INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO

“SAN MARCOS”

EN EL MARCO DE SU ADECUACIÓN A ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBILCA “SAN MARCOS”



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2026 - 2030

PRESENTACIÓN

En estos tiempos de grandes cambios, desafíos y retos, las instituciones –sobre todo en las que tenemos la responsabilidad de formar docentes– deben estar a la altura de las circunstancias para responder coherentemente a los nuevos escenarios y para los fines que fueron creadas, sobre todo, en este contexto competitivo y globalizado, en los que las instituciones de formación docente deben liderar los grandes cambios sociales posicionándose fuertemente en cada uno de sus zonas de influencia.

Este posicionamiento y liderazgo como institución formadora de docentes se centra básicamente en saber "gestionar las actividades y recurso con la finalidad de orientarlos hacia la consecución de buenos resultados" (Beltrán et al, s.f.), en nuestro caso, la formación profesional docente de calidad; para ello, implica adoptar herramientas y metodologías que nos permitan configurar nuestro sistema de gestión; y, respondiendo a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública de nuestro país, en nuestra institución de formación inicial docente hemos adoptado la gestión basada en procesