria	Docentes de nivel Secundaria	Total de Docentes Jubilados
BELLAVISTA	1	11	2	14
EL DORADO	0	6	2	8
HUALLAGA	0	10	3	13
LAMAS	2	15	5	22
MARISCAL Cáceres	4	16	6	26
MOYOBAMBA	4	28	6	38
PICOTA	1	0	0	1
RIOJA	1	4	7	12
SAN MARTIN	2	14	7	23
TOCACHE	10	39	25	74
Total general	25	143	63	231

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración DRESM

Para el año 2024, se estima una jubilación de 231 docentes, la UGEL Lamas son 22 docentes, de los cuales 15 pertenecen al nivel primaria. Finalmente, la estimación de la oferta docente con proyección al 2024 a nivel regional, es la siguiente:

Tabla N° 08: Estimación de oferta docente con proyección al 2024, en la región San Martín

Especialidad	2022	2023	2024
Matemática	908	925	935
Comunicaciones	984	984	1023
Ingles	466	488	461
Historia	898	935	884
Educación Física	463	495	448
Educación religiosa	148	148	148
CTA	899	912	922
Educación Inicial	2780	2854	2710
Educación Primaria	6707	6685	6719
Total	14253	14426	14250

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU

Los programas de estudio ofertados son los siguientes:

Tabla N° 09: Estimación de oferta docente con proyección al 2026 de la UGEL LAMAS

Especialidad	2022	2023	2024
Matemática	71	71	71
Comunicación	78	78	78
Inglés	30	30	30
Historia	71	71	71
Educación Física	52	61	42
Educación religiosa	13	13	13
CTA	69	69	69
Educación Inicial	257	249	248
Educación Primaria	607	596	613
Total	1248	1238	1235

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU

Otro aspecto que se debe considerar es la estimación de la demanda de docentes a nivel de especialidad, primero es necesario estimar a nivel Regional.

Tabla N° 10: Estimación de la demanda de docentes a nivel de especialidad

Especialidad	2022	2023	2024
Matemática	952	1045	1116
Comunicación	952	1045	1116
Inglés	275	300	323

Especialidad	2022	2023	2024
Historia	817	896	958
Educación Física	544	598	641
CTA	275	300	323
Educación Inicial	952	1045	1116
Educación Primaria	3007	3218	3266

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU

Adicionalmente, la estimación de la demanda a nivel de la UGEL Lamas es la siguiente:

Tabla N° 11: Estimación de la demanda de docentes a nivel de especialidad de la UGEL Lamas

Especialidad	2022	2023	2024
Matemática	98	108	116
Comunicaciones	98	108	116
Ingles	28	31	33
Historia	84	93	99
Educación Física	56	62	66
CTA	98	108	116
Educación Inicial	295	316	320
Educación Primaria	596	667	707

Como podemos observar al 2024, se necesitarán 66 docentes de educación física, 320 docentes de educación inicial y 707 docentes de educación primaria.
Es necesario tener en cuenta que para la cuantificación de los docentes es necesario tener en cuenta la brecha regional que existe hasta el 2025

Tabla N° 12: Estimación de la brecha regional hasta el 2025

Especialidad	2023	2024	2025
Matemática	120	181	282
Comunicaciones	61	93	206
Ingles	-188	-138	-94
Historia	-39	74	137
Educación Física	103	193	235
CTA	133	194	290
Educación Inicial	364	556	733
Educación Primaria	192	570	971

Como podemos analizar la brecha más grande para cubrir son los docentes de educación primaria son 971 y la de educación inicial con 733 docentes a nivel regional y finalmente otro

dato importante son los docentes de educación física que son 235, sin embargo, debemos considerar que esas cifras corresponden a la brecha que habrá en el 2025.
Finalmente, después de determinar la brecha de docentes que hay por cubrir, la cantidad de egresados que hay, adicionalmente la cantidad de jubilados, es necesario poder contar con la demanda proyectada de estudiantes.
La demanda proyectada para el programa de educación inicial es la siguiente.

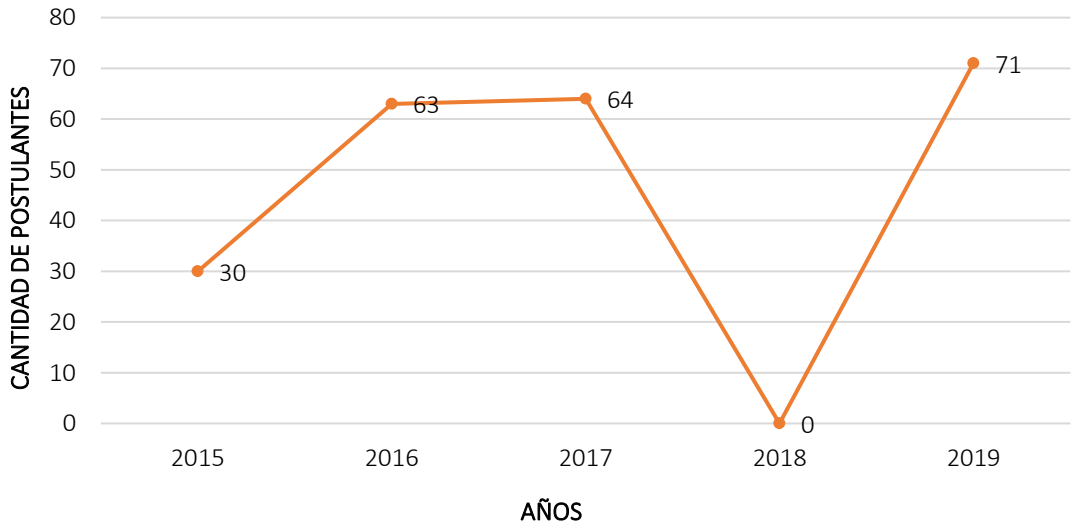
Tabla 13. Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Inicial

Histórico de la Demanda de Estudiantes (2015-2019)						Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Inicial (2020-2024)				
Años	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N° Postulantes	30	63	64	0	71	163	191	218	246	273

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

El cálculo de la demanda proyectada al 2024 se realizó teniendo en cuenta la vigencia o periodicidad del Proyecto Educativo Institucional (2022- 2024). 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.

Gráfico 1. Análisis del comportamiento de la data histórica de postulantes de educación inicial



Elaboración propia

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

$$\mathrm{NPx} = 27.5\mathrm{X} - 55387 \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

Donde:

NPx = Número de postulantes para el año x

X = Año de proyección

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

$$\mathrm{NP2020} = 27.5(2020) - 55387 = 163$$

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

$$\mathrm{NP2021} = 27.5(2021) - 55387 = 190.5$$

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

$$\mathrm{NP2022} = 27.5(2022) - 55387 = 218$$

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

$$\mathrm{NP2023} = 27.5(2023) - 55387 = 245.5$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2024:

$$\mathrm{NP2023} = 27.5(2024) - 55387 = 273$$

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 2024.

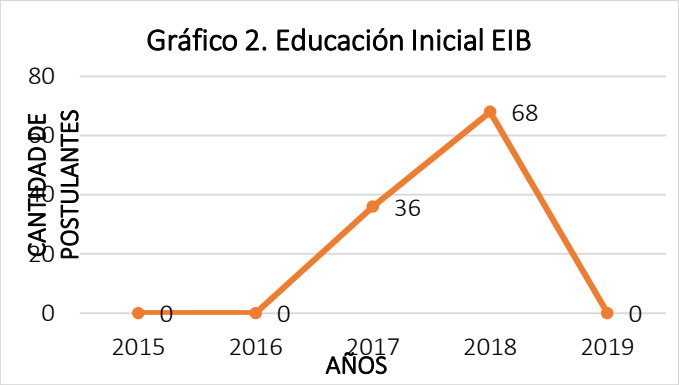
Tabla 14. Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Inicial Intercultural Bilingüe.

Histórico de la Demanda de Estudiantes (2015-2019)						Demanda Proyectada de Estudiantes del Programa de Educación Inicial Intercultural Bilingüe. (2020-2024)				
Años	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N° Postulantes	0	0	36	68	0	163	191	218	246	273

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

El cálculo de la demanda proyectada al 2024 se realizó teniendo en cuenta la vigencia o periodicidad del Proyecto Educativo Institucional (2022- 2024). 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:

$$\mathrm{NPx} = 27.5\mathrm{X} - 55387 \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

Donde:

NPx = Número de postulantes para el año x

X= Año de proyección

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

$$\mathrm{NP2020} = 27.5(2020) - 55387 = 163$$

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

$$\mathrm{NP2021} = 27.5(2021) - 55387 = 190.5$$

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

$$\mathrm{NP2022} = 27.5(2022) - 55387 = 218$$

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

$$\mathrm{NP2023} = 27.5(2023) - 55387 = 245.5$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2024:

$$\mathrm{NP2023} = 27.5(2024) - 55387 = 273$$

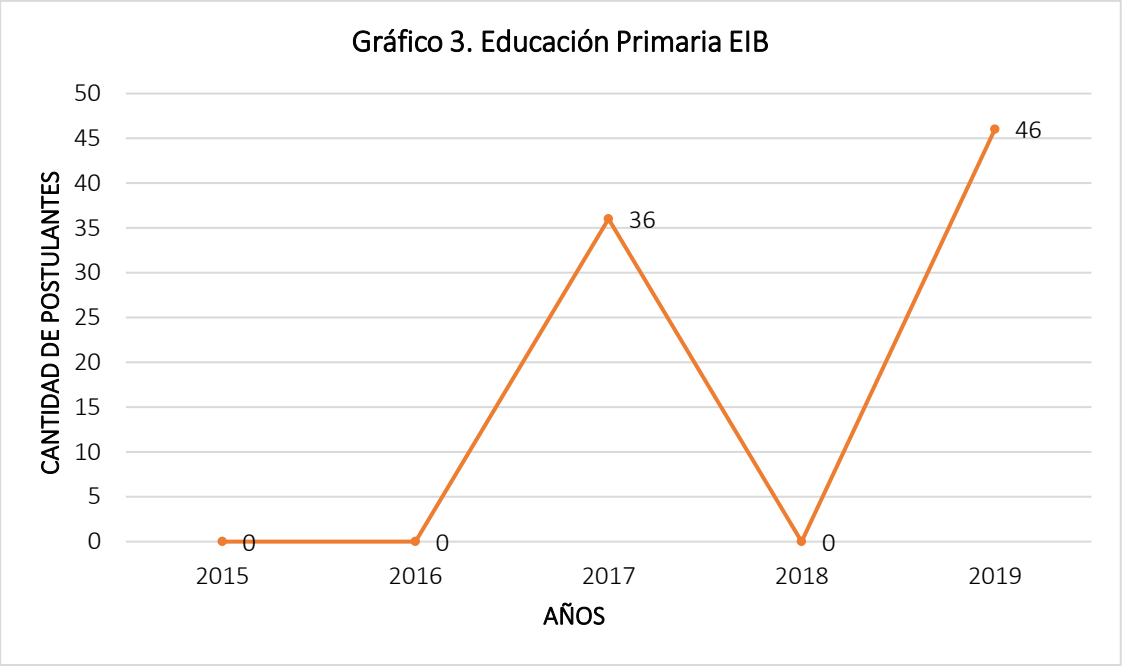
Se observa que anualmente existe un significativo incremento de postulantes para realizar estudios de formación docente en el Programa de Educación Inicial, con mayor incremento en el año 2019 y un incremento promedio anual de 30 postulantes. Con esta tendencia de proyección de demanda se asegura estudiantes del Programa de Educación Inicial para los años 2020 al 2024.

Tabla 15. 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 (2020-2026)				
Años	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N° Postulantes	0	0	36	0	46	163	191	218	246	273

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

El cálculo de la demanda proyectada al 2024 se realizó teniendo en cuenta la vigencia o periodicidad del Proyecto Educativo Institucional (2022- 2024). 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:

$$\mathrm{NPx} = 27.5\mathrm{X} - 55387 \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

Donde:

NPx = Número de postulantes para el año x

X = Año de proyección

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

$$\mathrm{NP2020} = 27.5(2020) - 55387 = 163$$

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

$$\mathrm{NP2021} = 27.5(2021) - 55387 = 190.5$$

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

$$\mathrm{NP2022} = 27.5(2022) - 55387 = 218$$

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

$$\mathrm{NP2023} = 27.5(2023) - 55387 = 245.5$$

Aplicando la fórmula 1 se proyecta la demanda formativa para el año 2024:

$$\mathrm{NP2023} = 27.5(2024) - 55387 = 273$$

Tabla 16. 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

Lengua	SP1			SP2			SP2			TOTAL
	Inic.	Prim.	Sec.	Inic.	Prim.	Sec.	Inic.	Prim.	Sec.	
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

A nivel nacional, cuentan con una demanda potencial de 3,432 docentes.

Tabla 17. 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	
	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.

A nivel de la Regional, la demanda es de 321 docentes de inicial, primaria y secundaria EIB.
El cálculo de la demanda proyectada al 2024 se realizó teniendo en cuenta la vigencia o periodicidad del Proyecto Educativo Institucional (2022- 2024). 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.

Luego del análisis de información sabemos que para el año 2024 se requerirán aproximadamente 16,149 docentes en todas las aulas de Educación Básica, de los cuales al menos 404 deberán cubrirse con docentes egresados de las escuelas o institutos formadores.

Asimismo, de acuerdo con las estimaciones, para el año 2025 existe una brecha regional de plazas por cubrir, en educación física suman 531 docentes, en educación inicial 1653 y finalmente en educación primaria son 1733 docentes.

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, 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 porcentaje 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.

MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES

04



IV. Misión, Visión, Principios y Valores

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 2024, ser una institución líder en la región, que presta un servicio de calidad en la formación profesional docente, formando docentes que desarrollan el pensamiento crítico-reflexivo, investigación e innovación, en el marco de la interculturalidad y el buen vivir.

4.3 Principios y valores

Los principios y valores instituciones son aquellas creencias o normas que orientan el trabajo de nuestra institución.

¿Cuáles son las creenciaso normas que orientan el accionar de nuestra Institución?	¿Cuáles son las cualidades de las personas que forman parte de la institución, que orientan su comportamiento?
La interculturalidad, porque brindamos un servicio que respeta la identidad cultural y promueve la diversidad entre sus estudiantes, generando así un aprendizaje continuo y de mutuo conocimiento y reconocimiento de las diferencias	Actuar con respeto, tolerancia, porque todos los miembros de la comunidad asumen libremente responsabilidades, promueven sus prácticas ancestrales, conocen y asumen el buen vivir como parte de la convivencia armónica y el intercambio entre diversas culturas.
La calidad educativa, nos esforzamos por brindar el servicio educativo de manera oportuna, eficiente e incentivando a nuestros estudiantes y docentes a mejorar continuamente la práctica pedagógica	Actuar con respeto, porque aceptamos las diversas diferencias que existen en nuestros alumnos, valorando su diversidad e identidad cultural, fomentando siempre la tolerancia, respeto y sobre todo buscamos que todos fomenten el pensamiento crítico-reflexivo.

¿Cuáles son las creenciaso normas que orientan el accionar de nuestra Institución?	¿Cuáles son las cualidades de las personas que forman parte de la institución, que orientan su comportamiento?
La pertinencia y la flexibilidad, porque brindamos un servicio que permite acceder al servicio a todos los estudiantes	Buscar siempre la mejora continua y superación en la prestación del servicio educativo a favor de toda la comunidad, motivo por el cual fomentamos también el pensamiento crítico, el deseo de superación y sobre todo ser responsables de la implementación de
La equidad, porque brindamos un servicio que alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad.	Actuar con respeto, tolerancia porque la comunidad promueve políticas de reconocimiento positivo a la diversidad cultural, por ello garantiza los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de las poblaciones vulnerables y/o de discapacidad.
El mérito, porque brindamos un servicio que reconoce los logros mediante mecanismos transparentes que permiten el desarrollo personal y profesional.	Actuar con honestidad, responsabilidad y veracidad porque todos los estudiantes se esfuerzan por mantener las indicaciones dadas, teniendo como objetivo fomentar el pensamiento crítico y la curiosidad, de esta manera creamos una sociedad más investigadora.

OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS



05

V. Objetivos y acciones estratégicas

5.1 Objetivos

La EESP “Lamas” cuenta con 19 objetivos estratégicos, los cuales expresan cambios explícitos o resultados que serán alcanzados para materializar la visión, misión de la institución los objetivos tienen un alcance mayor a un año, deben ser claros y coherente, medible y alcanzable.

Objetivo 01:
Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.

Objetivo 02:
Implementar un programa de incentivos y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas.

Objetivo 03:
Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que nos impulse al logro de los objetivos de la institución

Objetivo 04:
Implementar estrategias de atracción de egresados de la EBR a la EESPP e identificar sus necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades.

Objetivo 05:
Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.

Objetivo 06:
Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización y evaluación de la práctica pre profesional de los estudiantes.

Objetivo 07:
Gestionar la elección del consejo asesor para acompañar y aprobar acciones relacionadas a la gestión institucional y formación académica.

Objetivo 08:
Fortalecer el área de tutoría a través de un equipo multidisciplinario que implemente estrategias y herramientas para el desarrollo socioemocional de los estudiantes

Objetivo 09:
Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente

Objetivo 10:
Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores

Objetivo 11:
Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados de la Escuela de Educación superior Pedagógica Pública "Lamas"

Objetivo 12:
Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil

Objetivo 13:
Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio.

Objetivo 14:
Gestionar recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.

Objetivo 15:
Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución

Objetivo 16:
Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución

Objetivo 17:
Diseñar lineamientos para mejorar el uso de los recursos tecnológicos

Objetivo 18:
Fortalecer los canales de servicio de atención a la comunidad educativa

Objetivo 19:
Coordinar con la oficina de asesoría jurídica de la DRESM la atención oportuna de consultas legales

5.2Objetivos estratégicos y acciones estratégicas

A continuación, detallaremos los objetivos y sus acciones estratégicas del Proyecto Educativo Institucional del 2022 al 2024. Las cuales son iniciativas que contribuyen a la materialización de los objetivos estratégicos, tomando en cuenta sus competencias y funciones.

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
Estratégicos	Gestión de la dirección	Gestionar las necesidades formativas	OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.	Diseño de estrategias y/o actividades que permitan el garantizar el fortalecimiento del liderazgo pedagógico del equipo directivo.
				Implementación de estrategias y/o actividades que permitan el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de la comunidad educativa
				Gestión de la formación de comunidades de aprendizaje destinadas a los docentes formadores.
		Gestión de las condiciones favorables		Diseño y aplicación de instrumentos para incentivar la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes
		Gestión del cambio	OE2: Implementar un programa de incentivos y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas	Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas
				Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas
				Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
	Gestión de la calidad	Planificar Monitorear y evaluar Retroalimentación	OE3: Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que nos impulse al logro de los objetivos de la institución	Elaboración de un plan estratégico institucional de seguimiento y monitoreo de la gestión institucional
				Implementación el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.
				Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.
Misionales	Gestión de la formación inicial docente	Formación académica	OE4: Implementar estrategias de atracción de egresados de la EBR a la EESPP e identificar sus necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la EBR para iniciar su formación inicial docente
				Desarrollo del proceso de admisión para programas de estudio que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente.
			OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.	Generación de condiciones e identificación de necesidades de formación de los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio (fase 1)
				Institucionalización del cambio curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio (fase 2)
				Implementación de acciones se sostenibilidad de la gestión curricular (fase 3)
				Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los estudiantes que ingresan al EESPP

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
				Implementación de acciones de reforzamiento académico para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.
				Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones de reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes
				Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo a la necesidad de cada programa de estudio de la institución.
	Gestión del desarrollo profesional	Practica pre profesional	OE6: Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización y evaluación de la práctica pre profesional de los estudiantes.	Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica pre profesional
				Implementación de estrategias formativas que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.
				Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica pre profesional de los estudiantes.
		Participación institucional	OE7: Gestionar la elección del consejo asesor para acompañar y aprobar acciones relacionadas a la gestión institucional y formación académica.	Implementación de los procedimientos para la elección del consejo asesor.
				Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.
		Desarrollo personal	OE8: Fortalecer el área de tutoría a través de un equipo	Elaboración de herramientas y protocolos que permitan fortalecer la tutoría en beneficio de los estudiantes.

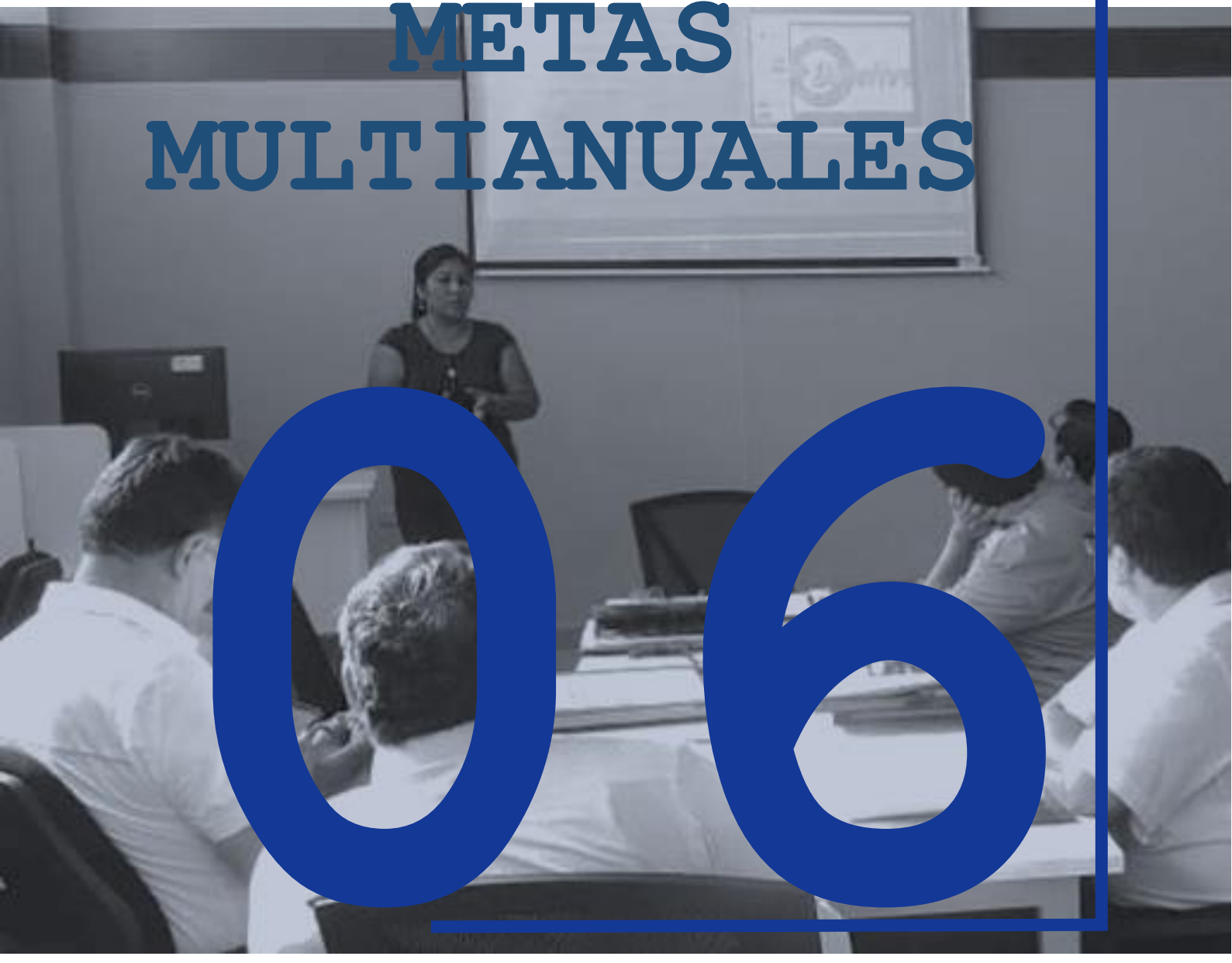
TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
			multidisciplinario que implemente estrategias y herramientas para el desarrollo socioemocional de los estudiantes	Implementación de las herramientas y protocolos de fortalecimiento de tutoría en beneficio de los estudiantes.
				Revisión y evaluación de los resultados del fortalecimiento de tutoría para los estudiantes.
		Investigación e innovación en la FID	OE9: Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente	Diseño de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica.
				Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en investigación e innovación pedagógica.
				Monitoreo y evaluación de los resultados de las estrategias de mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica
		Fortalecimiento de competencias de docentes formadores	OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores	Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional
				Diseño de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores
				Implementación de las estrategias para el desarrollo profesional de los docentes formadores
				Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores
				Diseño un plan de seguimiento a los egresados

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
	Seguimiento a egresados	Seguimiento de egresados	OE11: Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados	Implementación del plan de seguimiento a los egresados a través de la creación de una base de datos que registre la ubicación, inserción y trayectoria laboral del egresado
				Socialización de los resultados de la inserción y trayectoria laboral de los egresados
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del bienestar y empleabilidad	OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil	Identificación de las brechas del servicio de bienestar, prácticas preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil
				Elaboración de lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, practica preprofesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil
				Implementación de los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad
				Evaluación de la implementación de las actividades de fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad
	Gestión de la formación continua	Gestión de los programas de formación continua para	OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de formación continua, investigación e	Diseño de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
				Implementación de estrategias para el seguimiento de los programas de formación continua, investigación e innovación.

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
		docentes en ejercicio	innovación para docentes en ejercicio	Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
				Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio
Soporte	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	OE14: Gestionar recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.	Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo
				Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.
		Gestión de logística y abastecimiento	OE15: Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución	Diseño de procedimientos que permitan una gestión adecuada y eficiente de los procesos logísticos y de abastecimiento
				Implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento
				Implementación de acciones de control que permitan evaluar la gestión de los procesos logísticos y de abastecimiento
		Gestión de personas	OE16: Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución	Diseño estrategias para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal
				Implementación de las estrategias de evaluación al desempeño laboral en marco a la gestión de personas
				Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
		Gestión de recursos tecnológicos	OE17: Diseñar lineamientos para mejorar el uso de los recursos tecnológicos	Elaboración de lineamientos para el desarrollo de informes de necesidad presupuestal orientados a la actualización y mantenimiento de los recursos tecnológicos
				Implementación de los lineamientos para la mejora de los recursos tecnológicos.
		Atención al usuario	OE18: Fortalecer los canales de servicio de atención a la comunidad educativa	Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario
				Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa
				Generación de reportes sobre la percepción de la atención a los usuarios
		Asesoría legal	OE19: Coordinar con la oficina de asesoría jurídica de la DRESM la atención oportuna de consultas legales	Diseño de canales de asesoría legal externa disponible para la EESPP a través de la coordinación con la DRESM
				Implementación de canales de asesoría legal externa disponible para la EESPP a través de la coordinación con la DRESM

INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES



06

VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

6.1 Indicadores

A continuación, presentaremos los indicadores y las metas multianuales que tenemos como institución con miras al 2024.

Objetivo Estratégico 01:

Objetivo	OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.
Acción estratégica	Diseño de estrategias y/o actividades que permitan garantizar el fortalecimiento del liderazgo pedagógico del equipo directivo.
Nombre del indicador	Número de estrategias que promuevan el fortalecimiento del liderazgo pedagógico
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	Número de estrategias que promueven el fortalecimiento del liderazgo pedagógico

Objetivo	OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.
Acción estratégica	Implementación de estrategias y/o actividades que permitan el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de la comunidad educativa
Nombre del indicador	Número de acciones que se han implementado para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de la comunidad educativa
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	Número de acciones que se han implementado para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico

Objetivo	OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.
Acción estratégica	Gestión de la formación de comunidades de aprendizaje destinadas a los docentes formadores.
Nombre del indicador	Número de docentes formadores integrantes de las comunidades de aprendizaje
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Informes, actas, reporte de evaluación, entre otros
Responsable del indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	Número de docentes integrantes de las comunidades de aprendizaje

Objetivo	OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.
Acción estratégica	Diseño y aplicación de instrumentos para incentivar la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes
Nombre del indicador	Número de planes de trabajo desarrollados para la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Informes, actas, reporte de evaluación, entre otros
Responsable del indicador	Unidad académica/Unidad Bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Número de planes de trabajo desarrollados y/o implementados para la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes.

Objetivo Estratégico 02:

Objetivo	OE2: Implementar un programa de incentivos y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas
Acción estratégica	Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas
Nombre del indicador	Número de incentivos y estímulos diseñados para las buenas prácticas pedagógicas
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Informes, actas, lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	Número de incentivos diseñados

Objetivo	OE2: Implementar un programa de incentivos y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas
Acción estratégica	Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas
Nombre del indicador	Número de incentivos y estímulos implementados
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	Número de incentivos implementados

Objetivo	OE2: Implementar un programa de incentivos y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas
Acción estratégica	Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas
Nombre del indicador	Porcentaje de incentivos y estímulos entregados
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	$\frac{N° \ de \ incentivos \ implementados}{N° \ de \ incentivos \ programados} * 100$

Objetivo Estratégico 03:

Objetivo	OE3: Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que nos impulse al logro de los objetivos de la institución
Acción estratégica	Elaboración de un plan estratégico institucional de seguimiento y monitoreo de la gestión institucional
Nombre del indicador	Número de informes sobre las mejoras y seguimiento del plan estratégico institucional.
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Dirección General/área de calidad
Método de cálculo	$Número\ de\ informes\ elaborados\ en\ marco\ del\ plan\ estratégico\ Institucional$

Objetivo	OE3: Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que nos impulse al logro de los objetivos de la institución
Acción estratégica	Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.
Nombre del indicador	Porcentaje del nivel de implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a los instrumentos de gestión
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Dirección General /Unidad académica
Método de cálculo	$\frac{N°\ de\ informes\ sobre\ la\ implementacion\ del\ S\&M}{N°\ de\ actividades\ programadas} * 100$

Objetivo	OE3: Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que nos impulse al logro de los objetivos de la institución
Acción estratégica	Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.
Nombre del indicador	Número de planes de mejora aplicados para la formación inicial docente y la formación continua
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	Número de planes de mejora aplicados en la FID y FC

Objetivo Estratégico 04:

Objetivo	OE4: Implementar estrategias de atracción de egresados de la EBR a la EESPP e identificar sus necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades
Acción estratégica	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la EBR para iniciar su formación inicial docente
Nombre del indicador	Número de planes de atracción de la formación inicial docente
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Dirección General/ Unidad académica
Método de cálculo	$Número\ de\ planes\ de\ atracción\ de\ la\ FID\ implementados$

Objetivo	OE4: Implementar estrategias de atracción de egresados de la EBR a la EESPP e identificar sus necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades
Acción estratégica	Desarrollo del proceso de admisión para programas de estudio que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente.
Nombre del indicador	Porcentaje de avance del proceso de admisión para programas de estudios que tengan competencias básicas para el ejercicio del rol docente
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Dirección General / Unidad académica
Método de cálculo	$\frac{Número\ de\ postulantes\ que\ se\ presentan\ a\ la\ evaluación}{Total\ de\ vacantes\ disponibles} * 100$

Objetivo Estratégico 05:

Objetivo	OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.
Acción estratégica	Generación de condiciones e identificación de necesidades de formación de los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio
Nombre del indicador	Porcentaje de necesidades formativas de los estudiantes identificados para la diversificación curricular
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{Necesidades\ formativas\ para\ la\ diversificacion\ curricular}{Total\ de\ necesidades\ formativas} * 100$

Objetivo	OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.
Acción estratégica	Institucionalización del cambio curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio
Nombre del indicador	Porcentaje de elementos curriculares de diversificados de los DCBN en coherencia a los propósitos de los programas de estudios
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica
Método de cálculo	$\frac{Diversificacion\ de\ DCBN\ con\ los\ programas\ de\ estudios\ de\ la\ Institución}{Diversificacion\ de\ los\ DCBN} * 100$

Objetivo	OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.
Acción estratégica	Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los estudiantes que ingresan al EESPP
Nombre del indicador	Porcentaje del nivel cumplimiento de estrategias para el fortalecimiento de competencias a los estudiantes que ingresan a la EESPP
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$Reporte\ de\ cumplimiento\ de\ las\ estrategias\ de\ fortalecimiento$ *A los ingresantes a la EESPP*

Objetivo	OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.
Acción estratégica	Implementación de acciones de reforzamiento académico para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.
Nombre del indicador	Porcentaje de estudiantes que fortalecen su desarrollo académico para el logro de aprendizajes
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Secretaría académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{Estudiantes\ que\ fortalecen\ su\ desarrollo\ personal}{Total\ de\ estudiantes\ de\ la\ institución} * 100$

Objetivo	OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.
Acción estratégica	Implementación de acciones se sostenibilidad de la gestión curricular (fase 3)
Nombre del indicador	Porcentaje de estudiantes satisfechos con la diversificación curricular
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Secretaría académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{Estudiantes\ satisfechos\ con\ su\ desarrollo\ personal}{Total\ de\ estudiantes\ de\ la\ institución} * 100$

Objetivo	OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.
Acción estratégica	Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones de reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes
Nombre del indicador	Porcentaje de actividades desarrolladas en marco del plan de seguimiento y evaluación a las acciones de reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Encuestas
Responsable del indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	Número de informes realizados sobre la implementación del plan de reforzamiento / total de actividades del plan de reforzamiento

Objetivo	OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.
Acción estratégica	Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo a la necesidad de cada programa de estudio de la institución.
Nombre del indicador	Porcentaje de materiales y recursos destinados a los programas de estudios
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Administración/Unidad académica
Método de cálculo	$\frac{Recursos\ y\ materiales\ implementado\ a\ cada\ programa\ de\ estudio}{Recursos\ y\ materiales\ totales} * 100$

Objetivo Estratégico 06:

Objetivo	OE6: Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización y evaluación de la práctica pre profesional de los estudiantes.
Acción estratégica	Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica pre profesional
Nombre del indicador	Porcentaje del nivel de cumplimiento de estrategias implementadas para el asesoramiento permanente en temas relacionados a la práctica preprofesional
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{N°\ de\ estudiantes\ que\ participan\ en\ el\ asesoramiento\ y\ retroalimentacion}{Total\ de\ estudiantes\ con\ practicas\ preprofesionales} * 100$

Objetivo	OE6: Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización y evaluación de la práctica pre profesional de los estudiantes.
Acción estratégica	Implementación de estrategias formativas que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.
Nombre del indicador	Porcentaje de estrategias formativas ejecutadas para consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{Nivel\ de\ avance\ de\ los\ indicadores\ del\ plan\ de\ seguimiento\ en\ el\ perfil\ de\ egreso}{Total\ de\ actividades\ planificadas\ durante\ el\ mes} * 100$

Objetivo	OE6: Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización y evaluación de la práctica pre profesional de los estudiantes.
Acción estratégica	Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica pre profesional de los estudiantes.
Nombre del indicador	Número de reportes de seguimiento y monitoreo a la práctica pre profesional de los estudiantes
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{Nivel\ de\ avance\ de\ los\ indicadores\ del\ plan\ de\ seguimiento}{Total\ de\ actividades\ planificadas} * 100$

Objetivo Estratégico 07:

Objetivo	OE7: Gestionar la elección del consejo asesor para acompañar y aprobar acciones relacionadas a la gestión institucional y formación académica.
Acción estratégica	Implementación de los procedimientos para la elección del consejo asesor.
Nombre del indicador	Cantidad de actas de elección para el consejo asesor
Parámetro de medición	Numero
Fuente de datos	Informe de votación
Responsable del indicador	Consejo Asesor/Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Número de acta de elección del consejo asesor

Objetivo	OE7: Gestionar la elección del consejo asesor para acompañar y aprobar acciones relacionadas a la gestión institucional y formación académica.
Acción estratégica	Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.
Nombre del indicador	N° de sesiones de rendición de cuentas ante la comunidad educativa
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Observación
Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Número de acta con sesiones de rendición de cuentas

Objetivo Estratégico 08:

Objetivo	OE8: Fortalecer el área de tutoría a través de un equipo multidisciplinario que implemente estrategias y herramientas para el desarrollo socioemocional de los estudiantes
Acción estratégica	Elaboración de herramientas y protocolos que permitan fortalecer la tutoría en beneficio de los estudiantes.
Nombre del indicador	Número de herramientas y protocolos elaborados para el fortalecimiento del área de tutoría
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Encuestas, entrevistas y cuestionarios
Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de estudiantes satisfechos

Objetivo	OE8: Fortalecer el área de tutoría a través de un equipo multidisciplinario que implemente estrategias y herramientas para el desarrollo socioemocional de los estudiantes
Acción estratégica	Implementación de las herramientas y protocolos de fortalecimiento de tutoría en beneficio de los estudiantes.
Nombre del indicador	Porcentaje de herramientas y protocolos implementados para el fortalecimiento del área de tutoría
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Encuestas, entrevistas y cuestionarios
Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de herramientas y protocolos implementados/Número de herramientas y protocolos creados *100

Objetivo	OE8: Fortalecer el área de tutoría a través de un equipo multidisciplinario que implemente estrategias y herramientas para el desarrollo socioemocional de los estudiantes
Acción estratégica	Revisión y evaluación de los resultados del fortalecimiento de tutoría para los estudiantes.
Nombre del indicador	Porcentaje de estudiantes satisfechos con el fortalecimiento del área de tutoría
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Encuestas, entrevistas y cuestionarios
Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de evaluaciones de los resultados del fortalecimiento de tutoría para los estudiantes/Número de evaluaciones programadas *100

Objetivo Estratégico 09:

Objetivo	OE9: Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente
Acción estratégica	Diseño de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica.
Nombre del indicador	Cantidad de estrategias de seguimiento y evaluación desarrolladas para la mejora de la practica docente en la investigación e innovación
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Jefe de unidad de investigación
Método de cálculo	Número de estrategias de seguimiento y evaluación creadas para la mejora de la práctica docente

Objetivo	OE9: Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente
Acción estratégica	Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en investigación e innovación pedagógica.
Nombre del indicador	Número de reportes de seguimiento a la implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de las investigaciones e innovación para la mejora de la práctica docente
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Jefe de unidad de investigación
Método de cálculo	Número de reportes de seguimiento a la implementación de mecanismos de las investigaciones realizadas por los estudiantes

Objetivo	OE9: Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente
Acción estratégica	Monitoreo y evaluación de los resultados de las estrategias de mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica
Nombre del indicador	Porcentaje de docentes satisfechos con las estrategias de mejora en la investigación e innovación pedagógica
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Encuestas, entrevistas y cuestionarios
Responsable del indicador	Jefe de unidad de investigación
Método de cálculo	Reportes de seguimiento y monitoreo de la práctica docente en la investigación / Total de docentes que implementa estrategias de mejora en la Investigación e innovación*100

Objetivo Estratégico 10:

Objetivo	OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores
Acción estratégica	Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional
Nombre del indicador	Porcentaje de docentes con necesidades formativas para la mejora del desempeño profesional
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{Necesidades\ formativas\ del\ docente}{Necesidades\ del\ docente} * 100$

Objetivo	OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores
Acción estratégica	Diseño de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores
Nombre del indicador	Número de estrategias diseñadas para mejorar el desempeño profesional de los docentes
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de estrategias diseñadas para mejorar el desempeño profesional

Objetivo	OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores
Acción estratégica	Implementación de las estrategias para el desarrollo profesional de los docentes formadores
Nombre del indicador	Porcentaje de cumplimiento de estrategias para el desarrollo profesional de los docentes
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{Cumplimiento\ de\ Estrategias\ realizadas}{Estrategias\ totales} * 100$

Objetivo	OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores
Acción estratégica	Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores
Nombre del indicador	Porcentaje de docentes con buen desempeño laboral
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	$\frac{docentes\ formadores\ con\ buen\ desempeño\ laboral}{total\ de\ docentes\ formadores} * 100$

Objetivo Estratégico 11:

Objetivo	OE11: Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados
Acción estratégica	Diseño un plan de seguimiento a los egresados
Nombre del indicador	Plan de seguimiento y monitoreo a los egresados aprobado
Parámetro de medición	Informe
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Plan de seguimiento a los egresados aprobado

Objetivo	OE11: Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados
Acción estratégica	Implementación del plan de seguimiento a los egresados a través de la creación de una base de datos que registre la ubicación, inserción y trayectoria laboral del egresado
Nombre del indicador	Número de reportes de seguimiento a los egresados
Parámetro de medición	Cantidad
Fuente de datos	Cuestionario física y virtual
Responsable del indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	$\frac{Egresados\ con\ contactados\ para\ el\ seguimiento\ y\ monitoreo}{Total\ \ de\ egresados} * 100$

Objetivo	OE11: Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados
Acción estratégica	Socialización de los resultados de la inserción y trayectoria laboral de los egresados
Nombre del indicador	Porcentaje de egresados registrados con su trayectoria laboral
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Cuestionario física y virtual
Responsable del indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	$\frac{Egresados\ con\ registro\ de\ trayectoria\ laboral}{Total\ \ de\ egresados} * 100$

Objetivo Estratégico 12:

Objetivo	OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil
Acción estratégica	Identificación de las brechas del servicio de bienestar, prácticas preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil
Nombre del indicador	Cantidad de brechas identificadas en el servicio de bienestar, practicas preprofesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil
Parámetro de medición	Cantidad
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual
Responsable del indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Informe sobre las brechas identificadas en el servicio de bienestar, prácticas pre profesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil.

Objetivo	OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil
Acción estratégica	Elaboración de lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, practica preprofesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil
Nombre del indicador	Porcentaje de estrategias ejecutadas para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, practica preprofesional, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Informe sobre las brechas identificadas en el servicio de bienestar, prácticas pre profesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil.

Objetivo	OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil
Acción estratégica	Implementación de los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad
Nombre del indicador	Porcentaje de satisfacción de la comunidad educativa con los servicios de bienestar y empleabilidad
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Número de casos atendidos satisfactoriamente / Total de casos por mes *100

Objetivo	OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil
Acción estratégica	Evaluación de la implementación de las actividades de fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad
Nombre del indicador	Porcentaje de observaciones de la comunidad educativa respecto a los servicios de bienestar y empleabilidad
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Número de casos atendidos que requieren seguimiento continuo/ Total de casos por mes *100

Objetivo Estratégico 13:

Objetivo	OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
Acción estratégica	Diseño de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
Nombre del indicador	Número de estrategias diseñadas para el seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Unidad de Formación continua
Método de cálculo	Estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes aprobada.

Objetivo	OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
Acción estratégica	Implementación de estrategias para el seguimiento de los programas de formación continua, investigación e innovación.
Nombre del indicador	Porcentaje de cumplimiento de las estrategias de seguimiento a los programas de formación continua
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Formación continua/Unidad académica
Método de cálculo	Número de programas de formación continua que fueron implementadas/Total de programas de formación continua programados*100

Objetivo	OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
Acción estratégica	Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
Nombre del indicador	Porcentaje de satisfacción de docentes respecto al seguimiento a los programas de formación continua, investigación e innovación
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Lista de cotejo
Responsable del indicador	Formación continua/Unidad académica
Método de cálculo	$\frac{Cumplimiento\ de\ resultados\ de\ los\ programas\ de\ formación\ continua}{Tota,de\ programa\ de\ formacion\ continua} * 100$

Objetivo	OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
Acción estratégica	Diseño e implementación de programas de formación continua a corde a las demandas y necesidades de la formación en servicio
Nombre del indicador	Número de programas de formación continua implementadas de acuerdo a la demanda y necesidad de la formación en servicio
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Lista de cotejo, reportes, encuestas
Responsable del indicador	Formación continua/Unidad académica
Método de cálculo	Número de programas de formación continua acorde a las demandas de las necesidades de la formación debidamente aprobadas

Objetivo Estratégico 14:

Objetivo	OE14: Gestionar recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.
Acción estratégica	Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo
Nombre del indicador	Número de procesos ejecutados en marco de la mejora de la calidad del servicio educativo a través de la gestión eficiente de los recursos económicos y financieros
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Informes, reportes
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de acciones que mejoran los sistemas administrativos/ total de actividades programadas *100

Objetivo	OE14: Gestionar recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.
Acción estratégica	Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.
Nombre del indicador	Porcentaje del nivel de cumplimiento de las estrategias para la gestión eficiente de los recursos económicos y financieros
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Informes, reportes
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de estrategias que realiza una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros/ total de estrategias diseñadas*100

Objetivo Estratégico 15:

Objetivo	OE15: Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución
Acción estratégica	Diseño de procedimientos que permitan una gestión adecuada y eficiente de los procesos logísticos y de abastecimiento
Nombre del indicador	Número de procedimientos diseñados que permitan la gestión adecuada y eficiente de los procesos logísticos y de abastecimiento.
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de acciones que mejoran la gestión logística y abastecimiento/ total de actividades programadas *100

Objetivo	OE15: Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución
Acción estratégica	Implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento
Nombre del indicador	Porcentaje de acciones ejecutadas para la mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de acciones que mejoran la gestión logística y abastecimiento/ total de estrategias aprobadas para mejorar los procesos logísticos *100

Objetivo	OE15: Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución
Acción estratégica	Implementación de acciones de control que permitan evaluar la gestión de los procesos logísticos y de abastecimiento
Nombre del indicador	Porcentaje de procesos logísticos y de abastecimiento mejorados.
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de mecanismos de control implementados para mejorar la gestión logística y abastecimiento

Objetivo Estratégico 16:

Objetivo	OE16: Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución
Acción estratégica	Diseña estrategias para evaluar el desempeño laboral en el marco de la gestión de personas
Nombre del indicador	N° de estrategias diseñadas para evaluar el desempeño laboral
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de informes mensuales del desempeño docente y administrativo

Objetivo	OE16: Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución
Acción estratégica	Implementación de las estrategias de evaluación al desempeño laboral en marco a la gestión de personas
Nombre del indicador	Porcentaje de estrategias ejecutadas para la evaluación del desempeño laboral en marco de la gestión de personas
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de estrategias implementadas adecuadamente para evaluar el desempeño laboral. / Total de estrategias aprobadas

Objetivo	OE16: Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución
Acción estratégica	Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas
Nombre del indicador	Porcentaje de docentes con buen desempeño laboral en el marco de la gestión de personas
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de informes mensuales del desempeño docente y administrativo

Objetivo Estratégico 17:

Objetivo	OE17: Diseñar lineamientos para mejorar el uso de los recursos tecnológicos
Acción estratégica	Elaboración de lineamientos para el desarrollo de informes de necesidad presupuestal orientados a la actualización y mantenimiento de los recursos tecnológicos
Nombre del indicador	Número de necesidades atendidas por programa de estudio
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Aprobar lineamientos para mejorar el uso de los recursos tecnológicos

Objetivo	OE17: Diseñar lineamientos para mejorar el uso de los recursos tecnológicos
Acción estratégica	Implementación de los lineamientos para la mejora de los recursos tecnológicos.
Nombre del indicador	Porcentaje de recursos tecnológicos de la EESPP mejorados a partir de los lineamientos implementados
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	N° de recursos tecnológicos mejorados/Total de recursos tecnológicos*100

Objetivo Estratégico 18:

Objetivo	OE18: Fortalecer los canales de servicio de atención a la comunidad educativa
Acción estratégica	Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario
Nombre del indicador	Número de informes elaborados para la identificación de las deficiencias en la atención a los usuarios
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Informe con identificación de deficiencias para atención a los usuarios.

Objetivo	OE18: Fortalecer los canales de servicio de atención a la comunidad educativa
Acción estratégica	Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa
Nombre del indicador	Porcentaje implementación de procedimientos que permiten una mejora en la atención a los usuarios
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Implementación de procedimientos que mejroan la atención a los usuarios / Total de procedimientos que permiten la mejora en atención a los usuarios *100

Objetivo	OE18: Fortalecer los canales de servicio de atención a la comunidad educativa
Acción estratégica	Generación de reportes sobre la percepción de la atención a los usuarios
Nombre del indicador	Porcentaje de quejas en relación a los servicios de atención a la comunidad educativa
Parámetro de medición	Porcentaje
Fuente de datos	Encuestas
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	$\frac{Usuarios\ que\ califican\ de\ eficiencia\ al\ servicio\ de\ atención}{Cantidad\ de\ usuarios\ atendidos} * 100$

Objetivo Estratégico 19:

Objetivo	OE19: Coordinar con la oficina de asesoría jurídica de la DRESM la atención oportuna de consultas legales
Acción estratégica	Diseño e implementación de canales de asesoría legal externa disponible para la EESPP a través de la coordinación con la DRESM
Nombre del indicador	Número de consultas legales atendidas en la oficina de asesoría jurídica de la DRESM cuando la EESPP lo requiera
Parámetro de medición	Número
Fuente de datos	Actas de atención
Responsable del indicador	Administración
Método de cálculo	Número de consultas legales atendidas en la oficina de asesoría jurídica de la DRELP cuando el instituto lo requiera

6.2 Metas multianuales

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
Estratégicos	Gestión de la dirección	Gestionar las necesidades formativas	OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.	Diseño de estrategias y/o actividades que permitan garantizar el fortalecimiento del liderazgo pedagógico del equipo directivo.	Número de estrategias que promuevan el fortalecimiento del liderazgo pedagógico	5	5	5
				Implementación de estrategias y/o actividades que permitan el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de la comunidad educativa	Número de acciones que se han implementado para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de la comunidad educativa	5	5	5
				Gestión de la formación de comunidades de aprendizaje destinadas a los docentes formadores.	Número de docentes formadores integrantes de las comunidades de aprendizaje	8	10	14
		Gestión de las condiciones favorables		Diseño y aplicación de instrumentos para incentivar la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes	Número de planes de trabajo desarrollados para la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes	3	4	5
		Gestión del cambio	OE2: Implementar un programa de incentivos y estímulos	Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas	Número de incentivos y estímulos diseñados para las buenas prácticas pedagógicas	5	5	5

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
			a las buenas prácticas pedagógicas	Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas	Número de incentivos y estímulos implementados	3	4	5
				Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas	Porcentaje de incentivos y estímulos entregados	20%	50%	80%
	Gestión de la calidad	Planificar Monitorear y evaluar Retroalimentación	OE3: Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que nos impulse al logro de los objetivos de la institución	Elaboración de un plan estratégico institucional de seguimiento y monitoreo de la gestión institucional	Número de informes sobre las mejoras y seguimiento del plan estratégico institucional.	3	3	3
				Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.	Porcentaje del nivel de implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a los instrumentos de gestión	20%	60%	90%
				Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.	Número de planes de mejora aplicados para la formación inicial docente y la formación continua	5	6	7
Misionales	Gestión de la formación inicial docente	Formación académica	OE4: Implementar estrategias de atracción de egresados de la EBR a la EESPP e identificar sus	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la EBR para iniciar su formación inicial docente	Número de planes de atracción de la formación inicial docente	5	5	5

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
			necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	Desarrollo del proceso de admisión para programas de estudio que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente.	Porcentaje de avance del proceso de admisión para programas de estudios que tengan competencias básicas para el ejercicio del rol docente	20%	50%	80%
			OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.	Generación de condiciones e identificación de necesidades de formación de los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio	Porcentaje de necesidades formativas de los estudiantes identificados para la diversificación curricular	20%	10%	5%
				Institucionalización del cambio curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio	Porcentaje de elementos curriculares de diversificación de los DCBN en coherencia a los propósitos de los programas de estudios	20%	60%	90%
				Implementación de acciones se sostenibilidad de la gestión curricular (fase 3)	Porcentaje de estudiantes satisfechos con la diversificación curricular	-	20%	50%
				Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los	Porcentaje del nivel cumplimiento de estrategias para el fortalecimiento de competencias a los	30%	60%	90%

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
				estudiantes que ingresan al EESPP	estudiantes que ingresan a la EESPP			
				Implementación de acciones de reforzamiento académico para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.	Porcentaje de estudiantes que fortalecen su desarrollo académico para el logro de aprendizajes	20%	50%	80%
				Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones de reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes	Porcentaje de actividades desarrolladas en marco del plan de seguimiento y evaluación a las acciones de reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes	20%	60%	90%
				Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo a la necesidad de cada programa de estudio de la institución.	Porcentaje de materiales y recursos destinados a los programas de estudios	50%	70%	90%
	Gestión del desarrollo profesional	Practica pre profesional	OE6: Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización y evaluación de la	Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica pre profesional	Porcentaje del nivel de cumplimiento de estrategias implementadas para el asesoramiento permanente en temas relacionados a la práctica preprofesional	25%	50%	90%

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
			práctica pre profesional de los estudiantes.	Implementación de estrategias formativas que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.	Porcentaje de estrategias formativas ejecutadas para consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso	35%	55%	95%
				Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica pre profesional de los estudiantes.	Número de reportes de seguimiento y monitoreo a la práctica pre profesional de los estudiantes	5	5	5
		Participación institucional	OE7: Gestionar la elección del consejo asesor para acompañar y aprobar acciones relacionadas a la gestión institucional y formación académica.	Implementación de los procedimientos para la elección del consejo asesor.	Cantidad de actas de elección para el consejo asesor	1	1	1
				Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.	N° de sesiones de rendición de cuentas ante la comunidad educativa	2	3	4
		Desarrollo personal	OE8: Fortalecer el área de tutoría a través de un equipo multidisciplinario que implemente estrategias y herramientas para el desarrollo	Elaboración de herramientas y protocolos que permitan fortalecer la tutoría en beneficio de los estudiantes.	Número de herramientas y protocolos elaborados para el fortalecimiento del área de tutoría	3	4	5
				Implementación de las herramientas y protocolos de fortalecimiento de tutoría en beneficio de los estudiantes.	Porcentaje de herramientas y protocolos implementados para el fortalecimiento del área de tutoría	20%	50%	80%

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
			socioemocional de los estudiantes	Revisión y evaluación de los resultados del fortalecimiento de tutoría para los estudiantes.	Porcentaje de estudiantes satisfechos con el fortalecimiento del área de tutoría	50%	70%	95%
		Investigación e innovación en la FID	OE9: Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente	Diseño de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica.	Cantidad de estrategias de seguimiento y evaluación desarrolladas para la mejora de la práctica docente en la investigación e innovación	5	5	5
				Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en investigación e innovación pedagógica.	Número de reportes de seguimiento a la implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de las investigaciones e innovación para la mejora de la práctica docente	2	2	3
				Monitoreo y evaluación de los resultados de las estrategias de mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica	Porcentaje de docentes satisfechos con las estrategias de mejora en la investigación e innovación pedagógica	50%	75%	95%
		Fortalecimiento de competencia	OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño	Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional	Porcentaje de docentes con necesidades formativas para la mejora del desempeño profesional	20%	10%	5%

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
		s de docentes formadores	profesional de los docentes formadores	Diseño de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores	Número de estrategias diseñadas para mejorar el desempeño profesional de los docentes	3	3	4
				Implementación de las estrategias para el desarrollo profesional de los docentes formadores	Porcentaje de cumplimiento de estrategias para el desarrollo profesional de los docentes	40%	70%	90%
				Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores	Porcentaje de docentes con buen desempeño laboral	50%	70%	90%
	Seguimiento a egresados	Seguimiento de egresados	OE11: Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados	Diseño un plan de seguimiento a los egresados	Plan de seguimiento y monitoreo a los egresados aprobado	1	2	2
				Implementación del plan de seguimiento a los egresados a través de la creación de una base de datos que registre la ubicación, inserción y trayectoria laboral del egresado	Número de reportes de seguimiento a los egresados	4	4	4
				Socialización de los resultados de la inserción y trayectoria laboral de los egresados	Porcentaje de egresados registrados con su trayectoria laboral	20%	50%	70%

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del bienestar y empleabilidad	OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil	Identificación de las brechas del servicio de bienestar, prácticas preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil	Cantidad de brechas identificadas en el servicio de bienestar, practicas preprofesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil	5	3	1
				Elaboración de lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, practica preprofesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil	Porcentaje de estrategias ejecutadas para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, practica preprofesional, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil	30%	50%	90%
				Implementación de los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad	Porcentaje de satisfacción de la comunidad educativa con los servicios de bienestar y empleabilidad	50%	80%	95%
				Evaluación de la implementación de las actividades de fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad	Porcentaje de observaciones de la comunidad educativa respecto a los servicios de bienestar y empleabilidad	20%	10%	5%

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
	Gestión de la formación continua	Gestión de los programas de formación continua para docentes en ejercicio	OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	Diseño de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	Número de estrategias diseñadas para el seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes	2	2	3
				Implementación de estrategias para el seguimiento de los programas de formación continua, investigación e innovación.	Porcentaje de cumplimiento de las estrategias de seguimiento a los programas de formación continua	25%	50%	80%
				Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	Porcentaje de satisfacción de docentes respecto al seguimiento a los programas de formación continua, investigación e innovación	30%	60%	95%
				Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio	Número de programas d formación continua implementadas de acuerdo a la demanda y necesidad de la formación en servicio	4	4	4

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
Soporte	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	OE14: Gestionar recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.	Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo	Número de procesos ejecutados en marco de la mejora de la calidad del servicio educativo a través de la gestión eficiente de los recursos económicos y financieros	5	6	7
				Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.	Porcentaje del nivel de cumplimiento de las estrategias para la gestión eficiente de los recursos económicos y financieros	40%	70%	90%
		Gestión de logística y abastecimiento	OE15: Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución	Diseño de procedimientos que permitan una gestión adecuada y eficiente de los procesos logísticos y de abastecimiento	Número de procedimientos diseñados que permitan la gestión adecuada y eficiente de los procesos logísticos y de abastecimiento.	7	7	7
				Implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento	Porcentaje de acciones ejecutadas para la mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento	30%	60%	90%
				Implementación de acciones de control que permitan evaluar la gestión de los procesos logísticos y de abastecimiento	Porcentaje de procesos logísticos y de abastecimiento mejorados.	30%	60%	90%

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
		Gestión de personas	OE16: Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución	Diseña estrategias para evaluar el desempeño laboral en el marco de la gestión de personas	N° de estrategias diseñadas para evaluar el desempeño laboral	5	5	5
				Implementación de las estrategias de evaluación al desempeño laboral en marco a la gestión de personas	Porcentaje de estrategias ejecutadas para la evaluación del desempeño laboral en marco de la gestión de personas	25%	50%	90%
				Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas	Porcentaje de docentes con buen desempeño laboral en el marco de la gestión de personas.	50%	70%	95%
		Gestión de recursos tecnológicos	OE17: Diseñar lineamientos para mejorar el uso de los recursos tecnológicos	Elaboración de lineamientos para el desarrollo de informes de necesidad presupuestal orientados a la actualización y mantenimiento de los recursos tecnológicos	Número de necesidades atendidas por programa de estudio	4	4	3
				Implementación de los lineamientos para la mejora de los recursos tecnológicos.	Porcentaje de recursos tecnológicos de la EESPP mejorados a partir de los lineamientos implementados	30%	50%	90%
		Atención al usuario	OE18: Fortalecer los canales de servicio de	Identificación de los puntos deficientes en los canales de	Número de informes elaborados para la identificación de las	2	2	2

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024
			atención a la comunidad educativa	servicio de atención al usuario	deficiencias en la atención a los usuarios			
				Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa	Porcentaje implementación de procedimientos que permiten una mejora en la atención a los usuarios	30%	60%	90%
				Generación de reportes sobre la percepción de la atención a los usuarios	Porcentaje de quejas en relación a los servicios de atención a la comunidad educativa	20%	10%	5%
		Asesoría legal	OE19: Coordinar con la oficina de asesoría jurídica de la DRESM la atención oportuna de consultas legales	Diseño e implementación de canales de asesoría legal externa disponible para la EESPP a través de la coordinación con la DRESM	Número de consultas legales atendidas en la oficina de asesoría jurídica de la DRESM cuando la EESPP lo requiera	6	8	10

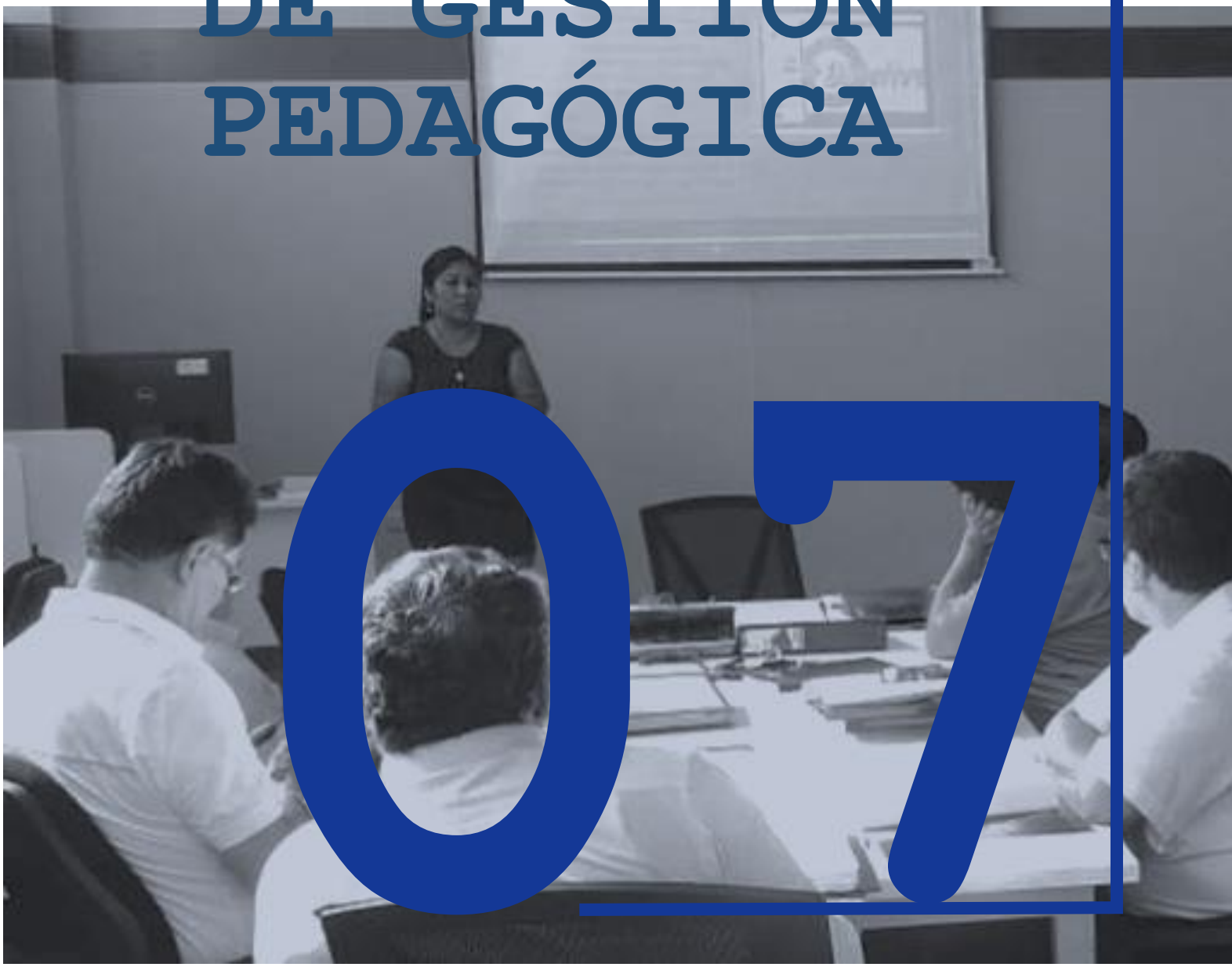
6.3 Matriz de articulación de objetivos estratégicos con planes del sector

Objetivo estratégico PEI	Política, plan, programa u objetivo al que se articula	Tipo de Entidad (gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local)
OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.	Objetivo Estratégico N° 05 y 10 del Proyecto Educativo Nacional Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM. PERSAM Política 01	Gobierno Nacional Gobierno Regional Gobierno Local
OE2: Implementar un programa de incentivos y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas	Objetivo Estratégico N° 02 del Proyecto Educativo Nacional Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM. PERSAM Política 04	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE3: Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que nos impulse al logro de los objetivos de la institución	Objetivo Estratégico N° 3, 8 y 9 del Proyecto Educativo Nacional Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE4: Implementar estrategias de atracción de egresados de la EBR a la EESPP e identificar sus necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	Objetivo Estratégico N° 05, 07 y 10 del Proyecto Educativo Nacional Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.	Objetivo Estratégico N° 02, 03, 06, 07 y 10 del Proyecto Educativo Nacional Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM. PERSAM política 3, 4 y 5	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE6: Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización y evaluación de la práctica pre profesional de los estudiantes. OE7: Gestionar la elección del consejo asesor para acompañar y aprobar acciones relacionadas a la gestión institucional y formación académica	Orientación estratégica 2,4,6,7 de Proyecto Educativo Nacional PERSAM política 3, 4 y 5	Gobierno Nacional Gobierno Local

Objetivo estratégico PEI	Política, plan, programa u objetivo al que se articula	Tipo de Entidad (gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local)
OE8: Fortalecer el área de tutoría a través de un equipo multidisciplinario que implemente estrategias y herramientas para el desarrollo socioemocional de los estudiantes	Orientación estratégica 2,4,6,7 de Proyecto Educativo Nacional PERSAM política 3 y 5	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE9: Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente	El propósito 4 del Proyecto Educativo Nacional 2036 que señala la productividad, prosperidad, investigación y sostenibilidad. La educación habilita a las personas a desempeñarnos productivamente y a desarrollar actividades alineadas con nuestras aspiraciones que generan y aprovechan creativa, sostenible (…) la educación favorece y se nutre de la investigación, innovación y desarrollo para potenciar las oportunidades de desarrollo y la prosperidad nacional (PEN 2036, p.80)	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE11: Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados	Orientación estratégica,4,5,6,7de proyecto educativo	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional Gobierno Local

Objetivo estratégico PEI	Política, plan, programa u objetivo al que se articula	Tipo de Entidad (gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local)
OE14: Gestionar recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.	Orientación Estratégica 8 Proyecto Educativo Nacional	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE15: Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución	Orientación Estratégica 7 Proyecto Educativo Nacional	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE16: Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE17: Diseñar lineamientos para mejorar el uso de los recursos tecnológicos	Orientación Estratégica 8 Proyecto Educativo Nacional	Gobierno Nacional Gobierno Local
OE18: Fortalecer los canales de servicio de atención a la comunidad educativa OE19: Coordinar con la oficina de asesoría jurídica de la DRESM la atención oportuna de consultas legales	Orientación Estratégica 1 y 4 Proyecto Educativo Nacional	Gobierno Nacional Gobierno Local

PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



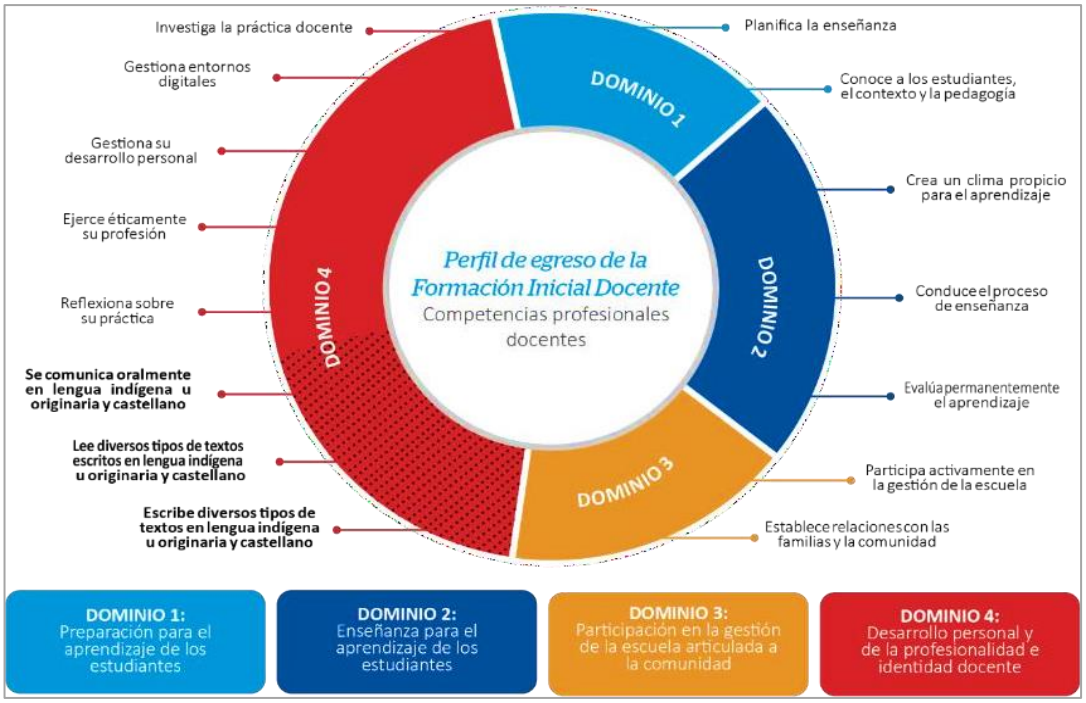
07

VII. Propuesta de gestión pedagógica

7.1 Definición del perfil del egresado

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

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



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

Perfil de egreso del Programa de Educación Inicial

El Perfil de egreso (que comprende los dominios, competencias, capacidades y los estándares), así como los enfoques transversales de la FID, se ubican en el nivel macrocurricular, es decir, define intencionalidades a nivel nacional, por lo que representan una expectativa compartida para nuestra EESP y de todas las IESP y EESP del Perú; sin embargo, dada la gran diversidad sociocultural en los niveles meso y microcurricular, es indispensable trabajar con procesos que permitan responder al contexto y necesidades de la EESP manteniendo las intencionalidades del nivel macrocurricular.

A continuación, se presenta los dominios, competencias, capacidades y estándares:

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

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 3 Crea un clima propicio para el	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad.

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula.
	Regula la convivencia a partir de la construcción concertada denormas 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 aprendizajes más amplios.
	Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes en forma f lexible 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.

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 otrostrabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos.
	Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurarаprendizajes 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 yda cuenta de los resultados.	Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursosculturales de los estudiantes, las familias y la comunidad y establece relaciones de colaboración con esta.
	Genera condiciones para involucrar activamente a las familiasen el proceso de aprendizaje.

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	Reflexiona, individual y colectivamente, sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa.
	Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica ygarantizar el logro de los aprendizajes.
	Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento profesional.
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentesen los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional.
	Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan comoparte 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,	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad.
	Gestiona información en entornos digitales, con sentido crítico, responsable y ético.
	Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	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 pensamiento computacional.
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en elentorno 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.

Perfil de egreso del Programa de Estudios de Educación Inicial – Educación Intercultural Bilingüe

El Perfil de egreso (que comprende 4 dominios, 15 competencias, 52 capacidades y los estándares), así como los enfoques transversales de la FID, se ubican en el nivel macrocurricular, es decir, define intencionalidades a nivel nacional, por lo que representan una expectativa compartida para nuestra EESP y de todas las IESP y EESP del Perú; sin embargo, dada la gran diversidad sociocultural en los niveles meso y microcurricular, es indispensable trabajar con procesos que permitan responder al contexto y necesidades de la EESP manteniendo las intencionalidades del nivel macrocurricular.

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

DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad.
	Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula.

expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Regula la convivencia a partir de la construcción concertada denormas 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 soluciónde 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 aprendizajes 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.
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.

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 otrostrabajadores 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	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.

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.	Genera condiciones para involucrar activamente a las familiasen el proceso de aprendizaje.

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	Reflexiona, individual y colectivamente, sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa.
	Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica ygarantizar el logro de los aprendizajes.
	Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento profesional.
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentesen los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional.
	Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan comoparte 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	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad.
	Gestiona información en entornos digitales, con sentido crítico, responsable y ético.
	Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	CAPACIDADES
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.	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 pensamiento computacional.
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en elentorno 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.

Competencia 13 Se comunica oralmente en lenguaindígena 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 paraverbales 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	Adecúa el texto a la situación comunicativa.
	Organiza y desarrolla las ideas de forma coherente y

textos en lengua indígena u originaria ycastellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.	cohesionada.
	Utiliza convenciones del lenguaje escrito de forma pertinente.
	Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y contexto del textoescrito.

Perfil de egreso del Programa de Estudios de Educación Primaria – Educación Intercultural Bilingüe

El Perfil de egreso (que comprende 4 dominios, 15 competencias, 52 capacidades y los estándares), así como los enfoques transversales de la FID, se ubican en el nivel macrocurricular, es decir, define intencionalidades a nivel nacional, por lo que representan una expectativa compartida para nuestra EESP y de todas las IESP y EESP del Perú; sin embargo, dada la gran diversidad sociocultural en los niveles meso y microcurricular, es indispensable trabajar con procesos que permitan responder al contexto y necesidades de la EESP manteniendo las intencionalidades del nivel macrocurricular.

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

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

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	Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otrostrabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos.

la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	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 familiasen el proceso de aprendizaje.

DOMINIO 4: DESARROLLO PERSONAL Y DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	
COMPETENCIAS	**CAPACIDADES**
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	Reflexiona, individual y colectivamente, sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa.
	Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica ygarantizar el logro de los aprendizajes.
	Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento profesional.
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentesen los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional.
	Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan comoparte de la vida escolar.
Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y	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.

empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad.
	Gestiona información en entornos digitales, con sentido crítico, responsable y ético.
	Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes.
	Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa.
	Resuelve diversos problemas pensamiento computacional.
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en elentorno 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.

Competencia 13 Se comunica oralmente en lenguaindígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones	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 paraverbales de forma estratégica.
	Interactúa estratégicamente con distintos interlocutores.

comunicativas.	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 ycastellano 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 textoescrito.

7.2 Definición del perfil del modelo pedagógico

La propuesta de la EESPL se basa en un modelo educativo integrador que comprende los fundamentos epistemológicos: pensamiento complejo, interdisciplinariedad y diálogo de saberes; fundamentos pedagógicos: formación basada en competencias, aprendizaje y enseñanza situada, evaluación e investigación formativa.

Además, se considera la flexibilidad curricular y sus respectivos componentes como: formación general, la práctica e investigación, formación específica y la articulación (horizontal y vertical) consignados en la Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU que en nuestra institución se fundamenta en las siguientes teorías: cognitiva, humanista, pensamiento complejo, inteligencia emocional y conectividad.

Fundamentos epistemológicos	Fundamentos pedagógicos	Enfoques pedagógicos
• Pensamiento complejo El pensamiento complejo implica el desafío de comprender que coexisten a la vez las certezas y las incertidumbres, y que de lo que se trata es de poder orientar nuestro rumbo entre unas y otras (Morin, 1999). Esta situación conlleva nuevos desafíos a la formación profesional de los estudiantes de 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. • Interdisciplinariedad La interdisciplinariedad se conceptualiza principalmente como una respuesta a las estructuras disciplinarias del conocimiento, que busca responder a las diversas	• Formación basada en competencias Desde un enfoque sistémico complejo, se define como un saber complejo que integra un saber hacer, un saber conocer y un saber ser, a través de una actuación integral de la persona para analizar y resolver problemas del contexto en distintos escenarios. Las competencias evidencian la puesta en práctica de recursos tales como, 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. • Aprendizaje y enseñanza situada El aprendizaje situado proviene del socio constructivismo y de la cognición situada (Díaz, 2003), e impacta en la formación	• Enfoque por competencias El enfoque basado en competencias orienta la formación hacia la resolución de problemas complejos en situaciones auténticas provenientes de ámbitos profesionales en diversos contextos. En ellos se articula la teoría y la práctica con una visión interdisciplinaria que hace posible el desarrollo de aprendizajes desafiantes. • Enfoque crítico reflexivo Para Schön (1998), Freire (1997), Giroux (1990), Carr & Kemmis (1988), la formación reflexiva y crítica debe contribuir al desarrollo de docentes capaces de analizar su realidad y de asumir la responsabilidad de proponer acciones para transformarla. La reflexión crítica conlleva una comprensión más compleja de los supuestos, intencionalidades, conocimientos, decisiones y

Fundamentos epistemológicos	Fundamentos pedagógicos	Enfoques pedagógicos
características y necesidades de los estudiantes y de su contexto, por lo que se requiere un trabajo articulado entre los diversos campos del saber que tienen relación con el quehacer educativo. Implica, recobrar un sentido de horizontalidad entre los diferentes saberes, evitando su jerarquización por el dominio de determinadas áreas. (Schulman, 2002 Fish, 1991). • 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).	docente: i) los estudiantes de FID aprenden a enseñar en el contexto mismo de la práctica; y, ii) el aprendizaje siempre es social y se desarrolla en comunidades de práctica (Lave y Wegner, 1991). La enseñanza situada, de la formación por competencias integra elementos del cognitivismo y el socio constructivismo. Existe un interés por cómo se adquiere el conocimiento cómo la información recibida es procesada, organizada en estructuras mentales, y aplicada a la resolución de problemas. • Evaluación formativa La evaluación formativa fomenta la autonomía de los estudiantes de FID y modela las prácticas de evaluación que estos tendrán que implementar cuando ejerzan profesionalmente la docencia. La evaluación está centrada en las evidencias del desempeño de los estudiantes al enfrentarse a situaciones auténticas, es decir, al resolver tareas complejas contextualizadas y reales. Estas situaciones pueden darse de forma simulada en el espacio educativo o en los espacios de práctica real. • Investigación formativa La investigación formativa se sustenta en el planteamiento de situaciones de aprendizaje que consideren problemas o situaciones desafiantes como	características que subyacen en la práctica del estudiante de FID. Permite la construcción de conocimientos en forma consciente sobre el comportamiento en una situación educativa concreta con la intención de ir mejorando en forma continua su intervención pedagógica. • Los enfoques pedagógicos transversales Los enfoques transversales orientan el sentido ético en el desarrollo de las competencias del Perfil de egreso del estudiante. Estos enfoques responden a los principios educativos regulados en la Ley N° 28044, Ley General de Educación y a las demandas del mundo contemporáneo. a. Enfoque de derechos b. Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad c. Enfoque intercultural d. Enfoque de igualdad de género e. Enfoque ambiental f. Enfoque de orientación al bien común g. Enfoque de la búsqueda de la excelencia

Fundamentos epistemológicos	Fundamentos pedagógicos	Enfoques pedagógicos
	punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras. A partir de ello se busca que los estudiantes de FID desarrollen habilidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica (Piñero, Rondón & Piña, 2007) utilizando evidencias para sustentar sus argumentos y decisiones.	

La EESP "Lamas" considera que los estudiantes forman parte sustancial de este proceso formativo, en el cual ellos valoran sus avances y los de sus pares, asumen una actitud participativa para construir sus propios aprendizajes y buscan alternativas para mejorar en forma permanente.

¿Qué se evaluará?	¿Cómo se evaluará?	¿Cómo se calificará?
La evaluación es un proceso sistemático, planificado y permanente que se desarrolla durante todo el itinerario formativo del estudiante de FID, desde la evaluación de ingreso a un Programa de estudios hasta la obtención del título profesional o certificación, según sea el caso. Evaluar competencias involucra actuaciones complejas y observables de los estudiantes de FID a partir de criterios claros y compartidos. Esto permite identificar el avance en el	La evaluación formativa tiene como propósito lograr que los estudiantes de docencia vayan tomando conciencia gradualmente de lo que se espera de ellos a lo largo de su proceso de formación. Desde el enfoque formativo, la evaluación es un proceso sistemático en el que se recoge y valora información relevante acerca del nivel de desarrollo de las competencias en cada estudiante, con el fin de contribuir oportunamente a	La calificación es una forma de describir y comunicar el nivel de desarrollo de los aprendizajes en un determinado periodo de tiempo. Implica un juicio de valor. Este requiere una interpretación rigurosa de las evidencias en función de los aprendizajes esperados. La información recogida mediante la aplicación de los diversos instrumentos de evaluación es procesada e interpretada con la finalidad de otorgarle una valoración

¿Qué se evaluará?	¿Cómo se evaluará?	¿Cómo se calificará?
desarrollo de competencias y reflexionar sobre la forma de mejorar su desempeño. Para ello, se recurre a criterios de evaluación tales como las capacidades de las competencias o los estándares de Formación Inicial Docente. Estos visibilizan la gradualidad del aprendizaje y permiten al docente formador acompañar y retroalimentar el avance de los estudiantes con referentes explícitos. En esta medida se vincula la evaluación de los módulos con el desarrollo de competencias de los estudiantes de FID a lo largo del plan de estudios.	mejorar su aprendizaje (MINEDU, 2020). Debe basarse en criterios claros y compartidos, ofrecer modelos de trabajo o procedimientos para que el estudiante revise o corrija. Aplicar la evaluación formativa que permita la identificación y valoración de los niveles de desarrollo de competencias para realizar una retroalimentación oportuna orientada a la mejora permanente. Es necesario incidir en aplicar diversas estrategias o procedimientos como la autoevaluación, coevaluación, la hetero-evaluación, la evaluación compartida y dialogada.	determinada. Este paso se efectúa, principalmente, con fines de promoción del estudiante donde se establece el grado de desarrollo de los criterios de desempeño y las competencias.

7.3 Elaboración de directrices pedagógicas

Macroproceso misionales	Proceso	Ejemplos de directrices
Gestión de la FID	Formación académica	• Planificar la diversificación curricular de largo, mediano y corto plazo, tomando en consideración el diagnóstico de los estudiantes de la FID, bajo el enfoque territorial. • Desarrollar los enfoques transversales que permitan afrontar la problemática institucional para fortalecer la formación docente inicial. • Aplicar la evaluación formativa que permita la identificación y valoración de los niveles de desarrollo de competencias para realizar una retroalimentación oportuna orientada a la mejora permanente. • Implementar en la formación docente inicial el uso adecuado y pertinente de las TICs, conjuntamente con los materiales didácticos y sus recursos según la modalidad. • Promover y aplicar estrategias para el aprendizaje autónomo mediante la implementación del aula virtual y el uso de herramientas digitales. • • Emplear de manera adecuada y pertinente las herramientas digitales (Zoom, WhatsApp, Facebook, Google drive, Google formatos, Kahoot, Edmodo y otros).
	Práctica Preprofesional	• Afianzar la vocación docente a través de experiencias de aprendizaje en contextos reales donde el estudiante contraste la teoría con la práctica. • Articular la práctica pre profesional con la investigación como ejes transversales con los demás cursos/módulos para garantizar el logro del perfil de egreso. • Brindar monitoreo, acompañamiento y retroalimentación del docente formador en el desarrollo de la práctica pre profesional que conlleve al estudiante de la FID a la mejora de su desempeño y logro del perfil de egreso. • Propiciar un clima pertinente y oportuno para el aprendizaje, generando condiciones para la formación pre profesional. • Sistematizar experiencias de práctica pre profesional

Macroproceso misionales	Proceso	Ejemplos de directrices
		que propicien propuestas de mejora continua.
	Participación Institucional	• • Promover la participación institucional de los estudiantes, docentes formadores y personal administrativo en diferentes eventos.
	DesarrolloPersonal	• Las estrategias empleadas son: i) Elaboración e implementación de un plan de tutoría, a cargo de la unidad de Bienestar; ii) Acompañamiento permanente de los docentes tutores a los estudiantes que demandan mayor atención; iii) Desarrollo de técnicas individuales y grupales para desarrollar habilidades socioemocionales. • La EESP definirá diversas estrategias de atención individual y/o grupal a los estudiantes en las diferentes áreas personales asegurando el desarrollo integral del estudiante
	Investigación e Innovación en FID	• Utilizar 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. Asimismo, en las prácticas pre profesionales, inician la elaboración de proyectos propios, informes de investigación. • Aplicar criterios del buen desempeño docente para el monitoreo seguimiento, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, la investigación y la innovación pedagógica. • Promover la investigación teniendo en cuenta aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.
Gestión del	Fortalecimiento de competencias de docentes formadores.	• Desarrollar programas de capacitación, actualización y especialización para FID y formación continua con calidad para los docentes formadores

Macroproceso misionales	Proceso	Ejemplos de directrices
Desarrollo Profesional	Investigación e innovación en el desarrollo profesional.	• Socialización de las políticas de incentivos y estímulos a docentes formadores que desarrollen investigaciones cualitativas, cuantitativas y mixtas, producto de su práctica pedagógica.
Gestión de la Formación Continua	Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio	• Brindar las condiciones y 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. • Los programas de formación continua de la institución incentivan a desarrollar líneas de investigación e innovación para la mejora de la práctica pedagógica de los docentes.
	Investigación e innovación en la Formación Continua	• Los programas de formación continua de la institución incentivan a desarrollar líneas de investigación e innovación para la mejora de la práctica pedagógica de los docentes. • Impulsar la investigación e innovación docente desde la reflexión práctica docente asumiendo como una oportunidad para proponer alternativas innovadoras de solución en base a evidencias desde las instituciones educativas. • Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio.

PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL



08

VIII. Propuesta de Gestión Institucional

8.1 Identificación de políticas nacionales y/o enfoques de gestión que sustenten la gestión institucional

Políticas Nacionales	Enfoques de Gestión
Decreto Supremo Nº 004-2013-PCM Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.	• Enfoque de gestión por procesos • Enfoque orientado a resultados

La Modernización de la gestión pública es una política de reforma asumida por el Estado peruano[1] 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 trasforman 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).

8.2 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

[1] Se oficializa a través de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2013/PCM.

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.
- 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.

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

USUARIOS	RESULTADOS	SERVICIOS / PRODUCTOS	PROCESOS
• Estudiantes • Formadores • Padres de familia • Ciudadanos • Entidades públicas (Ministerio de Educación, SINEACE, Gobiernos Regionales)	Competencias profesionales y formación de los egresados	• Formación Inicial y continua (a estudiantes). • Formación de formadores. • Emisión de títulos y registros (a estudiantes); • Información sobre los egresados (a la comunidad y entidades públicas, y de uso interno).	• Procesos estratégicos: Dirección Estratégica y Gestión de la Calidad • Procesos misionales: Gestión de la formación inicial docente; Gestión del desarrollo profesional, seguimiento a egresados, promoción del bienestar y empleabilidad, gestión de la formación contínua. • Procesos de soporte: gestión de recursos económicos y financieros, gestión logística y abastecimiento, gestión de personas, gestión de recursos tecnológicos, atención al usuario y asesoría legal.

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

La siguiente tabla evidencia los procesos institucionales por nivel de proceso de la EESPP “Lamas”

Tabla 1. Niveles de procesos institucionales

SUBCOMPONENTE ESTRATÉGICO O PROCESOS DE TIPO ESTRATÉGICO	
MACROPROCESO	PROCESO
Gestión de la dirección	Gestión de necesidades formativas
	Gestión de condiciones favorables
	Gestión del cambio
Gestión de la Calidad	Planificación
	Monitoreo y evaluación
	Retroalimentación
SUBCOMPONENTE MISIONAL O PROCESOS DE TIPO MISIONAL	
MACROPROCESO	PROCESO
Gestión de la Formación inicial	Admisión
	Formación académica
	Práctica preprofesional
	Participación institucional
	Desarrollo personal
	Investigación e innovación en FID
	Seguimiento de egresados
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de competencias
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional
Gestión de la Formación Continua	Gestión de programas de formación continua
	Investigación e innovación en la formación continua
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Promoción del Bienestar y Empleabilidad
SUBCOMPONENTE DE SOPORTE O PROCESOS DE TIPO DE SOPORTE	
MACROPROCESO	PROCESO
Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de recursos económicos y financieros
	Gestión logística y abastecimiento
	Gestión de personas
	Gestión de recursos tecnológicos
	Atención al usuario
	Asesoría legal

8.3 Articulación de la planificación estratégica y los procesos institucionales

Para la revisión de la articulación de la planificación estratégica y los procesos institucionales de la EESPP “Lamas” se detalla en la siguiente herramienta

Tabla 2. Articulación de la planificación estratégica y los procesos institucionales

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
Estratégicos	Gestión de la dirección	Gestionar las necesidades formativas	OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.	Diseño de estrategias y/o actividades que permitan garantizar el fortalecimiento del liderazgo pedagógico del equipo directivo.
				Implementación de estrategias y/o actividades que permitan el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de la comunidad educativa
				Gestión de la formación de comunidades de aprendizaje destinadas a los docentes formadores.
		Gestión de las condiciones favorables		Diseño y aplicación de instrumentos para incentivar la

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
				generación de climas de estudios favorables a los estudiantes
		Gestión del cambio	OE2: Implementar un programa de incentivos y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas	Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas
				Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas
				Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas
	Gestión de la calidad	Planificar Monitorear y evaluar Retroalimentación	OE3: Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que	Elaboración de un plan estratégico institucional de seguimiento y monitoreo de la gestión institucional

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
			nos impulse al logro de los objetivos de la institución	Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.
				Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.
Misionales	Gestión de la formación inicial docente	Formación académica	OE4: Implementar estrategias de atracción de egresados de la EBR a la EESPP e identificar sus necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la EBR para iniciar su formación inicial docente
				Desarrollo del proceso de admisión para programas de estudio que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente.

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
			OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.	Generación de condiciones e identificación de las necesidades de formación de los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio (fase 1)
				Institucionalización del cambio curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio (fase 2)
				Implementación de acciones de sostenibilidad de la gestión curricular (fase 3)
				Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los estudiantes que ingresan al EESPP

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
				Implementación de acciones de reforzamiento académico para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.
				Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones de reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes
				Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo a la necesidad de cada programa de estudio de la institución.
	Gestión del desarrollo profesional	Practica pre profesional	OE6: Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización	Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
			y evaluación de la práctica pre profesional de los estudiantes.	académica de la práctica pre profesional
				Implementación de estrategias formativas que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.
				Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica pre profesional de los estudiantes.
		Participación institucional	OE7: Gestionar la elección del consejo asesor para acompañar y aprobar acciones relacionadas a la gestión institucional y formación académica.	Implementación de los procedimientos para la elección del consejo asesor.
				Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.
		Desarrollo personal	OE8: Fortalecer el área de tutoría a través de un	Elaboración de herramientas y protocolos que

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
			equipo multidisciplinario que implemente estrategias y herramientas para el desarrollo socioemocional de los estudiantes	permitan fortalecer la tutoría en beneficio de los estudiantes.
				Implementación de las herramientas y protocolos de fortalecimiento de tutoría en beneficio de los estudiantes.
				Revisión y evaluación de los resultados del fortalecimiento de tutoría para los estudiantes.
		Investigación e innovación en la FID	OE9: Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente	Diseño de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica.
				Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
				en investigación e innovación pedagógica.
				Monitoreo y evaluación de los resultados de las estrategias de mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica
		Fortalecimiento de competencias de docentes formadores	OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores	Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional
				Diseño de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores
				Implementación de las estrategias para el desarrollo profesional de los docentes formadores
				Seguimiento, monitoreo y

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
				evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores
	Seguimiento a egresados	Seguimiento de egresados	OE11: Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados	Diseño un plan de seguimiento a los egresados
				Implementación del plan de seguimiento a los egresados a través de la creación de una base de datos que registre la ubicación, inserción y trayectoria laboral del egresado
				Socialización de los resultados de la inserción y trayectoria laboral de los egresados
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del bienestar y empleabilidad	OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de	Identificación de las brechas del servicio de bienestar, prácticas preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
			defensa estudiantil	defensa estudiantil
				Elaboración de lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, practica preprofesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil
				Implementación de los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad
				Evaluación de la implementación de las actividades de fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad
	Gestión de la formación continua	Gestión de los programas de formación continua para	OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de	Diseño de estrategias de seguimiento a programas de formación continua,

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
		docentes en ejercicio	formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	investigación e innovación para docentes en ejercicio
				Implementación de estrategias para el seguimiento de los programas de formación continua, investigación e innovación.
				Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
				Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
Soporte	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	OE14: Gestionar recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.	Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo
				Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.
		Gestión de logística y abastecimiento	OE15: Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución	Diseño de procedimientos que permitan una gestión adecuada y eficiente de los procesos logísticos y de abastecimiento
				Implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
				Implementación de acciones de control que permitan evaluar la gestión de los procesos logísticos y de abastecimiento
		Gestión de personas	OE16: Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución	Diseña estrategias para evaluar el desempeño laboral en el marco de la gestión de personas
				Implementación de las estrategias de evaluación al desempeño laboral en marco a la gestión de personas
				Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas
		Gestión de recursos tecnológicos	OE17: Diseñar lineamientos para mejorar el uso de los	Elaboración de lineamientos para el desarrollo de informes de necesidad presupuestal

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
			recursos tecnológicos	orientados a la actualización y mantenimiento de los recursos tecnológicos
				Implementación de los lineamientos para la mejora de los recursos tecnológicos.
		Atención al usuario	OE18: Fortalecer los canales de servicio de atención a la comunidad educativa	Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario
				Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa
				Generación de reportes sobre la percepción de la atención a los usuarios
		Asesoría legal	OE19: Coordinar con la oficina de asesoría jurídica	Diseño de canales de asesoría legal externa disponible

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS
			de la DRESM la atención oportuna de consultas legales	para la EESPP a través de la coordinación con la DRESM
				Implementación de canales de asesoría legal externa disponible para la EESPP a través de la coordinación con la DRESM

8.4 Mapa de procesos de la EESP "LAMAS"

Fichas técnicas de los macroprocesos

El modelo de gestión de la EESPP "Lamas" constituye la forma que adopta la institución educativa para definir y organizar los procesos pedagógicos y de gestión que permitan la prestación de los servicios y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Esta forma de prestación del servicio tendrá, para esos efectos, un componente pedagógico y un componente de gestión.

El Modelo de gestión se sostiene en lo establecido por el marco legal vigente y lo dispuesto por el Ministerio de Educación. Los servicios que presta la Escuela son:

Servicios	Usuarios	Proceso organizacional
Servicio de formación inicial	Estudiantes	Gestionar la formación profesional
Servicio de desarrollo profesional	Formadores docentes	Gestionar el desarrollo profesional

Servicios	Usuarios	Proceso organizacional
Servicio de formación continua[2]	Docentes en ejercicio	Gestionar la formación continua
Servicios académicos	Estudiantes	Gestionar los servicios académicos

Para la prestación de estos servicios, la EESPP "Lamas" desarrolla los siguientes procesos organizacionales:

8.4.1 Procesos Misionales

Constituyen la secuencia de valor añadido del servicio e impactan sobre la satisfacción del usuario, se vinculan directamente con los procesos misionales de sus principales proveedores y usuarios, manteniendo una interrelación con los procesos estratégicos y de soporte. Su interrelación da cuenta del modelo de gestión de la organización.

Todos culminan con la entrega final de un servicio. Para el caso de la EESPP "Lamas", estos procesos son:

a. Gestionar la formación profesional
b. Gestionar el desarrollo profesional
c. Gestionar la formación continua
d. Gestionar los servicios académicos

- Macroproceso: Gestión de la formación inicial

Ficha Técnica del Proceso institucional	
Nombre del Macroproceso	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL
Subcomponente	Misional
Responsable del proceso	Jefatura de Unidad Académica.
Objetivo del proceso	Aportar a los futuros docentes las oportunidades más pertinentes para el desarrollo de las competencias del perfil de egreso y para ponerlas en práctica en contextos reales de manera continua, fomentando el aprendizaje a través de la indagación y aprendiendo a aprender con autonomía y seguridad, con el soporte académico y socioemocional que requieran
Indicador de desempeño	Nivel de satisfacción de la comunidad educativa.
	Nivel de logro de los Objetivos del PEI
	Nivel de cumplimiento del PAT
	Nivel de cumplimiento de los sílabos

[2] Este servicio incluye la formación continua dirigida al docente que quiere especializarse en la formación docente, que quiere profundizar en el ejercicio de la docencia, que quiere ocupar cargos directivos en el sistema educativo, entre otros que se identifiquen

Ficha Técnica del Proceso institucional	
	Nivel de logro de los perfiles de egreso.
Producto	• Evaluaciones a los documentos de gestión: PEI, PAT, PCI.
	• Plan de monitoreo, supervisión y acompañamiento.
	• Informe consolidado de avances académicos.
	• Memoria anual de Jefatura de Unidad Académica.
Persona que recibe el producto	Dirección General
	Coordinadores de áreas
	Docentes
	Estudiantes y egresados.
Procesos que comprende	• Admisión
	• Formación Académica
	• Práctica Profesional
	• Participación Institucional
	• Desarrollo Personal
	• Investigación e Innovación en la FID
	• Seguimiento a egresados
Elementos de entrada	• Normas Legales emitidas por el MINEDU.
	• Diseños Curriculares Nacional
	• Normas emitidas por la Dirección Regional SM
	• Reglamento interno.
	• Planes de trabajo de las coordinaciones de áreas.
	• Informe de avance académico.
	• Informe de monitoreo, supervisión y acompañamiento de las coordinaciones.
	• Sílabos.
	• Documentos de gestión aprobados: PEI, PAT, PCI.
Proveedores	Direcciones del Ministerio de educación
	Dirección de Formación Inicial Docente
	Dirección Regional de Educación
	Dirección General.
	Coordinaciones de áreas.
Controles	Verificación de coherencia entre los sílabos, el perfil de egreso.
	Verificación de la coherencia de las estrategias metodológicas.
	Verificación de la coherencia del PAT y la visión compartida.

Ficha Técnica del Proceso institucional	
	Verificación del cumplimiento de las programaciones académicas.

- Macroproceso: Gestión del desarrollo profesional

Ficha Técnica del Proceso institucional	
Nombre del Macroproceso	GESTIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL
Subcomponente	Misional
Responsable del proceso	Unidad de Investigación
Objetivo del proceso	Crear oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes formadores, identificar las necesidades formativas de los docentes para alcanzar el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.
Indicador de desempeño	Nivel de logros de los objetivos y metas del plan de trabajo de Unidad de Formación Continua.
	Nivel de satisfacción de los docentes formadores.
Producto	• Diseño metodológico y matriz de competencias para el diagnostico
	• Diagnóstico de competencias profesionales.
	• Plan de Trabajo Aprobado con Acto Resolutivo.
	• Capacitaciones al personal docente.
	• Certificación de Capacitaciones
	• Informe de los logros de las capacitaciones al personal docente.
Persona que recibe el producto	Dirección General.
	Jefe de Unidad Académica.
	Coordinadores de áreas.
	Docentes Formadores.
Procesos que comprende	• Fortalecimiento de competencias.
	• Investigación e Innovación en el Desarrollo Profesional.
Elementos de entrada	• Normas Legales emitidas por el MINEDU.
	• Normas emitidas por la Dirección Regional de Educación SM
	• Reglamento interno.
	• Perfiles Profesionales Docentes
	• Encuestas de diagnóstico sobre competencias laborales y necesidades formativas.
	• Identificación de necesidades formativas

Ficha Técnica del Proceso institucional	
Proveedores	Direcciones del MINEDU.
	Dirección Regional de SM
	Dirección General de la Institución
	Coordinaciones de áreas.
	Docentes formadores.
	Especialistas y/o capacitadores
Controles	Verificación de la pertinencia del plan de trabajo con relación al PEI y los objetivos institucionales.
	Validación y confiabilidad de las encuestas aplicadas.

- Macroproceso: Gestión de la formación continua

Ficha Técnica del Proceso Institucional	
Nombre del Macroproceso	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA
Subcomponente	Misional
Responsable del proceso	Unidad de Formación continua.
Objetivo del proceso	Promover acciones formativas de los docentes en ejercicio, mejorando las competencias y capacidades profesionales necesarias para una educación de calidad.
Indicador de desempeño	Índice de cumplimiento de los objetivos del plan de formación continua.
	Nivel de satisfacción de docentes en ejercicio.
Producto	• Diagnóstico de necesidades de formación continua.
	• Plan de Capacitación de Formación Continua
	• Cursos de Formación Profesional Continua
	• Certificación de Capacitación
	• Otros: Diplomas, Constancias.
Persona que recibe el producto	Docentes en ejercicio de la profesión
	Egresados de las carreras pedagógicas
	Egresados de otras carreras profesionales
Procesos que comprende	• Gestión de programas de formación continua.
	• Investigación e Innovación en la formación continua.
Elementos de entrada	• Normas Legales emitidas por el MINEDU.
	• Perfiles Profesionales de las Carreras Pedagógicas.
	• Diagnóstico de metas de ocupación a nivel de UGEL y DRE
	• Identificación de necesidad de docentes por especialidad en el territorito
Proveedores	MINEDU, DRE y UGEL
	Municipalidades Distritales y Provinciales de la Región
	Directores de las I.E.

Ficha Técnica del Proceso Institucional	
Controles	Verificación de la pertinencia del plan de trabajo con relación al PER, PEN y los objetivos de las instituciones educativas.
	Validación y confiabilidad de las encuestas aplicadas.

- Macroproceso: Promoción del bienestar y empleabilidad

Ficha Técnica del Proceso Institucional	
Nombre del Macroproceso	PROMOCIÓN DEL BIENESTAR Y EMPLEABILIDAD
Subcomponente	Misional
Responsable del proceso	Unidad de Bienestar y Empleabilidad.
Objetivo del proceso	Organizar la orientación profesional e integral de los futuros profesionales en los distintos programas de estudio dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.
Indicador de desempeño	Nivel de satisfacción de los estudiantes y egresados
	Nivel de logros de los objetivos y metas del plan de trabajo de bienestar y empleabilidad.
Producto	• Plan de Trabajo Aprobado con Acto Resolutivo
	• Reporte de la atención personalizada de tutoría, consejería y asistencia social.
	• Informe con resultados y recomendaciones de las atenciones a estudiantes
Persona que recibe el producto	Estudiantes y egresados de la EESPP
	Coordinadores de áreas
	Docentes Tutores y consejeros
	Padres de Familia
	Instituciones Educativas en Convenio
Procesos que comprende	• Promoción del bienestar y empleabilidad
Elementos de entrada	• Normas legales del Minedu
	• Norma legales de otros sectores y competentes.
	• Reglamento interno.
	• Directiva de orientaciones para el desarrollo de las actividades educativas del año académico lectivo
	• Plan de Trabajo
	• Informes de docentes tutores, consejeros y coordinadores
	• Solicitudes, acuerdos, actas y otros

Ficha Técnica del Proceso Institucional	
Proveedores	Secretaría Académica.
	Docentes Tutores y Concejeros
	Coordinadores de Áreas
	Instituciones Educativas y Empresas
	Estudiantes y egresados de la EESPP
Controles	Control del cumplimiento de plazos para la atención de solicitudes.
	Control del cumplimiento de los requisitos.
	Verificación de evidencias presentadas.

8.4.2 Procesos Estratégicos

Son los que definen y despliegan las estrategias y objetivos de la institución, proporcionan directrices, límites de actuación al resto de los procesos e intervienen en la visión de la institución. Son insumos críticos para la gestión de los procesos misionales.

Para el caso de la EESPP "Lamas", estos procesos son:

a. Gestionar la calidad del servicio

b. Gestionar la dirección estratégica

- Macroproceso: Gestión de la calidad

Ficha Técnica del Proceso institucional	
Nombre del Macroproceso	GESTIÓN DE LA CALIDAD
Subcomponente	Estratégico
Responsable del proceso	Área de calidad
Objetivo del proceso	Gestionar y retroalimentar la dinámica institucional en la eficacia de sus resultados.
Indicador de desempeño	Índice de eficiencia alcanzado en la mejora de los procesos institucionales.
Producto	• Resolución Directoral.
	• Mapa de Procesos Actualizados Nivel 0 y 1.
	• Manual de Procesos Académicos Actualizado
	• Planes de mejora continua enfocados a cada proceso académico.
	• Informe de análisis sistemático de los procesos.
	• Reporte de seguimiento y resultados de los procesos y procedimientos
Persona que recibe el producto	Dirección General
	Jefes de Unidades
	Coordinadores de Áreas
	Docentes

Ficha Técnica del Proceso institucional	
	Personal Administrativo
	Estudiantes y egresados
	Dirección Regional de Educación SM
Procesos que comprende	• Planificación
	• Monitoreo y Evaluación
	• Retroalimentación
Elementos de entrada	• Normas Legales emitidas por el MINEDU.
	• Normas legales emitidas por PCM
	• Normas ISO 9001, ISO 14000 y OHSAS 18000.
	• Guías Metodológicas para formulación del MPI
	• Planes de trabajo de Unidades y Coordinaciones.
	• Reglamento Interno.
	• Planes de desarrollo Institucional.
	• Plan Anual de trabajo
	• Planes de mejora continua.
Proveedores	Ministerio de Educación.
	Organismos Certificadores de Calidad.
	Dirección General.
	Jefaturas de Unidades
	Coordinadores de Áreas
	Dirección Regional de Educación SM
Controles	Control del cumplimiento de plazos establecidos en el plan.
	Control de la pertinencia de los planes de mejora.
	Control de la coherencia de los instrumentos de medición de eficiencia.
	Control de operacionalización del Mapa de Procesos Nivel 0 y 1.

- Macroproceso: Gestión de la dirección

Ficha Técnica del Proceso institucional	
Nombre del Macroproceso	GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN
Subcomponente	Estratégico
Responsable del proceso	Dirección General
Objetivo del proceso	Gestionar, monitorear y evaluar el funcionamiento institucional.
Indicador de desempeño	Índice de eficiencia alcanzado en la mejora de los procesos institucionales.
Producto	• Documentos de gestión aprobados: PEI, RI, PAT, PCI y MPA.
	• Directivas y Resoluciones
	• Convenios Interinstitucionales
	• Memoria Anual

Ficha Técnica del Proceso institucional	
	• Memorándum, oficios, cartas y otros
Persona que recibe el producto	DRE SM
	Entidades en Convenio
	Jefes de Unidades
	Coordinadores de Áreas
	Docentes
	Personal Administrativo
	Estudiantes y egresados
Procesos que comprende	• Gestión de las necesidades formativas
	• Gestión de las condiciones favorables
	• Gestión del Cambio
Elementos de entrada	• Normas Legales emitidas por el MINEDU, MTPE, MINAM, MINSA, MEF.
	• Plan de Desarrollo Concertado Provincial y Regional
	• Diseños Curriculares Nacional
	• Guías Metodológicas para Documentos de Gestión
	• Informes consolidados de resultados de jefaturas y áreas.
	• MOP de la Dirección Regional SM
	• Solicitudes, requerimientos, cartas y otros
Proveedores	Direcciones del Ministerio de educación
	Dirección de Formación Inicial Docente
	Dirección Regional de Educación de San Martín
	Instituciones Educativas y Empresariales
	UGEL
	Jefaturas de Unidades
	Coordinadores de Áreas
Controles	Verificación de coherencia entre la visión compartida, el perfil de egreso, instrumentos de gestión.
	Verificación de actualización de normativas
	Control de la pertinencia de actividades programadas.

8.4.3 Procesos de Soporte

Abarcan las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de los procesos misionales y estratégicos, brindando los recursos necesarios, de manera oportuna y eficiente.

Para el caso de la EESPP “Lamas”, estos procesos son:

a. Administrar presupuesto y finanzas
b. Administrar recursos humanos

c. Administrar logística
d. Administrar abastecimiento
e. Administrar atención al público y gestión documental
f. Administrar tecnologías de la información
g. Administrar comunicaciones

- Macroproceso: Gestión del proceso de soporte

Ficha Técnica del Proceso Institucional	
Nombre del Macroproceso	GESTIÓN DE PROCESOS DE SOPORTE
Subcomponente	Soporte
Responsable del proceso	Área de administración
Objetivo del proceso	Gestionar de manera eficiente y oportuna los recursos presupuestales, trámites documentarios de los usuarios, proporcionar recursos, materiales y equipos en óptimas condiciones, gestionar la eficiencia del desempeño, garantiza el uso de las TICs como herramienta de aprendizaje, siendo capaces de resolver posibles asuntos normativos y legales para asegurar la calidad del servicio educativo
Indicador de desempeño	Porcentaje de resultados obtenidos luego de la ejecución de la partida presupuestaria.
	N° de recursos y materiales entregados
	Nivel de satisfacción de atención al usuario
Producto	• Resolución Directoral aprobando el presupuesto institucional
	• Cuadro de necesidades de bienes y servicios
	• Plan de adquisición
	• Equipos y recursos tecnológicos adquiridos y entregados
	• Inventario de equipos, recursos, materiales
	• Ficha de evaluación para acceder a cargos y perfiles
	• Oficios con respuestas legales
Persona que recibe el producto	Dirección General
	Consejo Directivo
	Jefes de Unidades
	Asesor legal
	Estudiantes, egresados
	Comunidad Educativa
Procesos que comprende	• Gestión de recursos económicos y financieros
	• Gestión Logística y abastecimiento
	• Gestión de personas
	• Gestión de Recursos Tecnológicos
	• Atención al Usuario
	• Asesoría Legal
Elementos de entrada	• Normas legales del MINEDU, MEF y DRE

Ficha Técnica del Proceso Institucional	
	• Cuadro de necesidades
	• Evaluación presupuestal histórica
	• Plan de presupuesto
	• Acta de acuerdo y aprobación
	• Resolución Directoral
	• Hoja de requerimiento e inventario
	• Solicitud de contrato
Proveedores	MEF, MINEDU
	Dirección Regional Educación, Dirección General.
	Docentes y directivos
	Estudiantes
	Áreas Institucionales
Controles	Auditoria Interno
	Dirección General
	Comité de calidad

8.5 Fichas técnicas de los procesos nivel 1

8.5.1 DE LOS PROCESOS MISIONALES DE LA EESP

- Proceso de 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.

i. Admisión

Macroproceso: Gestión de la formación inicial docente				
Nombre del Proceso	a) Admisión			
Objetivo	Tiene por objetivo planificar, organizar y ejecutar el proceso de selección de postulantes que cuenten con las competencias básicas para el ejercicio del rol docente para seleccionar a los postulantes con las aptitudes necesarias para desarrollar de manera óptima las competencias del perfil de Egreso y prever un desempeño docente de calidad.			
Responsable	Unidad Académica y Dirección General			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario

Macroproceso: Gestión de la formación inicial docente				
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Dirección General	• Lineamientos del Proceso de Admisión formulados por el MINEDU. • Consolidado de las metas de atención • Normas legales competentes. • Reglamento de Admisión. • TUPA institucional.	• Planificación, organización y ejecución del proceso de admisión • SENA • Servicios académicos exclusivos • Servicios académicos de oficio • Servicios académicos internos	• Plan de Difusión de la oferta académica. • Informe consolidado de Simulacros de Examen de Admisión. • Nómina de inscritos para admisión. • Exámenes de admisión. • Acta de ingresantes. • Elaboración de instrumentos de evaluación. • Lineamientos académicos generales de la Institución	• Postulantes de la localidad local y regional • Estudiantes de FID

ii. Formación académica

Macroproceso: Gestión de la formación inicial docente				
Nombre del Proceso	b) Formación Académica			
Objetivo	Aportar al desarrollo del currículo de formación docente oportunidades para aprender los conceptos, habilidades, procedimientos e información que sustentan las competencias del Perfil de Egreso, teniendo en cuenta el conocimiento socio – cultural del contexto			
Responsable	Unidad Académica			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica	• Lineamientos aprobados • Guía Metodológica: Lineamientos Académicos Generales para	- Enseñanza de calidad -Gestión del aprendizaje (planificación, estrategias de enseñanza,	• Buenas prácticas instauradas en la Formación Inicial. • Resultados formativos	• Estudiantes matriculados • Dirección Regional de Educación SM

	las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas. • Ley 30512 • Programas curriculares	estrategias de aprendizaje) -Gestión de la convivencia y clima de aprendizaje -Gestión del clima de aprendizaje -Uso de materiales y recursos educativos -Evaluación formativa de competencias -Evaluación de los aprendizajes (tipos, estrategias, instrumentos y mecanismos de calificación)	• Funcionamiento de la biblioteca virtual y física	

iii. **Práctica pre-profesional**

Macroproceso: Gestión de la formación inicial docente				
Nombre del Proceso	c) Prácticas Pre profesionales			
Objetivo	Brindar 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			
Responsable	Unidad Académica y Coordinador de Práctica Pre Profesional			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica	• Convenios inter institucionales para realización de prácticas. • Perfiles profesionales.	• Gestión de la práctica pre-profesional • Monitoreo de la práctica • Asesoramiento permanente al estudiante	• Resolución de aprobación del Plan de Practicas Pre profesionales. • Desarrollo de Competencias	• Director General. • Coordinador de Prácticas Pre profesionales. • Jefe de Unidad Académica.

	• Planes de supervisión y monitoreo de los docentes de práctica. • Sílabos de práctica pre profesional. • Proyectos integradores • FUT	• Retroalimentación a la formación académica • Sistematización de la práctica pre profesional	en los Centros de Práctica. • Informe consolidado de cumplimiento de los objetivos del Plan. • Informe de monitoreo, supervisión de los docentes de prácticas.	• Docentes de Práctica • Estudiantes

iv. Investigación

Macroproceso: Gestión de la formación inicial docente				
Nombre del Proceso	d) Investigación e Innovación en FID			
Objetivo	Aportar al desarrollo de la formación docente oportunidades continuas para aprender a través de la indagación y la producción de conocimientos, en contextos reales o plausibles de ejercicio profesional.			
Responsable	Unidad Académica y Jefatura de Unidad de Investigación.			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación •Dirección Regional de Educación SM •Unidad Académica • Estudiantes	• Reglamento de investigación • Normas Legales emitidas por el MINEDU • Lineamientos para el desarrollo de la práctica pre profesional e investigación • Proyecto Educativo Institucional • Requerimiento • Solicitud • Lineamientos Académicos Generales • PCI	• El desarrollo de proyectos de investigación como eje transversal • Desarrollo de investigación con fines de titulación • Gestión de la investigación a nivel de estudiantes y formadores • Sistematización y difusión de investigaciones destacadas	• Resolución de aprobación del Plan de Jefatura de Unidad de Investigación. • Aprobación de Proyectos de Investigación. • Informe de sustentación de Investigaciones. • Elaboración de un repositorio de investigación.	• Director General. • Jefe de Unidad de Investigación. • secretario Académico. • Docentes de Asesores. • Docentes Revisores. • Estudiantes

v.Tutoría

Macroproceso: Gestión de la formación inicial docente				
Nombre del Proceso	e) Desarrollo Personal			
Objetivo	Tiene por objetivo aportar a la formación el soporte académico y socioemocional que necesitan los estudiantes para aprender a aprender y a colaborar en el logro de sus metas, manejando conflictos y el estrés.			
Responsable	Unidad de Bienestar y Empleabilidad/Unidad Académica			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Dirección General	• Normas Legales emitidas por el MINEDU. • Perfiles profesionales. • Matriz de Competencias académicas a desarrollar. • Identificación de conflictos • Identificación de limitación en la formación de los estudiantes • Lineamientos Académicos Generales	• Planificación y organización del área de tutoría y consejería • Desarrollo de acciones de tutoría para fortalecer habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional • Evaluación y mejora continua de las actividades del Plan de Desarrollo Personal. • Orientación a los estudiantes en su desarrollo personal y académico • Orientación a los formadores en el manejo de la relación intersubjetiva con los alumnos	• Micro talleres de desarrollo Personal y académico. • Informe Consolidado del Porcentaje de objetivos cumplidos de Acuerdo al Plan. • Protocolos estrategias e instrumentos para el manejo del clima institucional en el aula	• Docentes • Estudiantes • Directivos • Comunidad educativa • Dirección Regional de Educación SM

vi. Participación institucional

Macroproceso: Gestión de la formación inicial docente				
Nombre del Proceso	f) Participación Institucional			
Objetivo	Tiene por objetivo aportar a la formación docente una experiencia sistemática y reflexiva de participación en el desarrollo de un Proyecto Educativo Institucional, centrado en los aprendizajes y en metas de mejora continua			
Responsable	Unidad Académica			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Unidad Académica • Dirección Regional de Educación SM	• Reglamento Institucional. • Normas Legales emitidas por el MINEDU. • Actas de conformación del Comité de elecciones. • Oficios • Requerimientos • Lineamientos Académicos Generales	• Formación del Consejo asesor • Elección de estudiantes en el consejo asesor. • Información de las acciones realizadas	• Participación democrática • Resolución de reconocimiento del representante estudiantil. • Informe de Revisión y Conteo de votos válidos.	• Director General. • Comité de elecciones. • Delegados de carreras.

vii. Seguimiento a egresados

Macroproceso: Gestión de la formación inicial docente				
Nombre del Proceso	g) Seguimiento de egresados			
Objetivo	Tiene por objetivo promover la conformación y desarrollo de una comunidad de egresados y constitución de redes. El seguimiento de Egresados aporta insumos para la actualización del Perfil de Egreso y el Plan Curricular a fin de mejorar el impacto social y la imagen institucional de la EESP			
Responsable	Unidad de Bienestar y Empleabilidad			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación	• Normas Legales emitidas por el MINEDU.	• Comunicación con los egresados	• Fichas de seguimiento a egresados	• Comunidad Educativa • Dirección general

• Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Egresados	• Perfiles profesionales. • Matriz de seguimiento • Lineamientos Académicos Generales Plan Anual de Trabajo • Proyecto Educativo Institucional	• Administración de la Data de egresados • Desarrollo de eventos que fortalece el vínculo con los egresados.	• Eventos para fortalecer competencias profesionales en los egresados • Reportes de empleabilidad de egresados • Reencuentros de egresados	• Unidad Académica • Egresados

- Proceso de 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.

i. Mejora continua

Macroproceso: Gestión del desarrollo profesional				
Nombre del Proceso	a) Fortalecimiento de competencias			
Objetivo	Tiene por objetivo preparar a los formadores para estar a la altura de las exigencias del perfil de egreso del estudiante y de su propio perfil como formador, desarrollando sus competencias profesionales de manera continua			
Responsable	Unidad Académica y Jefe de Unidad de Investigación			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica	• Normas Legales emitidas por el MINEDU. • Diagnóstico de las necesidades formativas. • Encuestas de satisfacción. • Propuestas formativas • Requerimientos, oficios, solicitudes	• Planificación del trabajo y análisis de competencias. • Desarrollo de Capacitaciones para el fortalecimiento de competencias digitales. • Evaluación de Resultados.	• Plan de trabajo aprobado con R.D • R.D de Reconocimientos y estímulos de logros alcanzados. • Informes de acciones	• Docentes formadores • Dirección Regional de Educación SM

	• Lineamientos Académicos Generales	• Estímulos y Reconocimientos.		

ii. Investigación y sistematización de la práctica

Macroproceso: Gestión del desarrollo profesional				
Nombre del Proceso	b) Investigación e Innovación en el desarrollo profesional			
Objetivo	Tiene por objetivo la producción de conocimientos para la mejora de la práctica docente desde una perspectiva intercultural y de respeto a la diversidad, así como el fomento de una cultura investigativa en el ejercicio docente.			
Responsable	Unidad Académica y Jefatura de Unidad de Investigación			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica	• Lineamientos para el desarrollo de la práctica pre profesional e investigación. • Ley 30512 y su reglamento • Reglamento interno • Normas Legales emitidas por el MINEDU. • Reglamento de investigación • Requerimientos, oficios, solicitudes • Lineamientos Académicos Generales	• Planificación y Organización de la Investigación e Innovación. • Revisión y Asesoramiento en la investigación • Repositorio de la Investigación.	• Informe de investigación • Repositorio Institucional Actualizado. • Resolución de Aprobación de Proyectos de Investigación. • Publicación de artículos científicos.	• Docentes formadores • Dirección Regional de Educación SM • Bibliotecas digitales nacionales e internacionales

- Proceso de gestionar la formación continua

Los procesos de formación continua son aquellos que desarrollan acciones formativas para docentes, directores o formadores en ejercicio de otras instituciones educativas, a partir de demandas específicas de las instancias gubernamentales, en el marco de programas nacionales o locales y regionales, o de las escuelas locales. Se propone, además, como una experiencia que debe retroalimentar la formación inicial, abriendo oportunidades para la reflexión pedagógica y la investigación.

i. Identificación de necesidades formativas locales

Macroproceso: Gestión de la formación continua				
Nombre del Proceso	a) Investigación e Innovación en la formación continua			
Objetivo	Tiene por objetivo contar con evidencia, recogida y sustentada de forma rigurosa y sistemática, para retroalimentar las prácticas formativas de la Institución y establecer líneas de investigación basadas en casos locales.			
Responsable	Unidad de Formación Continua, Unidad de Investigación y Unidad de Calidad			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Estudiantes • Docentes	• Ley 30512 y su reglamento • Reglamento interno • Normas Legales emitidas por el MINEDU. • Informe de asesoramiento y supervisión de los proyectos de investigación. • Formato de proyectos de investigación. • Informe de proyecto	• Planificación y Organización de la Investigación e Innovación. Revisión y Aprobación del Proyecto de Investigación o Tesis. • Repositorio de la Investigación. • Seguimiento a los proyectos de investigación e innovación	• Informe de investigación • Artículo científico. • Planes • Informes de avance en los proyectos	• Jefatura de Unidad Académica. • Secretaría Académica. • Jefatura de Unidades y Coordinadores de áreas. • Profesionales en Formación Continua. • Estudiantes • Docente

ii. Servicios de formación docente continúa

Macroproceso: Gestión de la formación continua				
Nombre del Proceso	b) Gestión de programas de formación continua			
Objetivo	Tiene por objetivo desarrollar acciones formativas dirigidas a docentes, directores o formadores en ejercicio, lo que incluye la planificación, gestión, seguimiento y evaluación del servicio prestado, así como los procesos previos de selección del personal a cargo de la prestación del servicio y los de desarrollo de sus capacidades y mejora continua.			
Responsable	Unidad de Formación Continua			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación	• Normas Legales emitidas por el MINEDU.	• Planificación y organización de la Formación Continua.	• Informe de la sistematización de la experiencia	• Docentes. • Docentes en formación continua. • Egresados.

• Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Profesionales de diversas carreras • Egresados	• Encuestas de necesidades de capacitación. • Formato de fichas de inscripción. • Ley 30512	• Implementación del programa de segunda especialidad y profesionalización docente • Desarrollo y certificación del programa de segunda especialidad y profesionalización docente • Evaluación de los programas de segunda especialidad y profesionalización docente • Selección de formadores en servicio, • Inducción y capacitación a formadores, • Desarrollo de acciones formativas, • Monitoreo y evaluación del servicio y • Comunicación de logros obtenidos.	de programas de capacitación. • Certificación de cursos, talleres, seminarios entre otros. • Emitir certificación hacia el personal docente y no docente. • Cronograma de cursos, talleres, seminarios.	

- Proceso de bienestar y empleabilidad

Está constituido por los procesos de orientación profesional, consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos u otros que ayuden al estudiante a transitar de la educación superior al empleo. Además, comprende procesos de ayuda o soporte a la comunidad educativa, para brindar a los estudiantes apoyo o gestionar ante las instancias los servicios profesionales que necesite el estudiante.

i. Promoción del bienestar y empleabilidad

Macroproceso: Promoción del Bienestar y Empleabilidad				
Nombre del Proceso	a) Promoción del Bienestar y Empleabilidad			
Objetivo	Tiene por objetivo agrupar todas las actividades relacionadas con el apoyo al bienestar y la defensa de los estudiantes. Su propósito es el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo del estudiante.			
Responsable	Unidad de Bienestar y Empleabilidad			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Unidad de bienestar y empleabilidad • Dirección general. • Estudiantes	• Reglamento de tutoría y consejería • Plan de bienestar • Plan de tutoría • Relación de tutores. • Plan Anual de Trabajo	• Gestionar la Tutoría y Consejería • Gestionar la Bolsa de trabajo y emprendimiento • Implementar el Comité de defensa del estudiante • Gestionar los Servicios de bienestar • Gestionar el servicio de Atención del servicio médico	• Registro de atención médico • Plan de Trabajo Aprobado con Acto Resolutivo • Fichas de atención Psicológica Consolidado de atenciones de asistencia social a los estudiantes. • Planes de trabajo de tutoría. • Protocolo de atención (servicio de Psicopedagogía) • Protocolo de atención (servicio Médico) • Protocolo de atención (servicio de Asistenta Social) • Consolidado de informe de tutoría realizado en aulas.	• Docentes Tutores y consejeros • Coordinadores de áreas • Estudiantes • Unidad Académica • Unidad de bienestar y empleabilidad • Dirección general.

			cuaderno de incidencias	

8.5.2 DE LOS PROCESOS ESTRATEGICOS DE LA EESP "LAMAS"

- **Proceso de gestionar la dirección estratégica**

La Dirección Estratégica reúne los procesos que permiten conducir la institución hacia el logro de los resultados que se ha propuesto, desde una visión compartida, los lineamientos de política educativa nacional y las necesidades de formación del ámbito territorial en que la EESP "Lamas" se encuentra.

i. **Gestión del cambio**

Macroproceso: Gestión de la dirección				
Nombre del proceso	a) Gestión del cambio			
Objetivo	Tiene por objetivo centrar el enfoque de procesos en los desafíos que conlleva a transformaciones de la EESPP en materia social, de políticas educativas y aspectos pedagógicos. La respuesta a estos desafíos es congruente con los enfoques que inciden transversalmente en la Formación Inicial Docentes. Asimismo, considera las particularidades y características del territorio (espaciales, culturales, lingüísticas, económicas, ambientales y geográficas) en el cual se ubica el EESPP.			
Responsable	Dirección General y Unidad Académica			
Descripción del proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
•Ministerio de Educación •Dirección Regional de Educación SM •Unidad Académica	•Proyecto Educativo Institucional •PAT. •Requerimientos •Diagnósticos •Acuerdos, solicitudes y otros	•Gestión del clima laboral para la transformación •Evaluación de las estrategias desarrolladas para un buen clima laboral	Talleres Charlas Encuentros Evaluaciones	•Dirección General jefes de Unidades •Coordinadores de Áreas •Docentes •Personal Administrativo •Estudiantes

ii. **Gestión de necesidades formativas**

Macroproceso: Gestión de la dirección	
Nombre del proceso	b) Gestión de las necesidades formativas

Objetivo	Tiene por objetivo diagnosticar las debilidades y fortalezas de la formación docente del EESPP sobre la base de evidencias, considerando las características del ámbito territorial de influencia, nivel académico de los estudiantes y preparación profesional de los docentes formadores.			
Responsable	Dirección General y Unidad Académica			
Descripción del proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
- Ministerio de Educación - Dirección Regional de Educación de SM - Unidad Académica - Docentes	• Lineamientos aprobados del MSE • Reglamento Interno • PCI • Normas nacionales Minedu	• Identificar las necesidades formativas • Atender las necesidades formativas • Evaluar las acciones desarrolladas	• Plan de fortalecimiento de competencias • Estrategias y mecanismo de atención a las necesidades • Resultados de atención a las necesidades de competencias identificadas	• Comunidad educativa • Docentes • Unidad Académica

iii. Gestión de condiciones favorables

Macroproceso: Gestión de la dirección				
Nombre del proceso	c) Gestión de condiciones favorables			
Objetivo	Tiene por objetivo desarrollar la gestión de oportunidades, mitigación de riesgos y conflictos de forma concertada con los actores del Modelo de Servicio Educativo 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.			
Responsable	Dirección General y Unidad Académica			
Descripción del proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario

• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Docentes	• Normatividades nacionales • Proyecto Educativo Institucional • Reglamento Interno • Solicitudes, oficios, actas y otros • Plan Anual de Trabajo	• Identificación de temas en riego y conflictos • Desarrollo de acciones, estrategias, mecanismos para mitigar riesgos y conflictos • acompañamiento para neutralizar conflictos. • Identificación de lecciones aprendidas y mecanismos a institucionalizar	• Reporte de riegos • Reporte de posibles conflictos • Plan de acción para mitigar riesgos y conflictos • Reportes de avances en la neutralización de conflictos	• Comunidad educativa • Dirección Regional • Unidades orgánicas • Minedu • Otras instituciones del estado

- Proceso de gestionar la calidad

La Gestión de la Calidad busca asegurar una dinámica organizacional de mejoramiento continuo orientada a alcanzar los resultados previstos en el perfil de egreso, los estándares de calidades de la EESP y eficacia en la gestión. Este componente se responsabiliza por la implementación de un ciclo de gestión (planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación) organizado alrededor del perfil de egreso y los estándares de calidad de los procesos de cada subcomponente.

i. Planificación

Macroproceso: Gestión de la calidad				
Nombre del proceso	a) Planificación			
Objetivo	Tiene por objetivo el diseño de procesos formativos, de desarrollo profesional docente y de formación continua, sustentándose en evidencias previendo las condiciones necesarias y anticipando contingencias en cada caso.			
Responsable	Dirección General y Área de Calidad			
Descripción del proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario

• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Dirección General	• Proyecto educativo institucional • Necesidades académicas identificadas • Resultados de la evaluación del PEI • Resultados de la evaluación del PAT	• Elaboración de la planificación anual y multianual • Planificación de contingencia para el desarrollo de los procesos formativos	• Plan de mejora continua • Plan anual de trabajo • Plan de contingencia	• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Dirección General

ii. Monitoreo y evaluación

Macroproceso: Gestión de la calidad				
Nombre del Proceso	b) Monitoreo y evaluación			
Objetivo	Tiene por objetivo recoger información mediante el seguimiento y medición de procesos y resultados de las acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua.			
Responsable	Dirección General y Área de Calidad			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
•Ministerio de Educación •Dirección Regional de Educación SM	•Proyecto Educativo Institucional •Plan Anual de Trabajo •Evaluaciones •Manual de Procesos Institucionales •Planes de mejora de acciones formativas en docentes y estudiantes	•Diseño de la metodología del sistema de monitoreo y evaluación •Diseño de las herramientas de monitoreo y evaluación de acciones formativas y desarrollo institucional •Implementación de herramientas e instrumentos para la medición de acciones formativas •Implementación de instrumentos para la medición	•Plan de monitoreo •Fichas de monitoreos •Informe de sistematización del monitoreo	•Dirección Regional de Educación SM •Unidad Académica •Dirección General

Macroproceso: Gestión de la calidad				
		del desarrollo institucional		

iii. **Retroalimentación**

Macroproceso: Gestión de la calidad				
Nombre del Proceso	c) Retroalimentación			
Objetivo	Tiene por objetivo la devolución oportuna de la información recogida en el monitoreo y evaluación. Involucra a las acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio.			
Responsable	Dirección General y Área de Calidad			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación •Dirección Regional de Educación SM •Unidad Académica	• Plan de monitoreo Fichas de monitoreos •Informe de sistematización del monitoreo. •Planes de Mejora	• Elaboración de lecciones aprendidas en base a evidencias aportadas por el • Monitoreo y Evaluación • Desarrollo organizacional de los procesos y mecanismos de división del trabajo que se ajuste a la visión y a los procesos misionales • Comunicación de las brechas y desafíos detectados en cada proceso • Propuesta de decisiones o de planes de mejora para cada subcomponente • Articulación y relacionamiento institucional con actores del sector público, la ciudadanía, la sociedad civil y el sector privado.	• Informes de buenas practicas • Planes de mejora	• Estudiantes • Docentes • Directivos

		• Suscripción de compromisos, acuerdos y alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones nacionales en materia de educación. • Mecanismos de rendición de cuentas periódicos		

8.5.3 DE LOS PROCESOS DE SOPORTE DE LA EESP "LAMAS"

i. Gestión de recursos socioeconómicos y financieros

Macroproceso: Gestión de procesos de soporte				
Nombre del Proceso	a) Gestión de recursos socioeconómicos y financieros			
Objetivo	Tiene por objetivo la previsión económica y financiera, así como la administración eficiente y oportuna de los recursos presupuestales necesarios para asegurar la calidad del servicio educativo de la Institución. Supone la elaboración (estimación de las necesidades presupuestales) y ejecución (gasto financiero) del presupuesto anual.			
Responsable	Dirección General - Administración			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Pliego Regional • MEF	• Normas legales del MEF y DRE • Inventario de bienes y patrimonio • Cuadro de necesidades de las áreas • Directivas y Resoluciones emitidas por Dirección General • Plan de presupuesto aprobado por	• Gestión de recursos ordinarios • Gestión de recursos presupuestales	• Resolución de aprobación del Presupuesto Anual • Resolución de aprobación de Partidas presupuestarias • Informes de cierre presupuestal • Informe de modificaciones presupuestarias	• Consejo Asesor • Director General • Contador • Administrador • Estudiantes • Dirección Regional de Educación SM

	Dirección General			

ii. Gestión logística y abastecimiento

Macroproceso: Gestión de procesos de soporte				
Nombre del Proceso	b) Gestión logística y abastecimiento			
Objetivo	Tiene por objetivo administrar y proporcionar los recursos materiales, bienes y servicios, en condiciones de seguridad, calidad, oportunidad y costo adecuado para el funcionamiento adecuado de la Institución. 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.			
Responsable	Dirección General - Administración			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Dirección General • Docentes	• Inventario de bienes y patrimonio • Cuadro de necesidades de las áreas • Directivas • Plan de presupuesto aprobado por Dirección General	• Mantenimiento de la infraestructura de la IESPP • Gestión de abastecimiento de bienes y servicios requeridos para el funcionamiento de la EESPP	• Inventario de bienes • Adquisición de bienes y servicios • Entrega de materiales, recursos y bienes	• Consejo Asesor • Director General • Administrador Unidad Académica • Docentes

iii. Gestión de personas

Macroproceso: Gestión de procesos de soporte				
Nombre del Proceso	c) Gestión de personas			
Objetivo	Tiene por objetivo informar a inicios de año las plazas disponibles en cuanto al personal docente y administrativo para su contratación de acuerdo a las necesidades de las Áreas o Programas de Estudio, llevar el control de la asistencia mensual a través del sistema que corresponda y reporta para el trámite correspondiente y informar mensualmente las ocurrencias en cuanto al desempeño del personal docente y administrativo.			
Responsable	Dirección General - Administración			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario

• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM • Unidad Académica • Docente	• Norma de contratación docente y puestos de gestión • TDR • Cuadro de necesidades de las áreas • Directivas	• Sistema de contratación Docente • Sistema de contratación Administrativo • Sistema de encargatura en los puestos de gestión	• R.D.R. de contratación • Informes de asistencia mensual	• Consejo Asesor • Director General • Administrador • Docentes

iv. Gestión de recursos tecnológicos

Macroproceso: Gestión de procesos de soporte				
Nombre del Proceso	d) Gestión de recursos tecnológicos			
Objetivo	Tiene por objetivo la estandarización de procesos para el desarrollo de sistemas de información y comunicaciones, la administración de las bases de datos y sistemas de información institucional y el soporte técnico para el adecuado funcionamiento de los sistemas de información.			
Responsable	Dirección General - Administración			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Secretaría de mesa de partes. Jefatura de Área Administrativa. Dirección General. Jefatura de Unidad Académica. Coordinaciones de áreas.	• Formulario Único de trámite. • Requerimiento. • Memorándum Formatos de Requerimientos.	• Estandarización de procesos en el desarrollo de sistemas • Soporte técnico en el sistema de información • Soporte en el Uso del aula virtual en la Plataforma Team	• Acceso y uso de las TIC como herramienta de aprendizaje	• Comunidad Educativa

v. Atención al usuario

Macroproceso: Gestión de procesos de soporte	
Nombre del Proceso	e) Atención al usuario
Objetivo	Tiene por objetivo agrupar actividades relacionadas al registro, seguimiento y atención a documentos de la EESP, así como la atención al público externo en procesos de naturaleza administrativa.

Responsable	Dirección General - Administración			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Administración • Área de calidad • Control interno	• Formulario único de trámite • Informes y reportes.	• Gestión del archivo documentario • Atención al público en procesos administrativos • Uso del libro de reclamaciones	• Eficiente gestión y atención al usuario interno y externo	• Jefes de Unidades • Coordinadores de áreas • Docentes Formadores • Personal Administrativo • Estudiantes matriculados • Egresados

vi. Asesoría Legal

Macroproceso: Gestión de procesos de soporte				
Nombre del Proceso	f) Asesoría Legal			
Objetivo	Tiene por objetivo otorgar la información jurídica y resolver consultas legales para la resolución de asuntos vinculados con la aplicación de las leyes, normativas y reglamentos internos relacionados al quehacer de la institución. Además, el director general podrá contar con Asesoría Legal de considerarlo necesario.			
Responsable	Dirección General - Administración			
Descripción del Proceso				
Proveedores	Entrada	Subprocesos	Productos	Destinatario
• Ministerio de Educación • Dirección Regional de Educación SM	• Quejas • Reclamos orales y escritos • Denuncias	• Sistema de consultas en la atención jurídica: EESPP - DRE SM • Emisión de opinión, dictámenes e informes legales • Proceso administrativo y disciplinario	• Reglamento Interno implementado • Consultas atendidas	• Dirección general • Jefes de Unidades • Coordinadores de áreas • Docentes Formadores • Personal Administrativo • Estudiantes

8.6 Estructura organizacional

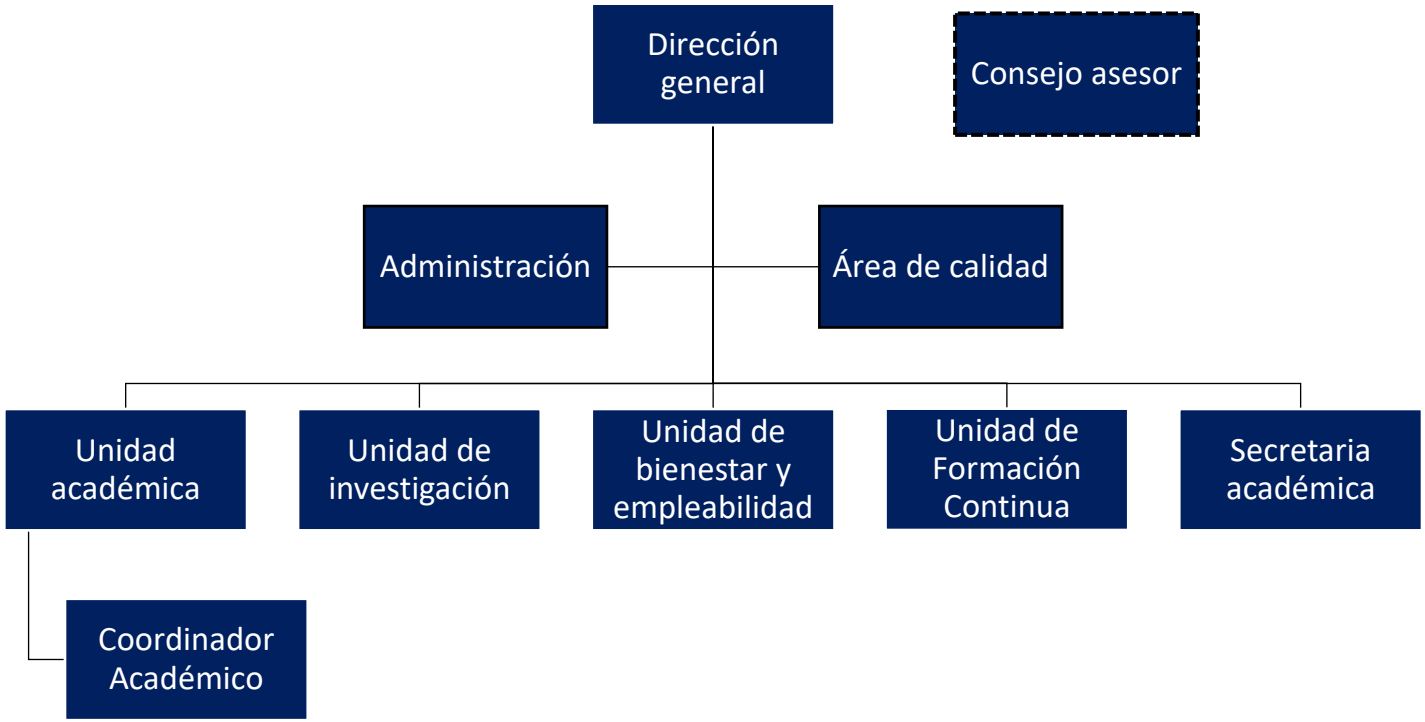
Luego de identificar nuestro mapa de procesos, procedemos a identificar nuestra estructura organizacional, la vinculación con los procesos es de la siguiente manera, a fin de que los órganos de cada nivel jerárquico están asociados a diferentes tipos de procesos, de los cuales son responsables:

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:

Figura 1. Organigrama de la escuela



8.7 Directrices para el desarrollo de procesos del subcomponente estratégico

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

Directrices de gestión estratégica institucional:

DIMENSIONES DEL SUBCOMPONENTE ESTRATEGICO	PROCESO	DIRECTRICES
Gestión de la Dirección	Gestionar las necesidades formativas	• La institución identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes. • La institución identifica actores claves y establece relaciones y acuerdos que contribuyen a lograr sus objetivos. • La institución adapta sus servicios a las particularidades y características del territorio.
	Gestionar condiciones favorables	• La institución cuenta con una ruta de cambios progresivos para implementar el modelo de servicio educativo. • La Institución maneja una gestión territorial para atender las demandas de las poblaciones específicas
	Gestionar el cambio	• 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. • La institución promueve los enfoques transversales haciendo énfasis en la interculturalidad.
Gestión de La Calidad	Planificar	• La institución identifica la distribución del tiempo, jornada de trabajo, docentes, administrativos y de servicio. • La institución realiza una planificación estratégica de acuerdo a las necesidades identificadas de cada programa de estudio.

DIMENSIONES DEL SUBCOMPONENTE ESTRATEGICO	PROCESO	DIRECTRICES
	Monitorear y evaluar	• La institución monitorea, mide, evalúa, mejora continuamente y controla el cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad. • La institución brinda un sistema de información docente, estudiantes, administrativos y de servicio.
	Retroalimentar	• La institución evalúa la oferta formativa y organiza la propuesta para cubrir la demanda para brindar servicio de calidad y diferenciada. • La institución promueve una cultura de calidad y asegura un proceso de mejora continua.

8.8 Directrices para el desarrollo de procesos del subcomponente de soporte

MACROPROCESO	• PROCESO	• EJEMPLOS DE DIRECTRICES
Soporte Institucional	Gestión de recursos económicos y financieros	• La institución administra recursos presupuestales para asegurar un servicio de calidad. • La institución implementa un sistema de control automatizado de los recursos económicos y financieros. • La institución gestiona oportuna y equitativamente los recursos económicos priorizando las necesidades de los programas de estudios. • La institución gestiona sus recursos en el marco de la transparencia y la ética profesional.
	Gestión logística y abastecimiento	• La institución administra recursos materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad. • La institución asegura que los espacios educativos, contemplen las condiciones necesarias que permitan el logro de los aprendizajes. • La institución automatiza la gestión y administración de equipos e infraestructura. • La institución implementa los planes de mejora de infraestructura.

MACROPROCESO	• PROCESO	• EJEMPLOS DE DIRECTRICES
	• Gestión de personas	• La institución genera un ambiente de trabajo positivo que motiva a su personal docente y administrativo. • La institución capacita y evalúa el desempeño de su personal docente y administrativo. • La institución implementa un sistema de estímulos al reconocimiento a la labor destacada de los docentes, administrativos y estudiantes.
	• Gestión de recursos tecnológicos	• La institución evalúa y gestiona la compra, así como la administración de recursos tecnológicos idóneos que contribuyan a brindar un servicio de calidad. • La institución implementa planes de mejora para la adquisición y mantenimiento de los recursos y equipos tecnológicos para un servicio de calidad. • La institución promueve el uso óptimo de los recursos tecnológicos en toda la comunidad educativa
	• Atención al usuario	• La institución orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus necesidades en forma oportuna. • La institución administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas. • La institución garantiza un clima institucional armónico para brindar un servicio de calidad, respetando la diversidad de los usuarios.
	• Asesoría legal	• La institución actúa en cumplimiento del marco normativo que lo rige. • La institución gestiona un sistema de asistencia jurídica eficaz para garantizar la solución de los problemas internos.

POLITICA DE IVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

09



IX Política de Investigación e Innovación

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

Los fundamentos epistemológicos de la investigación son los siguientes:

Fundamentos epistemológicos de la investigación	Enfoque de investigación
• La investigación científica: La investigación es una tarea sistemática y organizada mediante la cual se trata de hallar una respuesta a un problema planteado y que aún no la tiene. Es, en esencia, como cualquier tipo de investigación, sólo que más rigurosa, organizada y se lleva a cabo cuidadosamente. Como siempre señaló Fred N. Kerlinger: Es sistemática, empírica y crítica. Esto se aplica tanto a estudios cuantitativos, cualitativos o mixtos. Que sea "sistemática" implica que hay una disciplina para realizar la investigación científica y que no se dejan los hechos a la casualidad. Que sea "empírica" denota que se recolectan y analizan datos. Que sea "crítica" quiere decir que se evalúa y mejora de manera constante. Puede ser más o menos controlada, más o menos flexible o abierta, más o menos estructurada, pero nunca caótica y sin método. Tal clase de investigación cumple dos propósitos fundamentales: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada). Gracias a estos dos tipos de investigación la humanidad ha evolucionado. La investigación es la herramienta para conocer lo que nos rodea y su carácter es universal	• Enfoque cuantitativo: representa, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos "brincar" o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población • Enfoque cualitativo**:** Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien "circular" en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio. Busca principalmente la "dispersión o

Fundamentos epistemológicos de la investigación	Enfoque de investigación
	expansión" de los datos e información, mientras que el enfoque cuantitativo pretende "acotar" intencionalmente la información (medir con precisión las variables del estudio, tener "foco"). Hernández Sampieri, Metodología de la investigación 6ta edición. • Enfoque Mixto: Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008). Chen (2006) los define como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una "fotografía" más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales ("forma pura de los métodos mixtos"); o bien, que dichos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio ("forma modificada de los métodos mixtos"). En resumen, los métodos mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias (Creswell, 2013a y Lieber y Weisner, 2010). Johnson et al. (2006) en un "sentido amplio" visualizan la investigación mixta como un continuo en

Fundamentos epistemológicos de la investigación	Enfoque de investigación
	donde se mezclan los enfoques cuantitativo y cualitativo, centrándose más en uno de ellos o dándoles el mismo "peso".

9.2 Elaboración de directrices para el fomento de la investigación y de la integridad científica y el resguardo de la propiedad

Macroproceso	Proceso	Directrices
Formación Inicial Docente	Investigación e innovación en FID	Se utiliza 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. Asimismo, en las prácticas preprofesionales, inician la elaboración de proyectos propios, informes de investigación.
Desarrollo Profesional de los Docentes	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	Socialización de las políticas de incentivos y estímulos a docentes formadores que desarrollen investigaciones cualitativas, cuantitativas y mixtas, producto de su práctica pedagógica.
Formación continua, segunda especialidad y profesionalización docente	Investigación e innovación en la formación continua.	Los programas de formación continua de la institución incentivan a desarrollar líneas de investigación e innovación para la mejora de la práctica pedagógica de los docentes.

También se ha considerado elaborar directrices para el resguardo de la seguridad científica y la propiedad intelectual, en el merco del resguardo de la integridad científica.

Aspecto	Ejemplo de directrices
Resguardo de la integridad científica	La producción, recopilación de datos y resultados de la investigación científica deben ser objetivos y no influenciados

	por intereses personales, económicos, financieros, políticos o de afiliación (CONCYTEC, 2018). La investigación se promueve la objetividad e integridad científica durante todo el proceso investigativo, a fin de que no exista algún tipo de manipulación de la información.
Propiedad intelectual	La institución cuenta con un reglamento de investigación, mediante el cual se insta a la comunidad educativa que realiza investigación e innovación a que respete la autoría y la propiedad intelectual.

9.3 Definición de líneas de investigación

A continuación, realizaremos un análisis y definición de las líneas de investigación que son desarrolladas por nuestra institución.

Investigación en estudiantes

Área de investigación	Lineamientos y políticas	Programas de estudio	Perfil de egreso de la FID	Línea de investigación
Planificación curricular Práctica pre profesional Gestión escolar Desarrollo profesional docente	Resolución Viceministerial Nº163-2019-MINEDU y RVM 202-2019-MINEDU Resolución Viceministerial Nº252-2019-MINEDU Resolución Viceministerial N° 089-2020-MINEDU Resolución Viceministerial N°147-2020-MINEDU DCBN 2019 -2020 -Resolución Directoral N° 0165-2010-ED DCBN 2010 Reglamento de	Educación Inicial Educación Física Educación Primaria EIB Educación Inicial EIB	La investigación supone el desarrollo de habilidades para indagar, analizar, reflexionar e interpretar críticamente la realidad y poder adaptar su acción al contexto, generando nuevas propuestas que mejoren la realidad educativa (Piñero, Rondón & Piña, 2007). Asimismo, brinda a los estudiantes de FID la oportunidad de aprender,	Conocimientos del enfoque por competencias y procesos pedagógicos para enseñar experiencias del aprendizaje. Planificación de la enseñanza por el enfoque por competencia. Desarrollo de competencias en los estudiantes. -Clima socioemocional en el aula. -Evaluación formativa en el aprendizaje. La gestión escolar para asegurar la calidad de los

Área de investigación	Lineamientos y políticas	Programas de estudio	Perfil de egreso de la FID	Línea de investigación
	investigación Ley N° 30512, Ley de institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Lineamientos Académicos Generales		reflexionar, participar con otros actores, generar nuevo conocimiento y evaluar su desempeño profesional en el contexto de su intervención como una estrategia de mejora continua. Esto se realiza a partir del recojo, análisis e interpretación de información de su propia experiencia en la institución educativa de Educación Básica, el trabajo con la comunidad, el análisis de la problemática educativa, el dominio disciplinar y el manejo de los procesos didácticos vinculados a su nivel y/o especialidad en el marco del diálogo de saberes. (DCBN, 2020, p.64)	aprendizajes. -Construcción de un liderazgo pedagógico. -Escuela y comunidad. - Uso de los recursos tecnológicos

Investigación en docentes formadores

Área de investigación	Lineamientos y políticas	Programas de estudio	Perfil de egreso de la FID	Línea de investigación
Desarrollo profesional del formador de docentes Práctica del docente formador	Resolución Viceministerial Nº163-2019-MINEDU y RVM 202-2019-MINEDU Resolución Viceministerial Nº252-2019-MINEDU Resolución Viceministerial N° 089-2020-MINEDU Resolución Viceministerial N°147-2020-MINEDU DCBN 2019 -2020 -Resolución Directoral N° 0165-2010-ED DCBN 2010 Reglamento de investigación Ley N° 30512, Ley de institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Lineamientos Académicos Generales	Educación Inicial Educación Física Educación Primaria EIB Educación Inicial EIB	Produce e promueve la investigación educativa, manejo estrategias de enseñanza. Proyectos de tesis o de innovación educativa Otras actividades que se realizan como parte de los procesos formativos y que involucran competencias de investigación	-Desarrollo de experiencias de aprendizajes. -Desarrollo de competencias de profesionales docentes. -Gestión de la convivencia democrática e intercultural. Participación en comunidades de aprendizajes para la mejora continua -Reflexión sobre la práctica pedagógica.

Investigación de los docentes en servicio

Área de investigación	Lineamientos y políticas	Programas de estudio	Perfil de egreso de la FID	Línea de investigación
Preparación	Resolución	Educación Inicial	Desarrolla,	Enfoques y

Área de investigación	Lineamientos y políticas	Programas de estudio	Perfil de egreso de la FID	Línea de investigación
para el trabajo pedagógico Conducción y mediación del proceso de enseñanza Participación en la gestión de la escuela. Participación en la formación y el desarrollo de la comunidad profesional de docentes.	Viceministerial Nº163-2019-MINEDU y RVM 202-2019-MINEDU Resolución Viceministerial Nº252-2019-MINEDU Resolución Viceministerial N° 089-2020-MINEDU Resolución Viceministerial N°147-2020-MINEDU DCBN 2019 -2020 -Resolución Directoral N° 0165-2010-ED DCBN 2010 Reglamento de investigación Ley N° 30512, Ley de institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Lineamientos Académicos Generales	Educación Física Educación Primaria EIB Educación Inicial EIB	individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	procesos pedagógicos -Planificación de la enseñanza colegiada -La convivencia democrática en relación al contexto intercultural. Participación de la gestión escolar y la comunidad Reflexión sobre su práctica pedagógica

ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN



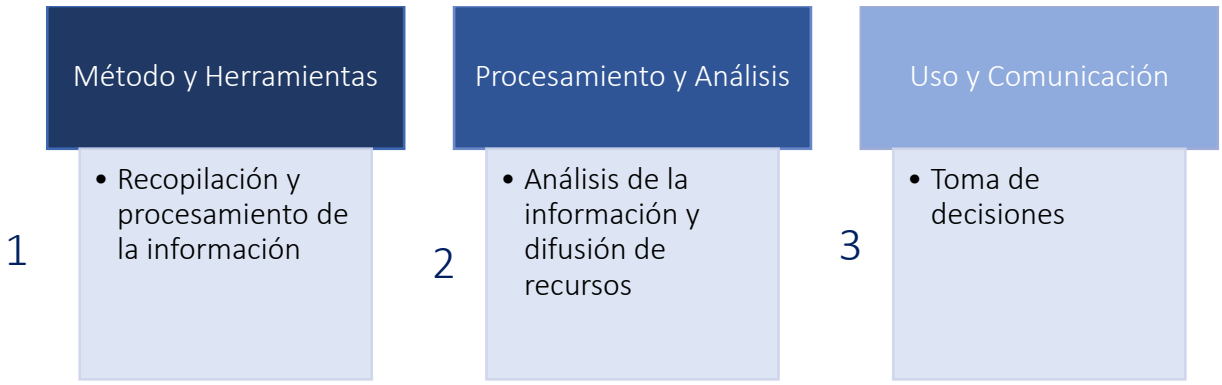
10

X. Estrategia de Evaluación del PEI

10.1 Definición de la estrategia de evaluación 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.

Figura. Flujo del monitoreo



10.1.1 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 púbicos 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	Cuatrianual
Cualitativo	Entrevistas semiestructuradas	Docentes	Cuatrianual
Cualitativo	Grupos de discusión o talleres	Directivos y Docentes	Semestral

10.1.2 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.

10.1.3 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.

10.2 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.

10.2.1 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.

10.2.2 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.

10.3 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.

10.3.1 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.

10.3.2 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.

A continuación, presentamos la matriz de Evaluación del PEI

Matriz de Evaluación del PEI

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
Estratégicos	Gestión de la dirección	Gestionar las necesidades formativas	OE1: Implementar actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando condiciones favorables en los equipos directivos, docentes formadores y estudiantes.	Diseño de estrategias y/o actividad que permitan garantizar el fortalecimiento del liderazgo pedagógico del equipo directivo.	Número de estrategias que promuevan el fortalecimiento del liderazgo pedagógico	5	5	5	*Actas de reuniones *Informes *Lista de asistencia del personal	*Lista de cotejo *Actas de reunión	Unidad Académica/Formación continua	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Implementación de estrategias y/o actividades que permitan el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de la comunidad educativa	Número de acciones que se han implementado para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de la comunidad educativa	5	5	5	*Actas de reuniones *Informe de ejecución de actividades	*Encuestas	Unidad Académica/Formación continua	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Gestión de la formación de comunidades de aprendizaje destinadas a los docentes formadores.	Número de docentes formadores integrantes de las comunidades	8	10	14	*Actas de reuniones *Informes	*Lista de cotejo *Actas de reunión	Unidad Académica/Formación continua	Semestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
					de aprendizaje								
		Gestión de las condiciones favorables		Diseño y aplicación de instrumentos para incentivar la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes	Número de planes de trabajo desarrollados para la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes	3	4	5	*Informe con los planes desarrollados *Actas de reuniones	*Lista de cotejo *Actas de reunión	Unidad Académica/Unidad de bienestar y empleabilidad	Semestral	Dirección general/Unidad académica
		Gestión del cambio	OE2: Implementar un programa de incentivos y estímulos a las buenas prácticas pedagógicas	Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas	Número de incentivos y estímulos diseñados para las buenas prácticas pedagógicas	5	5	5	*Informe con los incentivos y estímulos diseñados *Actas de las presentaciones	*Lista de cotejo *Actas de las presentaciones	Unidad Académica/Formación continua	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas	Número de incentivos y estímulos implementados	3	4	5	*Informe con los incentivos y estímulos implementados *Actas de las presentaciones	*Lista de cotejo	Unidad Académica/Formación continua	Semestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas	Porcentaje de incentivos y estímulos entregados	20 %	50 %	80 %	*Informe con los incentivos y estímulos implementados	*Lista de cotejo	Unidad Académica/Formación continua	Semestral	Dirección general/Unidad académica
	Gestión de la calidad	Planificar Monitorear y evaluar Retroalimentación	OE3: Fortalecer la gestión institucional para garantizar una gestión moderna, participativa que nos impulse al logro de los objetivos de la institución	Elaboración de un plan estratégico institucional de seguimiento y monitoreo de la gestión institucional	Número de informes sobre las mejoras y seguimiento del plan estratégico institucional.	3	3	3	*Informe con el plan de estratégico institucional * Informes de seguimiento al plan estratégico	*Lista de cotejo	Dirección /Área de calidad / Coordinación académica	Trimestral	Dirección general/Área de Calidad / Unidad académica
				Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.	Porcentaje del nivel de implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a los instrumentos de gestión	20 %	60 %	90 %	*Informes de seguimiento, monitoreo a la implementación de los instrumentos de gestión * Informe de la evaluación de la implementación de los instrumentos de gestión	*Lista de cotejo	Dirección /Coordinación Académica	Trimestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.	Número de planes de mejora aplicados para la formación inicial docente y la formación continua	5	6	7	*Informes de planes de mejora para la formación inicial y la formación continua *Actas de reuniones de trabajo	*Lista de cotejo	Unidad Académica/Formación continua	Trimestral	Dirección general/Unidad académica
Misionales	Gestión de la formación inicial docente	Formación académica	OE4: Implementar estrategias de atracción de egresados de la EBR a la EESPP e identificar sus necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la EBR para iniciar su formación inicial docente	Número de planes de atracción de la formación inicial docente	5	5	5	*Informes de implementación de planes de formación inicial docente * Actas de reuniones	*Lista de cotejo	Unidad Académica	Trimestral	Dirección general/Unidad académica
				Desarrollo del proceso de admisión para programas de estudio que cuenten con competencias básicas para el ejercicio del rol docente.	Porcentaje de avance del proceso de admisión para programas de estudios que tengan competencias básicas para el ejercicio del rol docente	20 %	50 %	80 %	*Informe de los resultados de los postulantes, con eso se elaborará el diagnostico de las necesidades formativas	Lista de cotejo	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
			OE5: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la implementación de una educación de calidad, de acuerdo al DCBN y las políticas educativas.	Generación de condiciones e identificación de necesidades de formación de los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio	Porcentaje de necesidades formativas de los estudiantes identificados para la diversificación curricular	20 %	10 %	5%	*Informe del diagnóstico de necesidades formativas.	Lista de cotejo	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Institucionalización del cambio curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio	Porcentaje de elementos curriculares de diversificación de los DCBN en coherencia a los propósitos de los programas de estudios	20 %	60 %	90 %	*Actas de reuniones * Informe con la identificación de las necesidades formativas	Lista de cotejo	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				Implementación de acciones se sostenibilidad de la gestión curricular (fase 3)	Porcentaje de estudiantes satisfechos con la diversificación curricular	-	20 %	50 %	*Lista de participantes *Encuestas de satisfacción	Encuestas Entrevista Cuestionarios	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los estudiantes que ingresan al EESPP	Porcentaje del nivel cumplimiento de estrategias para el fortalecimiento de competencias a los estudiantes que ingresan a la EESPP	30 %	60 %	90 %	*Informe del diagnóstico de necesidades formativas.	Lista de cotejo	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Implementación de acciones de reforzamiento académico para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.	Porcentaje de estudiantes que fortalecen su desarrollo académico para el logro de aprendizajes	20 %	50 %	80 %	* Informe de la implementación de las estrategias de fortalecimiento de competencias a los estudiantes recién ingresados	Lista de cotejo	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones de reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes	Porcentaje de actividades desarrolladas en marco del plan de seguimiento y evaluación a las acciones de reforzamiento del desarrollo personal de los estudiantes	20 %	60 %	90 %	*Informe que contiene el seguimiento y monitoreo a la implementación del plan de acciones de reforzamiento a los estudiantes	Lista de cotejo	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo a la necesidad de cada programa de estudio de la institución.	Porcentaje de materiales y recursos destinados a los programas de estudios	50 %	70 %	90 %	*Informe del diagnóstico de necesidades formativas.	Lista de cotejo	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
	Gestión del desarrollo profesional	Practica pre profesional	OE6: Implementar estrategias para el seguimiento, monitoreo, sistematización y evaluación de la práctica pre profesional de los estudiantes.	Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica pre profesional	Porcentaje del nivel de cumplimiento de estrategias implementadas para el asesoramiento permanente en temas relacionados a la práctica preprofesional	25 %	50 %	90 %	* Informe de seguimiento	*Lista de Cotejo Informe de reporte de producción de investigaciones e innovaciones en docentes en servicio	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Implementación de estrategias formativas que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.	Porcentaje de estrategias formativas ejecutadas para consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso	35 %	55 %	95 %	* Informe de seguimiento a la implementación de estrategias formativas	Lista de cotejo	Unidad Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica
				Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la	Número de reportes de seguimiento y monitoreo a la practica	5	5	5	*Reporte de seguimiento y monitoreo	Lista de cotejo Reportes de seguimient	Unidad Académica	Trimestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				práctica pre profesional de los estudiantes.	pre profesional de los estudiantes					o a la práctica preprofesional			
		Participación institucional	OE7: Gestionar la elección del consejo asesor para acompañar y aprobar acciones relacionadas a la gestión institucional y formación académica.	Implementación de los procedimientos para la elección del consejo asesor.	Cantidad de actas de elección para el consejo asesor	1	1	1	*Actas suscritas	Informe de votación	Consejo Asesor/Unidad de bienestar y empleabilidad	Anual	Dirección
				Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.	N° de sesiones de rendición de cuentas ante la comunidad educativa	2	3	4	*Acta de reunión * Reporte de asistencia	Lista de asistencia Observación	Consejo Asesor/Unidad de bienestar y empleabilidad	Semestral	Dirección
		Desarrollo personal	OE8: Fortalecer el área de tutoría a través de un equipo multidisciplinario que implemente	Elaboración de herramientas y protocolos que permitan fortalecer la tutoría en beneficio de los estudiantes.	Número de herramientas y protocolos elaborados para el fortalecimiento del área de tutoría	3	4	5	*Informe del diseño de herramientas y protocolos para el fortalecimiento del área de tutoría	Encuestas Entrevista Cuestionarios	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Semestral	Dirección general / Unidad de bienestar y empleabilidad

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
			estrategias y herramientas para el desarrollo socioemocional de los estudiantes	Implementación de las herramientas y protocolos de fortalecimiento de tutoría en beneficio de los estudiantes.	Porcentaje de herramientas y protocolos implementados para el fortalecimiento del área de tutoría	20 %	50 %	80 %	*Informe de la implementación de herramientas y protocolos para el fortalecimiento del área de tutoría	Encuestas Entrevista Cuestionarios	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Trimestral	Dirección general / Unidad de bienestar y empleabilidad
				Revisión y evaluación de los resultados del fortalecimiento de tutoría para los estudiantes.	Porcentaje de estudiantes satisfechos con el fortalecimiento del área de tutoría	50 %	70 %	95 %	*Lista de participantes *Encuestas de satisfacción	Encuestas Entrevista Cuestionarios	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Trimestral	Dirección general / Unidad de bienestar y empleabilidad
		Investigación e innovación en la FID	OE9: Implementar estrategias de seguimiento y evaluación a la investigación e innovación para la mejora de la práctica docente	Diseño de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica.	Cantidad de estrategias de seguimiento y evaluación desarrolladas para la mejora de la práctica docente en la investigación e innovación	5	5	5	*Informe de estrategias implementadas para la mejora de la práctica docente en la investigación e innovación	Lista de cotejo	Unidad de Investigación	Semestral	Dirección general /Unidad de investigación

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				Implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para la mejora de la práctica docente en investigación e innovación pedagógica.	Número de reportes de seguimiento a la implementación de estrategias de seguimiento y evaluación de las investigaciones e innovación para la mejora de la práctica docente	2	2	3	*Informe de seguimiento y monitoreo	*Reportes * Lista de cotejo	Unidad de Investigación	Trimestral	Unidad de investigación
				Monitoreo y evaluación de los resultados de las estrategias de mejora de la práctica docente en la investigación e innovación pedagógica	Porcentaje de docentes satisfechos con las estrategias de mejora en la investigación e innovación pedagógica	50 %	75 %	95 %	*Lista de participantes *Encuestas de satisfacción	Encuestas Entrevista Cuestionarios	Unidad de Investigación	Semestral	Dirección general /Unidad de investigación

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
		Fortalecimiento de competencias de docentes formadores	OE10: Diseñar e implementar estrategias para la mejora del desempeño profesional de los docentes formadores	Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional	Porcentaje de docentes con necesidades formativas para la mejora del desempeño profesional	20 %	10 %	5%	*Informe con el diagnóstico de las necesidades formativas	Lista de cotejo Encuestas	Unidad de Formación Continua	Semestral	Dirección general /Unidad de formación continua
				Diseño de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores	Número de estrategias diseñadas para mejorar el desempeño profesional de los docentes	3	3	4	*Informe con estrategias diseñadas para mejorar el desempeño profesional	Lista de cotejo	Unidad de Formación Continua	Semestral	Dirección general /Unidad de formación continua
				Implementación de las estrategias para el desarrollo profesional de los docentes formadores	Porcentaje de cumplimiento de estrategias para el desarrollo profesional de los docentes	40 %	70 %	90 %	*Reporte de monitoreo de la implementación de estrategias para el desarrollo profesional	Lista de cotejo	Unidad de Formación Continua	Semestral	Dirección general
				Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del	Porcentaje de docentes con buen desempeño laboral	50 %	70 %	90 %	*Reporte de seguimiento y monitoreo a l desempeño laboral	Lista de cotejo	Unidad de Formación Continua	mensual	Dirección General

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				desempeño de los docentes formadores									
	Seguimiento a egresados	Seguimiento de egresados	OE11: Elaborar estrategias de mejora para el seguimiento a los egresados	Diseño un plan de seguimiento a los egresados	Plan de seguimiento y monitoreo a los egresados aprobado	1	2	2	*Plan de seguimiento y monitoreo aprobado	Informe	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Anual	Dirección/Unidad de bienestar y empleabilidad
				Implementación del plan de seguimiento a los egresados a través de la creación de una base de datos que registre la ubicación, inserción y trayectoria laboral del egresado	Número de reportes de seguimiento a los egresados	4	4	4	*Reportes de seguimiento	*Cuestionario Físico y virtual	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	mensual	Dirección/Unidad de bienestar y empleabilidad
				Socialización de los resultados de la inserción y trayectoria laboral de los egresados	Porcentaje de egresados registrados con su trayectoria laboral	20 %	50 %	70 %	*Reporte de egresados que cuentan con registro en la escuela	*Cuestionario Físico y virtual	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Trimestral	Dirección/Unidad de bienestar y empleabilidad

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del bienestar y empleabilidad	OE12: Fortalecer el servicio de bienestar, practicas pre profesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil	Identificación de las brechas del servicio de bienestar, prácticas preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil	Cantidad de brechas identificadas en el servicio de bienestar, practicas preprofesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil	5	3	1	*Informe con la identificación de las necesidades del servicio de bienestar	Lista de cotejo	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Semestral	Dirección/Unidad de bienestar y empleabilidad
				Elaboración de lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, practica preprofesionales, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil	Porcentaje de estrategias ejecutadas para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, practica preprofesional, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil	30 %	50 %	90 %	*Reporte de fortalecimiento de los servicios de bienestar, práctica preprofesional, bolsa de trabajo y comité de defensa. * Lista de participantes	Lista de cotejo	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Trimestral	Dirección/Unidad de bienestar y empleabilidad

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				Implementación de los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad	Porcentaje de satisfacción de la comunidad educativa con los servicios de bienestar y empleabilidad	50 %	80 %	95 %	*Reporte de la prestación de los servicios de bienestar y empleabilidad *encuestas de satisfacción	Lista de cotejo	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Semestral	Dirección/Unidad de bienestar y empleabilidad
				Evaluación de la implementación de las actividades de fortalecimiento de los servicios de bienestar y empleabilidad	Porcentaje de observaciones de la comunidad educativa respecto a los servicios de bienestar y empleabilidad	20 %	10 %	5%	*Informes sobre la implementación de los servicios de bienestar y empleabilidad	Lista de cotejo	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Semestral	Dirección/Unidad de bienestar y empleabilidad
	Gestión de la formación continua	Gestión de los programas de formación continua para docentes en ejercicio	OE13: Implementar estrategias para el seguimiento y evaluación de programas de formación continua, investigación	Diseño de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	Número de estrategias diseñadas para el seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación	2	2	3	Plan de formación continua	Reportes Encuestas Lista de Cotejo	Unidad de Formación Continua	Trimestral	Dirección general/Unidad académica

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
			e innovación para docentes en ejercicio		para docentes								
				Implementación de estrategias para el seguimiento de los programas de formación continua, investigación e innovación.	Porcentaje de cumplimiento de las estrategias de seguimiento a los programas de formación continua	25 %	50 %	80 %	*Informe de implementación de de programas de formación continua. *Resoluciones que autorizan la implementación de programas de formación continua.	Lista de cotejo	Unidad de Formación Continua	Semestral	Dirección General
				Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	Porcentaje de satisfacción de docentes respecto al seguimiento a los programas de formación continua, investigación e innovación	30 %	60 %	95 %	Informe de resultados de los de los programas de formación continua. Lista de participantes. Nóminas de matrícula. Encuestas de satisfacción.	Lista de cotejo	Unidad de Formación Continua	Semestral	Dirección General

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio	Número de programas de formación continua implementadas de acuerdo a la demanda y necesidad de la formación en servicio	4	4	4	*Resoluciones que autorizan la implementación de programas de formación continua.	Lista de cotejo	Unidad de Formación Continua	Semestral	Dirección General
Soporte	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	OE14: Gestionar recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.	Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo	Número de procesos ejecutados en marco de la mejora de la calidad del servicio educativo a través de la gestión eficiente de los recursos económicos y financieros	5	6	7	*Informe de gestión presupuestal vrs atención de necesidades de los programas de estudio	*Informe * Reporte	Administración	mensual	Dirección/ Administración
				Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una	Porcentaje del nivel de cumplimiento de las estrategias para la	40 %	70 %	90 %	*Informe de implementación de las acciones de mejora de manera mensualizada	*Informe * Reporte	Administración	mensual	Dirección/ Administración

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.	gestión eficiente de los recursos económicos y financieros								
		Gestión de logística y abastecimiento	OE15: Implementar acciones para la mejora en la gestión logística y abastecimiento de la institución	Diseño de procedimientos que permitan una gestión adecuada y eficiente de los procesos logísticos y de abastecimiento	Número de procedimientos diseñados que permitan la gestión adecuada y eficiente de los procesos logísticos y de abastecimiento.	7	7	7	*Informe con la implementación de las acciones de mejora de la gestión administrativa	*Reportes *Informes *Cuestionario físico y virtual *Encuestas	Administración	Semestral	Dirección/ Administración
				Implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento	Porcentaje de acciones ejecutadas para la mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento	30 %	60 %	90 %	*Informe de administración de recursos	Lista de cotejo	Administración	Anual	Dirección/ Administración
				Implementación de acciones de control que permitan	Porcentaje de procesos logísticos y de abastecimien	30 %	60 %	90 %	*Reporte de adquisición de bienes y servicios * Actas de reunión	*Reportes *Informes *Cuestionario físico y	Administración	Semestral	Dirección/ Administración

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				evaluar la gestión de los procesos logísticos y de abastecimiento	to mejorados.					virtual *Encuestas			
		Gestión de personas	OE16: Diseñar estrategias de fortalecimiento y evaluación de competencias y desempeños del personal de la institución	Diseña estrategias para evaluar el desempeño laboral en el marco de la gestión de personas	N° de estrategias diseñadas para evaluar el desempeño laboral	5	5	5	*Informe con la estrategia diseñada para la evaluación del desempeño laboral	*Reportes *Informes *Cuestionario físico y virtual *Encuestas	Administración	Semestral	Dirección/ Administración
				Implementación de las estrategias de evaluación al desempeño laboral en marco a la gestión de personas	Porcentaje de estrategias ejecutadas para la evaluación del desempeño laboral en marco de la gestión de personas	25 %	50 %	90 %	*Informe de seguimiento y monitoreo en la implementación del desempeño laboral	Reportes Informes Cuestionario físico y virtual Encuestas	Administración	mensual	Dirección/ Administración
				Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la	Porcentaje de docentes con buen desempeño laboral en el marco de la	50 %	70 %	95 %	*Informe de desempeño y asistencia	Reportes de seguimiento	Administración	mensual	Dirección/ Administración

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
				gestión de personas	gestión de personas.								
		Gestión de recursos tecnológicos	OE17: Diseñar lineamientos para mejorar el uso de los recursos tecnológicos	Elaboración de lineamientos para el desarrollo de informes de necesidad presupuestal orientados a la actualización y mantenimiento de los recursos tecnológicos	Número de necesidades atendidas por programa de estudio	4	4	3	*Plan de actualización y mantenimiento de recursos tecnológicos	Proformas, boletas, facturas	Administración	Trimestral	Dirección/ Administración
				Implementación de los lineamientos para la mejora de los recursos tecnológicos.	Porcentaje de recursos tecnológicos de la EESPP mejorados a partir de los lineamientos implementados	30 %	50 %	90 %	Informe	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas	Administración	Semestral	Dirección General / Administración
		Atención al usuario	OE18: Fortalecer los canales de servicio de atención a la comunidad educativa	Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario	Número de informes elaborados para la identificación de las deficiencias en la	2	2	2	Informe	Reportes/ Informes/ Cuestionario físico y virtual/ encuestas	Administración	Semestral	Dirección General / Administración

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
					atención a los usuarios								
				Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa	Porcentaje implementación de procedimientos que permiten una mejora en la atención a los usuarios	30 %	60 %	90 %	Informe/Trípticos/Dípticos/	Reportes/ Informes/ Cuestionario físico y virtual/ encuestas	Administración	mensual	Dirección general / Administración /Unidad académica
				Generación de reportes sobre la percepción de la atención a los usuarios	Porcentaje de quejas en relación a los servicios de atención a la comunidad educativa	20 %	10 %	5%	Informe	Encuesta/ Lista de cotejo	Administración	mensual	Dirección general / Administración /Unidad académica
		Asesoría legal	OE19: Coordinar con la oficina de asesoría jurídica de la DRESM la atención oportuna de consultas legales	Diseño e implementación de canales de asesoría legal externa disponible para la EESPP a través de la coordinación con la DRESM	Número de consultas legales atendidas en la oficina de asesoría jurídica de la DRESM cuando la	6	8	10	Plan de atención de consultas legales	Acta de atención	Administración	mensual	Dirección general / Administración

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS	INDICADORES	2022	2023	2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
					EESPP lo requiera								

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.

PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA



11

XI. Propuesta de Mejora Continua

Preguntas	Respuesta
¿Cómo se utilizarán o usarán los resultados de los reportes de seguimiento e informes de evaluación del PEI?	Los resultados nos permitirán mejorar los instrumentos de gestión de la institución, adicionalmente con estos insumos se gestionará de forma adecuada y pertinente a fin de mejorar la gestión de la Escuela.
¿Cómo se identificarán las oportunidades demejora a partir de dichos resultados?	Se realizarán reuniones de trabajo, talleres, entre otros espacios que fomenten el intercambio de opiniones. Se realizarán reuniones con el Área de Calidad, Unidad Académica a fin de que puedan trabajar juntas el análisis de los resultados obtenidos mediante los reportes a fin de implementar acciones de mejora, que permitan a la Escuela mejorar la gestión de la institución y el cumplimiento de metas impuestas.
¿Qué tipo de planes o acciones de mejoraserán propuestos?	Las acciones de mejora se implementarán a través de los diferentes planes que son elaborados por la unidad de calidad, unidad académica, unidad de bienestar y empleabilidad. A fin de sumar esfuerzos para la implementación de una educación de calidad que nos permita atender todas las necesidades de los estudiantes y docentes.
¿Cómo se realizará la verificación de los planeso acciones de mejora propuestos?	La verificación del cumplimiento de los planes, estará a cargo de la unidad propuesta y se solicitarán los avances desde la dirección general.
¿Quién es responsable de la mejora continua en la institución?	La responsable de la mejora continua es la Dirección General, mediante un trabajo coordinado y gestionado con las unidades de: formación continua, investigación y la unidad de calidad.

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 Comunales 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. Firmando 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.
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	Institución Educativa N° 0256 "Lamas"

	DENOMINACIÓN DEL CONVENIO	ENTIDAD O INSTITUCIÓN CON LA QUE FIRMA EL CONVENIO
	Educativa N° 0256 “Lamas”. Firmado a los 22 días del mes de junio del 2018.	
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
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 del programa de estudio de Educación Física. entre la EESP “Lamas” y la Municipalidad provincia de Lamas.	Municipalidad Provincial de Lamas.

12.2 Reglamento de Investigación de la EESPP “LAMAS”

REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO I: Disposiciones Generales

Capítulo I: Sobre el Reglamento y la Investigación

Artículo 1. El presente Reglamento establece las disposiciones generales que contempla las líneas, directrices y la definición de términos claves, de los investigadores de la institución que considera los niveles de los investigadores y sus respectivos requisitos, funciones, el modo de evaluación de sus desempeños las razones de promoción, ratificación o separación, los grupos de investigación que desarrolla la conformación, registro y evaluación, el código de ética de la investigación e innovación estipulando las faltas, sanciones, estímulos y reconocimientos y la propiedad intelectual que comprende los mecanismos para salvaguardar la propiedad intelectual de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público “Lamas”, que se canaliza a través de la Unidad de Investigación.

Artículo 2. Constituyen la base legal normativa del presente Reglamento los siguientes dispositivos:

2.1. Ley Nº 28044, Ley General de Educación.
2.2. Ley Nº 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
2.3. Decreto de Urgencia Nº 017-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas para el fortalecimiento de la gestión y el licenciamiento de los institutos y escuelas de educación superior, en el marco de la Ley Nº 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes.
2.4. Decreto Supremo Nº 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación.
2.5. Decreto Supremo Nº 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Decreto Supremo Nº 008-2020-SA, que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID19.

2.6. Decreto Supremo N° 016 – 2021- MINEDU, que modifica el Reglamento de la Ley Nº 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017-2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y en el Decreto Legislativo N° 1495.
2.7. Resolución Ministerial Nº 570-2018-MINEDU que crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
2.8. Resolución Ministerial Nº 441-2019-MINEDU, que aprueba los Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas.
2.9. Resolución Ministerial Nº 243- 2018 – MIMP, aprobar el Plan Estratégico Sectorial Multianual, PESEM 2018 – 2022.
2.10. Resolución Viceministerial Nº 277-2019-MINEDU, que modifica los «Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica», aprobados por Resolución Viceministerial Nº 178-2018-MINEDU.
2.11. Resolución Viceministerial N° 163 – 2019- MINEDU Modifica el «Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial», aprobado por el artículo 1 de la Resolución Viceministerial N° 163-2019-MINEDU; conforme al anexo N° 1 que forma parte de la presente resolución.
2.12. Resolución Viceministerial N° 202 – 2019- MINEDU. Modifica el Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente- Programa de Estudios de Educación en la especialidad inicial
2.13. Resolución Viceministerial N° 147 – 2020- MINEDU. DCBN 2019-2020. DCBN que aprueba el Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente- Programa de Estudios de Educación en la Educación Física.
2.14. Oficio múltiple 00075-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD
2.15. Guía práctica para la: Identificación, Categorización, Priorización y Evaluación de Líneas de Investigación
2.16. CONCYTEC. Código Nacional de la Integridad Científica.

Artículo 3. Se entiende la investigación científica, humanística y/o tecnológica como el ejercicio metódico, previamente normado y ubicado dentro de una o más disciplinas, de una secuencia de tareas intelectuales específicas destinadas

a generar conocimientos nuevos o a emplear creativamente los ya existentes, ya sean estos de carácter teórico o práctico. En el ámbito educativo, la investigación se utiliza para generar cambios en la práctica educativa y transformarla a partir de una serie de respuestas a problemas observados que se destacan en la docencia y en el aula de clases.

Artículo 4. La investigación e innovación es una función esencial, regular y obligatoria de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas", y consecuentemente, uno de los roles fundamentales obligatorios de sus docentes y estudiantes.

Capítulo II: Naturaleza de la Unidad de Investigación

Artículo 5. La Unidad de Investigación es el órgano académico-administrativo encargado de gestionar los procesos de investigación institucional e innovación de la práctica profesional, que realizan estudiantes y docentes, en base al proyecto curricular institucional y los lineamientos académicos generales, para desarrollar innovaciones de mejora de la calidad de los servicios educativos en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas".

Artículo 6. La Unidad de Investigación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", es un órgano que depende directamente de la Dirección General y realiza las coordinaciones internas con todas las áreas y las coordinaciones externas con la Dirección Regional de San Martín, con DIFOID, SINEACE y otras instituciones educativas.

Capítulo III: Fines y Objetivos de la Investigación e Innovación

Artículo 7. La Investigación en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", tiene como fines el desarrollo del conocimiento; el avance de la ciencia y tecnología; la promociónhumana-individual y colectiva y la contribución a la creación e innovación de las políticas y las necesidades actuales.

Artículo 8. La investigación e innovación desarrollada por los investigadores (docentes – estudiantes) es uno de los pilares académicos de nuestra Institución y constituye una actividad esencial, que se realiza con las modalidades que el Reglamento establece.

Artículo 9. Las actividades de investigación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", es materia de una política general y sistemática, que forma parte de nuestro PEI, así como de nuestros objetivos estratégicos.

Artículo 10. Las actividades de investigación en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", están orientadas por los siguientes objetivos:

- Fomentar la cultura de la investigación.
- Orientar a docentes y estudiantes a investigar sobre las líneas de investigación institucional utilizando proceso metodológico adecuado para profundizar en el campo del saber.
- Producir conocimientos de alto nivel en el ámbito de las diversas disciplinas científicas, humanísticas y tecnológicas.
- Contribuir al desarrollo educativo del país, mediante trabajos de investigación circunscritos en los programas de formación inicial docente, formación continua y en los programas de profesionalización docente y programa de formación profesional (EIB) que la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas", ofrece.

Capítulo IV: Políticas y Líneas de Investigación

Artículo 11. Líneas de investigación de los programas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", son presentadas por la Jefatura de la Unidad de Investigación en coordinación con el Comité ad hoc, las cuales son las siguientes:

Directrices para la el fomento de la investigación

Macroproceso	Proceso	Directrices
Gestión de la Formación Inicial Docente	Formación académica	Implementación de acciones de formación docente los cuales fortalecen las competencias, habilidades y capacidades requeridas en el Perfil de Egreso, teniendo en cuenta el contexto social, cultural, y lingüístico de su entorno.

Macroproceso	Proceso	Directrices
	Práctica pre profesional	Implementación de acciones de acompañamiento profesional en el proceso de aprendizaje en contextos reales, así como la implementación de pasantías para el fortalecimiento de competencias.
	Participación institucional	Implementación de acciones de formación docente participativa, sistemática y reflexiva en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional centrado en los aprendizajes y metas de la mejora continua.
	Desarrollo personal	Implementación de estrategias que fomenten el soporte académico y socioemocional que necesitan los estudiantes para aprender a aprender y a colaborar en el logro de sus metas, manejando conflictos y el estrés.
	Investigación e innovación en la FID	Implementación de estrategias que permiten a los estudiantes aprender a través de la indagación y la producción de conocimientos, en contextos reales o plausibles de ejercicios profesional.
Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias de docentes formadores	Implementación de estrategias para el fortalecimiento de competencias de los formadores a fin de estar a la altura de las exigencias del perfil de egreso del estudiante y de su propio perfil como formador, desarrollando sus competencias profesionales de manera continua
	Investigación e innovación del desarrollo profesional	Implementación de conocimientos para la mejora de la práctica docente desde una perspectiva intercultural y de respeto a la diversidad, así como el fomento de una cultura investigativa en el ejercicio docente.

Macroproceso	Proceso	Directrices
Seguimiento a egresados	Seguimiento a egresados	Promover la conformación y desarrollo de una comunidad de egresados y constitución de redes. El seguimiento a los egresados aporta insumos para la actualización del Perfil de Egreso y el Plan Curricular a fin de mejorar el impacto social y la imagen institucional de la EESP
Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del bienestar y empleabilidad	Promover la realización de actividades relacionadas con el apoyo al bienestar y la defensa de los estudiantes, se implementan acciones que promueven la salud, soporte socioemocional e integridad de los estudiantes.
Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua para docentes en ejercicio	Implementación de acciones formativas dirigidas a docentes, directores o formadores en ejercicio, lo que incluye la planificación, gestión, seguimiento y evaluación del servicio prestado, así como los procesos previos de selección del personal a cargo de la prestación del servicio y los de desarrollo de sus capacidades y mejora continua.
	Investigación e innovación de formación continua	Implementación de estrategias que permiten fortalecer la investigación e innovación de la formación continua a fin de contar con evidencia, recogida y sustentada de forma rigurosa y sistemática, para retroalimentar las prácticas formativas de la Institución y establecer líneas de investigación basadas en casos locales.

Líneas de investigación

- Conocimientos del enfoque por competencias y procesos pedagógicos para enseñar experiencias de aprendizaje.
- Planificación de la enseñanza por el enfoque por competencia.

- Desarrollo de competencias en los estudiantes.
- Clima socioemocional en el aula.
- Evaluación formativa en el aprendizaje.
- La gestión escolar para asegurar la calidad de los aprendizajes.
- Construcción de un liderazgo pedagógico.
- Escuela y comunidad.
- Ética en el ejercicio profesional.
- Construcción en la identidad docente.
- Uso de las tecnologías digitales.

Artículo 12. Definición de términos claves

a) Ética: Ciencia filosófica-normativa y teórico-práctica que estudia los aspectos individuales y sociales de las personas a temor de la moralidad de los actos humanos, bajo la prima de la razón humana, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto[1] P. Barroso (2003).

b) Innovación: Desde este punto de vista, tiene que ver con la generación de nuevo conocimiento y sobre todo con su aprovechamiento social para la resolución de problemas por parte de grupos específicos. L. Olive (2009).

c) Proyecto de investigación: Es el instrumento con que cuenta el ser humano para conocer, explicar, interpretar y transformar la realidad. Su desarrollo desde las distintas disciplinas es indispensable para la búsqueda de soluciones a los principales problemas que afronta en su actividad social para la generación de nuevos conocimientos (Monje-Álvarez, 2011).

d) Informe de investigación o tesis: Culminación de una propuesta de investigación como requisito de un curso o grado. C. García (2008).

e) Asesoría: Es una labor permanente en la formación docente, innovación y orientación educativa. L. Guerrero y Vásquez (2019).

Artículo 13. La determinación de las líneas de investigación permite organizar, planificar y construir conocimientos científicos en un campo específico de la ciencia y tecnología con el propósito de atender a un conjunto de problemas relacionados con la práctica pedagógica cuyo procedimiento responde a la

articulación con el currículo vigente de las diferentes carreras y programas profesionales.

Artículo 14. Las líneas de Investigación de los programas de estudios de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas", han sido alineadas según las recomendaciones establecidas por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC 2019, dirigidas a los institutos de educación superior públicos y se dispone en este reglamento.

TÍTULO II INVESTIGADORES DE LA INSTITUCIÓN

Capítulo I: Tipos de los Investigadores

Artículo 15. La Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", adopta los siguientes Niveles de investigadores en la institución[3].

a) Investigador Nivel I.
b) Investigador Nivel II
c) Investigador Nivel III

Artículo 16. Docente Investigador Nivel III

Requisitos para postular:

- Grado de Doctor registrado en SUNEDU.
- Grado de Maestría en investigación científica registrado en SUNEDU.
- Autoría de publicaciones de libros oficiales.
- Autoría de publicaciones de artículos científicos en revistas indizadas en la base de datos de Scopus, Scielo, y otros, etc.
- Demostrar registro de propiedad intelectual en Indecopi, Scopus, u otras fuentes Internacional y equivalentes.
- Reconocimiento por asesoramiento de investigaciones para obtener el grado de magister.
- Experiencia docente en educación superior (10 años).

Artículo 17. Docente Investigador Nivel II

- Requisitos para postular:

[3] Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT (p.2).
file:///C:/Users/Yamila/Downloads/reglamento_renacyt_version_final%20ojo.pdf

- Grado de Maestría registrado en SUNEDU.
- Autoría de publicación de artículos científicos en revistas indexadas.
- Autoría de publicación de libros, manuales y guías.
- Demostrar registro de propiedad intelectual en Indecopi, Scopus.
- Reconocimiento por resolución directoral por asesoramiento de tesis aprobada y sustentada en pregrado.
- Autoría de publicaciones científicas y tecnológica en los últimos 3 años.
- Experiencia docente en educación superior (5 años).

Artículo 18. Docente Investigador Nivel I

Requisitos para postular como docentes formadores y asociados:

- Título profesional registrado en SUNEDU o MINEDU.
- Autoría de publicación de ensayos y monografías.
- Estar inscrito en RENACYT.
- Experiencia en Educación Básica Regular (5 años)
- Experiencia docente en educación superior (3 años)

Requisitos para postular como estudiantes:

- Presentar su constancia de matrícula de la institución.
- Constancia de pertenecer al tercio superior en el módulo de práctica e investigación.
- Estar inscrito en RENACYT.
- Autoría en el desarrollo de proyectos de investigación.
- Experiencia en Educación Básica Regular (5 años)
- Certificación o constancia de estudiante de formación inicial de 3 años de estudio.

Artículo 19. Funciones del docente investigador Nivel III

a) Elaborar y publicar libros.
b) Elaborar y publicar artículos científicos en revistas indizadas en la base de datos de Scopus, Scielo, y otros, etc.
c) Realizar asesoramientos en la elaboración de proyectos e informes de investigación de maestrías y doctorados.
d) Coordinar con la Unidad de Investigación para que aprueben el cronograma de su producción intelectual.

Artículo 20. Funciones del docente investigador Nivel II

a) Elaborar y publicar libros.

b) Elaborar y publicar artículos científicos en revistas indizadas en la base de datos de Scopus, Scielo, y otros, etc.
c) Realizar asesoramiento de los proyectos e informes de trabajos de investigación de maestrías.
d) Coordinar con la Unidad de Investigación para que apruebe el cronograma de su producción intelectual.
e) Elaborar y presentar informes de revisión de proyecto e informe de investigación.

Artículo 21. Funciones del docente investigador Nivel 1

a) Publicar ensayos, monografías y guías.
b) Asesorar a los estudiantes en la elaboración de sus proyectos, informes de investigación y artículos científicos.
c) Coordinar con la Unidad de Investigación para la aprobación de su cronograma de la producción intelectual.
d) Elaborar y presentar informes de revisión de proyectos e informes de tesis.

Artículo 22. Evaluación del investigador.

a) Tener Actualizado el perfil del Curriculum Vitae cada seis meses.
b) Tener ética investigativa al realizar sus publicaciones.
c) Respeta la autoría y propiedad intelectual.
d) Cumple con las disposiciones normativas que emite la Unidad de Investigación.
e) Lidera actividades de investigación e innovación en la institución.
f) Rigor científico en sus publicaciones científicas.
g) Coopera con otros investigadores en la elaboración de las producciones intelectuales.
h) Asesora y co-asesora a otros investigadores, docentes o estudiantes.
i) Produce libros, guías, manuales, artículos científicos.
j) Avance de su investigación al 25%, 50%, 75% hasta llegar al 100%.

Artículo 23. Promoción, ratificación o separación.

a) Promoción: Realiza publicaciones superando los requisitos especificados en el Nivel de investigación que se encuentra ubicado. Es decir, del Nivel 1, al Nivel 2 y Luego al Nivel 3.
b) Ratificación: Mantiene y cumple con los requisitos exigidos en el nivel de investigación.
c) Separación: Incumplimiento con las obligaciones establecidas en el nivel de investigación. Pérdida definitiva del nivel.

Capítulo II: De sus Integrantes y Funciones de Unidad de Investigación

Artículo 24. La unidad de investigación lo conforman el Jefe de Unidad de Investigación, Analista y el/ la soporte de la Unidad de Investigación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas" son designado por el director general. Está integrado por:

a) Jefe de la Unidad de Investigación.
b) Analista y especialista de investigación e innovación.
c) Soporte de la Unidad de investigación.

Artículo 25. Son funciones del Jefe de Unidad de Investigación:

a) Planificar, proponer y evaluar proyectos de investigación, en función de las líneas de investigación con la participación de docentes y estudiantes de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".
b) Difundir los resultados de las investigaciones institucionales, por medios físicos o electrónicos, para orientar intervenciones educativas basadas en evidencias.
c) Supervisar el desarrollo de las actividades de investigación institucional e innovación, para fortalecer las capacidades investigativas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas",
d) Proponer las políticas y prioridades de la investigación institucional, innovación, transferencia tecnológica y recuperación de las tecnologías propias, para mejorar la producción científica de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas",
e) Elaborar instrumentos normativos de investigación institucional, para favorecer la integridad científica y la conducta responsable en la investigación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".
f) Promover la creación de redes académicas e implementar la creación del repositorio de tesis para mejorar el desarrollo y difusión de la investigación institucional desarrollada por la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".
g) Presentar a la Dirección General los proyectos de investigación e informes de investigación, para su aprobación mediante el acto resolutivo
h) Orientar la línea de investigación formativa de los estudiantes, partiendo del análisis del contexto, mediante la formulación de guías de investigación.
i) Conducir la investigación e innovación hacia el desarrollo de la formación docente a través de la indagación y la producción de conocimiento, en

contextos reales o plausibles de ejercicio profesional que aseguren procesos de mejora continua de la practica pedagógica.

j) Monitorear, supervisar y asesorar el desarrollo de la investigación formativa en permanente coordinación con los asesores que orientan a los estudiantes.
k) Realizar talleres de fortalecimiento académico entre el profesor de práctica y los docentes asesores, para garantizar la eficiente implementación de la investigación en las instituciones educativas, elevando el informe respectivo al Jefe de la Unidad Académica.

Artículo 26. Son funciones del Analista y soporte de la Unidad de Investigación e innovación.

a) Elaborar y gestionar la propuesta para el desarrollo de la investigación e innovación que forma parte de PEI de la institución.
b) Proponer líneas de investigación en el EESPP "Lamas"
c) Implementación de las líneas de investigación institucional en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas"
d) Implementar la creación del repositorio de tesis en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas".
e) Apoyar en la supervisión de las actividades de investigación institucional e innovación, para fortalecer las capacidades investigativas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".
f) Difundir los resultados de las investigaciones institucionales, por medios físicos o electrónicos, para orientar intervenciones educativas basadas en evidencias.
g) Fortalecer la ejecución de los talleres implementando el modelo y las líneas de investigación a los docentes formadores.
h) Elaborar instrumentos técnico normativos para la promoción de la investigación a nivel de Formación Inicial Docente, Desarrollo Profesional, Formación Continua y en Programa de Profesionalización Docente y en el Programa de Formación Profesional (EIB)

Artículo 27. Son funciones del Asistente de la Unidad de Investigación:

a) Organizar y coordinar la elaboración y actualización de documentos de investigación.
b) Representar a la Unidad de Investigación en talleres de investigación e innovación de actualización en coordinación con la Jefatura.
c) Monitorear la aprobación de los proyectos aprobados por la Dirección General.
d) Participar en la elaboración del Plan Anual de la Unidad de Investigación.

e) Participaren la elaboración e implementación de las políticas y las líneas de investigación.
f) Apoyar en el acompañamiento, seguimiento y monitoreo de las actividades de los proyectos de investigación e innovación de los docentes formadores, para fortalecer las capacidades investigativas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".

Artículo 28. Son funciones de los docentes investigadores:

a) Elaborar un plan de trabajo de los proyectos de investigación y asesoramiento de sus estudiantes a cargo.
b) Presentar los informes de avance y final del estudio de investigación.
c) Exponer su trabajo de investigación en los eventos internos de la EESPP "Lamas".
d) Publicar los resultados de su investigación en revistas.
e) Enviar tres ejemplares de sus publicaciones científicas resultantes del estudio a la biblioteca.

Capítulo III: Del Proyecto de Investigación

Artículo 29. La investigación en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", se formaliza mediante la presentación del proyecto de Investigación debidamente aprobado por Resolución Directoral emitida por la Dirección General.

Artículo 30. El estudiante para matricularse en el IX ciclo debe tener aprobado mediante Resolución Directoral el Plan o Proyecto de Investigación. Así como haber aprobado todas las áreas hasta el VIII semestre académico.

Artículo 31. La investigación deberá ser realizada máximo por dos (02) estudiantes investigadores, dependiendo del desarrollo de la práctica e investigación.

Artículo 32. La investigación deberá ser realizada por el docente investigador de acuerdo a su afinidad e interés.

Artículo 33. El estudiante de la carrera de Idiomas, Especialidad Inglés, debe presentar suproyecto e informe de Investigación en el idioma inglés y de igual

manera su sustentación debe hacerlo en el respectivo idioma. (El estudiante del programa de estudio de Educación Intercultural Bilingüe, debe presentar su proyecto e informe de investigación en el marco de la lengua originaria al que pertenece y de igual manera su sustentación debe hacerlo en la lengua originaria.)

Artículo 34. Es responsabilidad del asesor cumplir con su función asumida de asesoría durante sus horas lectivas y no lectivas, así como la presentación correcta del trabajo de investigación en el aspecto literario (idiomático) metodológico, temático (de fondo) en la institución. El profesor asesor deberá orientar al estudiante en el desarrollo de su investigación conforme a la estructura que se detalla en el presente reglamento, asimismo, enviará un informe de cómo se viene desarrollando el trabajo de investigación cuando menos 2 veces por ciclo a la Unidad de Investigación

Artículo 35. Aplicar web site www.duplichecker.com de filtro para verificar la originalidad de la investigación.

Artículo 36. Duplichecker es una herramienta online sencilla en la que puedes copiar un texto de hasta 1,000 palabras o subir un documento en formato Docx. La web lo procesa y te dice si ha encontrado coincidencias duplicadas con otros textos, y en el caso de que suceda se dirá tanto las frases que coincidan como la fuente original.

Artículo 37. Respecto al título del proyecto de investigación (variables de estudio) puede estar sujeto a cambios o modificaciones dependiendo del contexto actual en que el estudiante está desarrollando la práctica e investigación y práctica preprofesional sin afectar el desarrollo y continuidad de la investigación.

Artículo 38. El tesista podrá solicitar, mediante un FUT dirigido al Director General, con exposición de fundamentos, el cambio de título de investigación con opinión favorable del asesor mediante un informe hasta antes de iniciar el IX semestre académico.

Artículo 39. El estudiante y el docente formador al elaborar sus investigaciones debe considerar el siguiente formato:

a) En el título de la investigación y los datos del autor en la portada el tamaño de letra es 10 cm en la denominación del año y 12 cm. para el nombre del título es de tipo: Times New Roman, Calibri y Arial.
b) Tamaño del papel A4 cuando es físico.
c) Márgenes: izquierda, derecha, superior e inferior 2.54 cm (una pulgada).
d) Tipo y tamaño de fuente: Calibri 11, Arial 11 y Times New Roman 12
e) Excepciones dentro de las imágenes de figuras, es recomendado utilizar una fuente de tamaño 10.
f) El código fuente: Para código fuente se utiliza la Courier New 10 puntos.
g) Notas al pie de páginas: al insertar notas al pie de páginas se puede utilizar un punto menos de las fuentes (Calibri, Arial y Times New Roman) y un interlineado de un espacio.
h) La jerarquía de títulos del nivel 1. Centrado • Negrita • Cada Palabra Iniciando en Mayúscula Texto inicia en nuevo párrafo.
i) El nivel 2 alineado a la izquierda • Negrita • Cada Palabra Iniciando en Mayúscula Texto inicia en nuevo párrafo.
j) El nivel 3 Alineado a la izquierda • Negrita • Cursiva • Cada Palabra Iniciando en Mayúscula Texto inicia en nuevo párrafo.
k) El nivel 4 Alineado a la izquierda • Negrita • Cada Palabra Iniciando en Mayúscula • Con sangría de ½ pulgada (1.27 cm) • Con punto final. Texto inicia en la misma línea.
l) El nivel 5 Alineado a la izquierda • Negrita • Cursiva • Cada Palabra Iniciando en Mayúscula • Con sangría de ½ pulgada (1.27 cm) • Con punto final. Texto inicia en la misma línea.
m) Se usará el Interlineado 1,5 incluyendo el resumen, citas de más de 40 y menos de 40 palabras, tablas y figuras, títulos y subtítulos y las referencias.
n) En el título de la investigación y los datos del autor en la portada se inserta una línea extra.
o) En el cuerpo de la tabla utilizar interlineado 1.
p) En las figuras utilizar el interlineado 1,5.
q) Alineación de párrafo a la izquierda en todo el documento. Es decir, el margen derecho quedará «irregular».
r) Se utiliza la justificación de texto.

Artículo 40. Una vez que el estudiante haya seleccionado el tema del trabajo de investigación (variables de estudio) deberá presentar su Proyecto de investigación, el cual se elaborará de acuerdo al enfoque de investigación que corresponda, con uno de los siguientes esquemas:

Artículo 41. El Proyecto de Investigación deberá ser presentado por el estudiante con un informe (opinión favorable) del Asesor a la Jefatura de Unidad de Investigación por mesa de partes, entregando un ejemplar del trabajo en un sobre manila para su revisión y aprobación.

Artículo 42. El docente formador debe presentar su producto de investigación: artículo científico, guía, libro, revista, soporte académico, etc. por mesa de parte de la Institución.

Artículo 43. El proyecto de Investigación será revisado por los miembros de la Unidad de investigación y/o docentes designados del programa de estudio la carrera de formación profesional correspondiente. El formador designado para la revisión tendrá diez (10) días hábiles, para presentar su informe de aprobación o de observaciones. En el caso de plantearse observaciones, éstas deberán resolverse inmediatamente por el estudiante, en un plazo de diez (10) días hábiles. Una vez revisado el Proyecto por la Unidad de investigación emitirá su veredicto final; el estudiante, presentará mediante FUT a mesa de partes, para su respectiva aprobación correspondiente lo siguiente:

- Original (archivo) en CD y espiralado
- 01 copia espiralado (profesor Asesor)
- 01 copia espiralado (interesado)

Capítulo IV: De los Estudiantes

Artículo 44. Participan en la elaboración de proyectos de investigación e innovación educativa académica y sociales.

Artículo 45. El estudiante realiza investigación o publicaciones individualmente o máximo entre dos por programas de estudios.

Artículo 46. Solicitar la designación de un asesor de su proyecto al iniciar el VIII ciclo del programa que se encuentra estudiando.

Artículo 47. El estudiante debe presentar un informe con el visto bueno del asesor de tesis a la jefatura de Investigación sobre el avance de su trabajo de investigación.

Artículo 48. El estudiante al término del VIII ciclo debe presentar por mesa de parte un juego impreso de su proyecto de investigación con su respectivo informe para su respectivo revisión y aprobación.

Artículo 49. El estudiante deberá presentar sus instrumentos de medición validado por el juicio de expertos adjuntando los siguientes requisitos:

a) Carta de presentación.
b) Definición conceptual de las variables, dimensiones y/o categorías.
c) Matriz de operacionalización de las variables.
d) Certificado de validez de contenido del instrumento de recolección de datos.

Artículo 50. Al ser aprobado el proyecto de investigación, por la unidad de investigación el jurado informante debe presentar por mesa de partes 3 juegos espiralados para la elaboración de su Resolución Directoral de aprobación.

Artículo 51. Al ser aprobado el informe de su investigación o tesis, deberá presentar por mesa de partes los siguientes requisitos:

a) Tres juegos del informe o tesis espiralados para solicitar fecha de sustentación.
b) Copia del informe final del formador informante de todo el proceso de aprobación.
c) Copia del diploma de grado de bachiller registrado en la SUNEDU certificado de egresado.
d) Constancia de no adeudar libros, videos, revistas, materiales de informática, laboratorio y de idiomas, OTROS
e) Copia de los recibos de pagos por los derechos de sustentación y titulación según el Texto Único Procedimientos Administrativos de la EESPP “Lamas”
f) Opinión favorable del asesor reconocido por Resolución Directoral.
g) Copia DNI vigente.
h) Haber aprobado los 220 créditos del plan de estudio de la carrera correspondiente.
i) Certificado que acredite el conocimiento de la aprobación del dominio del idioma inglés, a nivel Básico (A1 y A2) y el certificado sobre el conocimiento de la lengua originaria (kichwa) realizado en la Escuela.
j) Cumplir con otros requisitos que la institución determine de acuerdo con el marco normativo vigente.

Artículo 52. El estudiante tiene el deber de realizar el trabajo de investigación o tesis con fines de titulación. Una vez aprobado la tesis tendrán el plazo de dos (2) años calendario para su sustentación caso contrario tendrán que elaborar un nuevo trabajo.

Artículo 53. El Informe de investigación o tesis debe ser original y fruto del trabajo personal de (la) graduando(a). El uso por parte del autor o autores, de otras fuentes y publicaciones requiere necesariamente su cita expresa.

Artículo 54. Las referencias bibliográficas están relacionadas con las diferentes fuentes de información, de distinto soporte (impreso, internet, audiovisual, etc.) que han sido consultadas durante el desarrollo del proyecto y el informe de investigación o tesis en relación con las líneas de investigación; debidamente citadas de acuerdo con la normatividad APA séptima edición, adaptada para su empleo en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas",

Artículo 55. Una vez sustentado y aprobado la exposición y defensa del trabajo de investigación o tesis presentará a mesa de partes tres ejemplares: 01 original y 02 copias todas empastadas, el cual será derivado a la Jefatura de la Unidad de Investigación. Con opinión favorable del asesor reconocido por RD.

Capítulo V: De los Investigadores

Artículo 56. Participan todos los docentes formadores en actividades de investigación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas",

Artículo 57. La docencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", debe contribuir al desarrollo integral de la persona y de crear una sociedad de dimensiones humanas y una ciencia al servicio de la comunidad, y debe generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa.

Artículo 58. Dentro de las actividades no lectivas del docente, se considera la investigación, la asesoría de tesis, evaluación de tesis y jurado de sustentación de tesis.

Artículo 59. El docente realiza investigaciones o publicaciones individualmente o por especialidad, aprobadas por la Unidad de Investigación de la Escuela.

Artículo 60. El docente deberá informar trimestralmente a la jefatura de Investigación sobre el avance de su trabajo de investigación. Al concluir, el docente entregará a la Dirección General el informe final.

Artículo 61. Los docentes nombrados y contratados de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas", tiene el deber de participar en los eventos y proyectos de investigación.

Artículo 62. Al docente nombrado y contratado, se le asignará dentro de su carga horaria no lectivas las horas necesarias en el rubro de investigación.

TÍTULO III GRUPOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Capítulo I: De los grupos de Investigación e Innovación

Artículo 63. Es la unidad básica de organización de las actividades de investigación científica de la

Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas". Está conformada por docentes, docentes en formación en servicio y estudiantes que realizan investigación en torno a las líneas y directrices de investigación de los programas y/o carreras de estudios profesionales.

Artículo 64. Conformación de los grupos de Investigación e Innovación.

Están conformados por los docentes formadores, egresados y estudiantes de los dos últimos ciclos de la Escuela y de otras instituciones superiores públicas y privadas. Y deben cumplir los siguientes requisitos:

Docentes

- Título profesional y grado registrado en SUNEDU.
- Disponibilidad de tiempo para realizar investigaciones.
- Conformar grupos de 4 docentes de carreras afines.

- Encontrarse inscrito en RENACYT.

Estudiantes

- Presentar la constancia de matrícula.
- Disponibilidad de tiempo para realizar investigaciones.
- Grupo conformado por 4 estudiantes miembros de programas afines.

Artículo 65. La unidad de investigación será encargada de recibir la solicitud de conformación de los grupos de investigación, para aprobarla o rechazarla en 5 días hábiles.

Artículo 66. El reconocimiento del grupo de investigación se da a través de un informe presentado al director de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas", para la emisión respectiva de la Resolución Directoral. La evaluación de los grupos de investigación, teniendo en cuenta la siguiente metodología:

- Presentar por mesa de parte sus indagaciones.
- Evaluadas por la Unidad de Investigación en un periodo de 4 días hábiles.
- Se entregarán Resolución Directoral de aprobación de los grupos conformados de investigadores.
- El trabajo se redactará respetando la estructura emitida por la institución.
- Presenta investigaciones novedosas e innovadora de acuerdo a las líneas de investigación.
- Informes Trimestrales del avance hasta el logro final de la investigación.
- Si alguno de los integrantes no cumple la tarea encomendada en el grupo, la institución determinará la disolución del grupo de investigación.

Artículo 67. Responsabilidades de los grupos de Investigación e Innovación.

a) Desarrollar proyectos de investigación.
b) Producir intelectualmente (artículos científicos, libros o capítulos de libros.
c) Difundir sus resultados de investigación en eventos nacionales e internacionales.
d) Divulgar científicamente (artículos de opinión en temas relacionados con las líneas de investigación del grupo).

TÍTULO IV CÓDIGO DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Capítulo I: Código de Ética de los docentes y estudiantes Investigadores

Artículo 68. El presente documento contiene el Código de Ética del Investigador, y tiene como objetivo determinar los principios y valores que guíen la conducta y acciones de los estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas". Todos los servicios de consultorías y contratos de la Escuela que desarrollen actividades de Investigación, deben de cumplir con el Código de Ética. Tienen los siguientes principios:

a) Protección de la persona en su dignidad, identidad, creencia y religión, privacidad y la diversidad socio cultural.
b) Libertad de participar y derecho a estar informado de las actividades, propósito y finalidades de la investigación que desarrollan, así como la libertad de participar en ella por voluntad propia.
c) Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, disminuyendo efectos adversos y maximizar los beneficios al realizar la investigación.
d) Rigor científico y responsabilidad en relación a la pertinencia, alcances y repercusiones de su investigación, asegurando la validez de sus métodos, fuentes y datos, con la finalidad de garantizar la veracidad en todo el proceso de la investigación, desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados.
e) Los investigadores siempre deben anteponer el bien común y la justicia antes que el interés personal. Así como, ejercer un juicio razonable y asegurarse que las limitaciones de su conocimiento o capacidades, o sesgos, no den lugar a prácticas injustas.
f) Beneficencia, principio ético que obliga a todos los investigadores a promover el bien de nuestros participantes y no maleficencia, que busca el no hacer daño o propiciar el menor daño en estos.
g) Respeto a la normativa: es deber de todo investigador conocer y respetar la legislación de su área de investigación.

Artículo 69. Infracciones: Todo incumplimiento o violación de Código de Ética del investigador que sean comprobados a los docentes y estudiantes de la escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas", será considerado por el Comité de Ética en Investigación como una infracción y son las siguientes[4]:

[4] CONCYTEC (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica* (p.16)

Leve

a) Atentando contra la buena fe, sesgando la interpretación de los resultados de la investigación científica.
b) Incluir como autores de una publicación a personas o instituciones que no han contribuido sustancialmente al diseño y desarrollo del proyecto y publicación de la investigación.
c) Publicar simultáneamente o repetidamente los mismos hallazgos en revistas científicas.
d) Emplear indebidamente los recursos provenientes de las subvenciones para las actividades de investigación, movilidad, becas y otros similares.

Grave

a) Plagiar total o parcialmente ideas o documentos de otros investigadores o personas.
b) Hacer uso incorrecto del medio digital para controlar todo tipo de plagio.
c) Incumplir los compromisos de confidencialidad en todas sus formas.
d) No manifestar conflicto de interés que involucran a la institución donde labora y a la investigación científica de otros.
e) Realizar actos de discriminación o abuso durante la ejecución de una investigación científica o mentoría.
f) Instar al personal a cargo de las indagaciones a cometer algunas de las infracciones descritas en el presente código.
g) No dar el debido crédito en la publicación a los investigadores, mentoreados e instituciones que hayan contribuido sustancialmente al desarrollo de la investigación científica.

Muy Grave

a) Falsificar datos, pruebas, métodos, fuentes, resultados o descubrimiento para comprobar las hipótesis o alcanzar los objetivos de la investigación científica atentado contra la veracidad del proceso de investigación.
b) Usar materiales, equipos, software o instalaciones de la institución donde se realiza la investigación científica para obtener beneficio personal.
c) Incumplir los protocolos o normativa vigente respecto a las autorizaciones, el acceso a los recursos genéticos o consentimiento informado para realizar la investigación científica especialmente cuando se aplica en humanos o animales, o puede afectar al ambiente.

Artículo 70. Proceso sancionador: El Comité de Ética es el encargado de evaluar y clasificar las infracciones según el grado de la falta o infracción del investigador de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Institucional.

Artículo 71. El Comité de Ética está constituido por el Director General, Jefe de Unidad de Investigación y el Asistente de Investigación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas".

Artículo 72. Las sanciones para docentes: Son las siguientes:

a) Amonestación verbal. Se aplica en casos de faltas leves que no revisten gravedad. Su
b) ejercicio corresponde al jefe inmediato del colaborador a ser sancionado.
c) Amonestación escrita. Se aplica en casos de faltas leves que revisten cierta gravedad o ante la reincidencia en las faltas leves.
d) Suspensión sin goce de haber. Se aplica en casos de reincidencia de amonestaciones escritas o verbales, o, para sancionar aquellas faltas que revisten gravedad, pero que no son suficientes para efectuar el despido del colaborador.

Artículo 73. Las sanciones para los estudiantes: Son las siguientes:

a) Amonestación verbal. Se aplica en casos de faltas leves que no revisten gravedad. Su
b) ejercicio corresponde al jefe inmediato del colaborador a ser sancionado.
c) Amonestación escrita. Se aplica en casos de reincidencia de amonestaciones escritas o verbales, o, para sancionar aquellas faltas que revisten gravedad, pero que no son suficientes para efectuar el despido del colaborador
d) Suspensión temporal. Se aplica en casos de reincidencia de amonestaciones escritas o verbales, o, para sancionar aquellas faltas que revisten gravedad, pero que no son suficientes para efectuar el despido del colaborador

Capítulo II: Sobre la Presentación y Sustentación del Informe Final

Artículo 74. Concluido el Informe final de Investigación (o Tesis), El Director General designará el jurado informante.

El informante de tesis recepciona la tesis motivo de la investigación y señala las sugerencias para su reestructuración, reajuste o aprobación, devolviéndolo en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, con firma y post firma.

Si el dictamen es favorable, la dirección general proyecta el RD de expedito, proponiendo a los miembros del jurado para la sustentación y defensa, hora y fecha programada y publicada oportunamente en el mural de la Escuela

Artículo 75. La titulación se rige por los artículos contemplados en la titulación de la Ley N.º 30512, y por las normas que emita la DIFOID sobre titulación, registro y otorgamiento de duplicado de títulos.

Capítulo III: Actores del Proceso de Sustentación

Artículo 76. Los actores del proceso de sustentación:

El Director General:

a) Autoriza por RD El proceso de sustentación designando a los miembros del jurado.
b) Refrenda el Acta de Titulación para optar el título profesional.
c) Jefe de Unidad de Investigación:
d) Organiza el proceso de sustentación en coordinación con los docentes de investigación
e) Designa al informante de cada tesis, dándole un plazo de 10 días hábiles para la revisión y el alcance de las observaciones
f) Convoca al jurado de sustentación, el cual está integrado por el informante de tesis (secretario), un docente de la especialidad (vocal) y el Director General (presidente).
g) Secretaria Académica:
h) Publica con tres días de anticipación a la fecha de sustentación, el cronograma respectivo indicando el número de RD. que le autoriza, la fecha y hora de la sustentación, la relación de estudiantes aptos para sustentar, el nombre del programa de estudio, el título de la tesis y los nombres del miembro del jurado.

Elabora para cada estudiante:

i) Certificados de estudios y ser visado por la DRESM
j) Constancia de egresado (Diploma de bachiller inscrito en la SUNEDU)
k) Nómina de expedito
l) Constancia de no adeudar libros ni materiales educativos
m) Constancia de no adeudo con el visto bueno del Director General

n) Organiza en una carpeta las actas de sustentación, y la entrega al jurado antes del acto de sustentación.

Artículo 77. El jurado estará conformado por un presidente, un secretario y un vocal.

Artículo 78. El jurado para el acto de sustentación estará conformado por el informante de tesis, un docente de la especialidad y como presidente el Director General o a quien designe.

Artículo 79. El profesor asesor de la investigación no puede conformar el jurado para la sustentación de la misma. La sustentación oral y pública de la investigación está orientada a la exposición y defensa del procedimiento metodológico, de las bases doctrinarias y de los productos científicos contenidos en la tesis, sobre los cuales el jurado realizará las preguntas y observaciones pertinentes. Para efectos de sustentación del año 2022 se establecerán procedimientos específicos que respeten el contexto actual y los protocolos de bioseguridad debido a la emergencia sanitaria por COVID-2019.

Artículo 80. Acto de Sustentación

a) La sustentación es un acto público donde el estudiante expone el informe final y absuelve las preguntas del jurado de sustentación.
b) El tiempo de exposición oral del trabajo de investigación no superará los treinta (30) minutos.
c) Requiere de la presencia en pleno del Jurado. La inasistencia injustificada de un miembro del jurado, será sancionada con el equivalente a un día de trabajo.
d) Tiene tres fases: la primera es la exposición sobre el trabajo de investigación, la segunda corresponde a las observaciones e interrogantes que el jurado examinador considere pertinentes y la tercera se refiere a la juramentación.

Artículo 81. Proceso de Sustentación

a) Sustentación del estudiante.
b) Observaciones e interrogantes del jurado en relación a la tesis.
c) Calificación del jurado.
d) Registro de notas en el acta de sustentación por parte del secretario del jurado del jurado y su posterior firma de sus miembros.

e) Juramentación del aprobado.

Artículo 82. Acta de Titulación

a) Se elaborará tres ejemplares de Acta de Titulación
b) Para la carpeta de titulación.
c) (01) Para la adquisición del formato del título en la DRESM.
d) (01) Para el archivo del EESPP "LAMAS"

Artículo 83. La evaluación se realizará bajo los siguientes términos:

Todos los calificativos de los señores jurados serán en forma numérica, siendo la nota mínima aprobatoria 14 (catorce). La misma que se anotará en el Acta de Titulación que posteriormente será firmada por cada uno de los jurados.

Artículo 84. El resultado de la Sustentación de la Tesis será anunciado por el presidente de los miembros del Jurado al término de la misma. La calificación es inapelable e irrevisable.

Artículo 85. Si el estudiante fuese desaprobado los miembros del Jurado suscriben un acta,en el que harán conocer los motivos de la desaprobación, y lo darán a conocera a la persona interesada en un ambiente cerrado.

El estudiante para pedir nueva fecha de sustentación tiene que hacerlo después de seis meses de su desaprobación y debiendo cancelar los derechos correspondientes, en tesorería. Una segunda desaprobación implica que el graduando debe realizar otro trabajo de investigación.

Capítulo IV: De la Gestión del Título Profesional

Artículo 86. Registro de título profesional secretario académico:

Coordina el caligrafiado del título, se debe llenar sin enmendaduras ni borrones, con tinta china negra y letra tipo imprenta. Una vez llenado debe ser firmado y sellado con tinta de color negro, por el Director General y por el interesado.

Organiza la carpeta (actualizada con tres meses de antigüedad) de titulación para cada egresado que incluye:

a) Partida de nacimiento original.
b) Copia autenticada de DNI vigente.
c) Certificados de estudios de Educación Secundaria, originales, visados por la UGEL.
d) Certificados de estudios de Educación SUPERIOR, originales, visados por la DRESM.
e) Acta de titulación.
f) Nómina de expedito.
g) Título en original y copia autenticada, sin fecha, debidamente firmado y sellado por el Director General y por el interesado, con fotografía tamaño pasaporte.
h) Copia del dispositivo legal que autoriza el funcionamiento del Programa de estudio
i) Resolución de traslado o convalidación de estudios si fuera el caso.
j) Cuatro (04) fotografías actuales y a colores, tamaño pasaporte, de frente y en fondo blanco.
k) Comprobante de pago por derecho de titulación, de conformidad con el TUPA de la EESPP "Lamas".
l) Director General:
m) Otorga conformidad mediante RD, a la carpeta de titulación.
n) Solicita a la DRESM el registro de títulos profesionales, adjuntando las carpetas de titulación y el RD de conformidad en cada una de ellas. (debe estar)

Artículo 87. Acciones posteriores al proceso de titulación.

Secretario académico:

Registra el número de título profesional y el número de la RDR que autoriza la inscripción en el libro de registro de títulos profesionales de la institución y archiva copias correspondientes.

Entrega al interesado el título profesional y la RDR de autorización de inscripción, previa firma en el Libro de Registro de Títulos Profesionales.

Capítulo V: De los Premios y Estímulos

Artículo 88. Los trabajos de investigación de los estudiantes y docentes que merezcan ser congratulados deben cumplir con las siguientes características:

a) En el caso de los proyectos de investigación: el tema es el más destacado por la utilidad de sus resultados en la comunidad.

b) Con respecto a las innovaciones: el trabajo realizado debe tener un alto impacto en la mejora de un producto, servicio o proceso (CD, música, etc.).
c) En relación a las publicaciones: el material de divulgación científica debe ser el más destacado (libros de texto, artículos científicos, etc.)

Artículo 89. La Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas "reconoce los derechos de autor de la comunidad educativa (investigadores, docentes, administrativos y estudiantes) en su calidad de autor, inventor u obtentor, sobre toda producción intelectual o creación realizada en el ejercicio de sus responsabilidades y funciones en la institución.

Artículo 90. Cuando el docente o estudiante participe en una obra en colaboración, será coautor con los demás colaboradores y se le reconocerán los derechos patrimoniales proporcionales de acuerdo a su aporte.

Artículo 91. Los docentes y estudiantes que investigan y publican pueden hacerse acreedores a los siguientes beneficios:

a) Reconocimientos con diplomas
b) Reconocimiento con Resolución Directoral
c) Apoyo para su publicación por parte de la Escuela

Artículo 92. La entrega de los premios a que se hace referencia, se realiza en una ceremonia académica con la participación de las autoridades de la Institución.

TÍTULO V PROPIEDAD INTELECTUAL

Capítulo I: Definiciones

Artículo 93. Derechos de Propiedad Intelectual: Derechos exclusivos otorgadas por el Estado sobre la creación del intelecto humano, en particular, las invenciones, las obras literarias y artísticas, y los signos distintivos utilizadas en el comercio para facilitar su apropiación y explotación.

Artículo 94. Autor: La persona natural que realiza una creación intelectual consistente en una obra. Es el titular originario de los derechos exclusivos sobre la obra, de orden moral, y patrimonial, reconocidos por la ley.

Artículo 95. Los coautores de una obra creada en colaboración serán conjuntamente los titulares originarios de los derechos morales y patrimoniales sobre la misma de común acuerdo.

Artículo 96. Derechos de Autor: Forma de protección jurídica, en virtud de la cual se le otorga al creador de una obra literaria o artística (incluidos los programas de computador, las bases de datos, entre otros), en conjunto de prorrogativos de orden moral y patrimonial, que le permiten realizar, autorizar o prohibir su utilización de cualquier manera o por cualquier medio conocido o por conocer.

Artículo 97. Del registro del derecho de autor. Todas las producciones deben ser registradas de acuerdo al tipo de obra y al procedimiento establecido por las normas nacionales. La oficina Ejecutiva de Biblioteca y Publicaciones de la EESPP es el órgano encargado de realizar las gestiones de solicitud sobre el número de Depósito Legal a la producción intelectual en impresos: libros, textos, guías prácticas de laboratorio, manuales, catalogo, etc.; asimismo, del ISBN (libros), Código de barras y el número del ISSN (revistas). Asimismo, en el caso de libros electrónicos.

Artículo 98. Deberes y obligaciones del autor con la EESPP

a) Revelar oportuna y completamente la información relacionada con obras, trabajos de investigación desarrollos bajo su cargo.
b) Conservar y dejar registro escrito o electrónico, de los documentos que sean necesarios para la protección de la propiedad intelectual de la institución.
c) Acatar todos los acuerdos y/o contratos, como licencias, convenios de financiación conjunta de investigación, acuerdos de intención y en general cualquier norma que reglamente las investigaciones u obras financiadas con dineros propios de la institución o con dineros públicos o privados pertenecientes a terceros.
d) Informar a la institución de cualquier conflicto de interés, real o potencial, que pueda ocasionarse, relacionado con la propiedad intelectual.
e) Abstenerse de publicar o divulgar los resultados de su obra o creación susceptible de protección durante el tiempo determinado en común acuerdo con la institución.
f) Mantener absoluta reserva sobre los procedimientos, datos, resultados, avances, experimentos y cualquier información que se califique como confidencial relacionada con las obras, o creaciones desarrolladas.

g) Suscribir todos los documentos requeridos por la institución que sean necesarios para la formalización de las cesiones de derechos a favor de la institución, según sea el caso.
h) Responder por los perjuicios ocasionados a terceros o a la institución, en razón de la violación de las normas establecidas en el presente reglamento, y en la legislación nacional.

Artículo 99. De los deberes y obligaciones de la EESPP con el autor.

a) Tomar todas las medidas necesarias y razonables para defender la propiedad intelectual o impedir su uso no autorizado.
b) Brindar capacitación en todo lo concerniente a la gestión de la propiedad
c) intelectual.
d) Proteger las obras o invenciones comunicadas por el autor o inventor, cuando la institución lo considere pertinente
e) Proveer asistencia en el proceso de búsqueda de protección y transferencia de tecnología, cuando lo considere necesario.

Artículo 100. Derecho Moral: Derecho perpetuo, inalienable, intransferible, irrenunciable e imprescriptible que posee el autor sobre su obra para:

a) Reivindicar la paternidad de su obra y en especial, para que se indique su nombre o seudónimo cuando se realice cualquiera de los actos asociados a los derechos patrimoniales.
b) Oponerse a toda deformación y alteración, mutilación u otra modificación de la obra.
c) Conservar su obra inédita hasta su fallecimiento, o después de él cuando así lo ordenase por disposición testamentaria.
d) Modifica la obra antes o después de su publicación, o a retirarla de la circulación o suspender cualquier forma de utilización, aunque ella hubiese sido previamente autorizada.

Artículo 101. Derecho Patrimonial: Derecho exclusivo, susceptible, de estimación y explotación económica, además de transferencia, para realizar o autorizar cualquiera de los actos siguientes:

a) Reproducir la obra por cualquier medio o procedimiento que permita su comunicación o la obtención de copias.
b) Efectuar una traducción, adaptación, compilación, actualización, revisión, un arreglo o cualquier otra transformación de la obra.
c) Comunicar la obra al público mediante la representación, ejecución, radio difusión o por cualquier otro medio conocido.

d) Distribuir la obra al público o de copias de la misma mediante venta, préstamo, alquiler o arrendamiento.

Artículo 102. La Unidad de Investigación tiene las siguientes funciones sobre la Propiedad Intelectual:

a) Promover el registro de patentes y protección de propiedad intelectual de los investigadores, como resultado de las investigaciones.
b) Ejecutar las acciones de intercambio y producción intelectual de los semilleros de investigación. Coordinando acciones de capacitación con CONCYTEC e INDECOPI.
c) La Unidad de Investigación gestiona el otorgamiento de estímulos y reconocimiento a los autores, coautores e inventores, cuyo resultado sea considerado apto para registrar.
d) Registrar a los autores, coautores e inventores en INDECOPI y Biblioteca Nacional.

Capítulo II: Publicación de los Trabajos Científicos

Artículo 103. Publicación de Libros.

Un trabajo, libro científico o publicación científica, según sea el caso desarrollado por algún docente, estudiante, integrante de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público "Lamas", constituye la última etapa de toda investigación científica, previa revisión y una vez reconocida la calidad del contenido del texto, procede a coordinar su publicación. De la evaluación del libro se encargará la Unidad de Investigación para emitir un informe favorable al Director General en un plazo de 30 días hábiles.

Artículo 104. Revistas indexadas

Los docentes y estudiantes que escriban artículos científicos sobre sus trabajos de investigación, deben presentarlos a la Unidad de Investigación para su revisión, evaluación y publicación en la revista indexada respectivamente.

TÍTULO VI
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Los aspectos no contemplados en el presente reglamento para los efectos de la obtención del título profesional serán resueltos por la Dirección de la Escuela.

Nota: los informes finales de los egresados de la especialidad de computación y/o utilicenalgún software deberán anexar dicho software.

Nota: los alumnos de la especialidad de idioma inglés que presenten su informe final quetengan relación con la comunicación oral deberán anexar un video donde demuestren eldesarrollo de la capacidad.

Segunda. El presente reglamento entrará en vigencia luego de la emisión de la Resolución Directoral que lo apruebe, dejando sin efecto las demás normas de la misma o inferior jerarquía que se le opongan. Asimismo, deberá publicarse en la página WEB de la Escuela.

APÉNDICES

ESQUEMA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN «ENFOQUE CUANTITATIVO[5]»

Título

I Planteamiento del Problema

- Descripción del Problema
- Formulación del Problema
    - Problemas General
    - Problemas Específicos
- Objetivos de la Investigación
    - Objetivo General
    - Objetivos Específicos
- Justificación de la Investigación
- Limitaciones de la Investigación

II Marco Teórico

- Antecedentes de la investigación
- Bases Teóricas
- Definición de Términos Básicos

III Hipótesis y Variables

- Hipótesis General
- Hipótesis Especificas

[5] Esquema tomado y adaptado de Sánchez Espejo, Francisco (2019) *Guía de Tesis y Proyectosde Investigación.* Córdova Baldeón, Isaac (2019) *El Proyecto de Investigación Cuantitativa.*

- Identificación de las Variables

Operacionalización de las variables

IV Marco Metodológico

- Método de Investigación
- Tipo y diseño de Investigación
- Población y Muestra de Estudio
- Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos
- Procedimientos de Recolección de Datos
- Análisis de Interpretación de la información

V Aspectos Administrativos

- Recursos
- Presupuesto
- Cronograma de Gantt
- Control y Evaluación del Proyecto

VI Fuentes de Información

- Referencias Bibliográficas
- Referencias Hemerográficas
- Referencias Ciberográficas

VI Apéndice

- Matriz de Consistencia
- Matriz de Operacionalización
- Instrumentos de Recolección
- Certificado de Validación del Instrumento

ESQUEMA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 1 «ENFOQUE CUALITATIVO»[6]

TÍTULO

- Institución Educativa
- Ubicación de la institución educativa
- Actores involucrados
- Responsables del proyecto
- Periodo de ejecución

I Contexto de la Investigación

- Descripción del Contexto
- Descripción de los Beneficiarios

II Identificación y Tratamiento del Problema

- Análisis Reflexivo de la Realidad
- Priorización de Situaciones Problemáticas
- Preguntas de Acción
- Justificación

III Formulación de objetivos

- General
- Específicos

[6] Esquema extraído y adaptado de la Guía de Investigación 2010. P. 106-107

IV Sustento Teórico

- Fundamentación Referencial
- Fundamentación Teórica
- Fundamentación Conceptual

V Formulación y Ejecución del Plan de Acción

Campos de acción	Objetivos	Actividades	Resultados	Recursos	Instrumentos

VI Ejecución del Plan de Acción

- Técnicas e Instrumentos para el Recojo y Tratamiento de la Información
- Estrategias para el Desarrollo del Plan de Acción
    - Del Docente
    - Del Asesor del Práctica e Investigación
- Del Estudiante
- Análisis y Reflexión sobre la Ejecución del Plan de Mejora

VII Sistematización

- Sistematización del Registro de Situaciones Significativas
- Sistematización de la Justificación de los Instrumentos Utilizados
- Teorización Emergente Surgida de la Situación Educativa Particular

VIII Conclusiones

IX Fuentes de Información

ESQUEMA DE PLAN O PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 02 CUALITATIVA[7]

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

- Identificación del Campo de Interés
- Formulación del Problema
- Formulación de las Preguntas de Investigación
- Determinación de los Objetivos
- Definición de los Referentes Empíricos
- Definición de la Unidad de Análisis
- Definición de los settings (ajustes)
- Definición de las técnicas de producción de la información
- Fuentes de información

[7] Esquema extraído y adaptado de la Guía de Investigación 2010. P. 106-107

Esquema del Informe Final (Tesis)Investigación Cuantitativa

I. PAGINAS PRELIMINARES

- Carátula
- Dedicatoria
- Agradecimiento y/o Reconocimiento
- Índice General
- Índice de Tablas y Figuras
- Resumen
- Abstract
- Introducción

II. CUERPO DEL INFORME

- Capítulo I. Planteamiento del Problema
- Descripción de la problemática
- Formulación el problema
- Objetivos de la investigación
- *Objetivos generales*
- *Objetivos específicos*
- *Justificación del estudio*

Capítulo II: Marco Teórico

- Antecedentes de estudio
- Bases teórico científicas
- Definición de los conceptos fundamentales

Capítulo III: Marco Metodológico

- Tipo y diseño de investigación
- Población y muestra
- Formulación de hipótesis (si es pertinente) /
- Variables-Operacionalización
- Método y técnicas de investigación
- Descripción de los instrumentos para la obtención de los datos
- Procedimiento de análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados

- Presentación y procesamiento de datos
- Interpretación de los resultados
- Discusión

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

APÉNDICE

- Figuras e ilustraciones (evidencias)
- Instrumentos
- Matriz de consistencia
- Matriz de antecedente

ESQUEMA DE INFORME FINAL (TESIS)PARA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA INVESTIGACIÓN ACCIÓN

TÍTULO

PÁGINAS PRELIMINARES

- Portada
- Contra PortadaDedicatoria
- Agradecimiento y/o reconocimiento Índice o tabla de contenido analítico Resumen
- Introducción

CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

- Descripción del contexto
- Descripción de los beneficiarios

IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DEL PROBLEMA

- Análisis reflexivo de la realidad del aula
- Priorización de las situaciones problemáticas
- Pregunta de acción
- Justificación

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

- General
- Específicos

SUSTENTO TEÓRICO

- Fundamentación referencial
- Fundamentación Teórica (desarrollo del sistema teórico)
- Fundamentación conceptual (definición y comprensión de los eventos de estudio

EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

- Técnicas e instrumentos para el recojo y tratamiento de la información

SISTEMATIZACIÓN

- Sistematización del registro de situaciones significativas
- Sistematización de la justificación de los instrumentos utilizados
- Teorización emergente surgida de la situación educativa particular

CONCLUSIONESREFERENCIAS APÉNDICE

ESQUEMA DEL INFORME FINAL (TESIS) INVESTIGACIÓN ETNOGRÁFICA[8]

Portada Índice Introducción

PRIMERA PARTE

- Caracterización de la realidad del estudio
- Trabajos propiamente dichos
- Lugares
- Título de investigación
- Investigadores
- Proceso de Investigación

SEGUNDA PARTE

- Realidad de las escuelas
- Metodología
- Material educativo
- Formas de atención
- Organización del tiempo y el espacio
- Clima en el aula
- Evaluación

TERCERA PARTE

- Propuesta de mejora
- Metodología
- Material educativo
- Formas de atención
- Organización del tiempo y espacio
- Clima en el aula
- Evaluación

CONCLUSIONES REFERENCIAS

APÉNDICE

[8] Formato de informe final Nº 02 para Investigación Etnográfica según Guía de Investigación2010.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2022-2024

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE "LAMAS"



EESPPL
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PUBLICA "LAMAS"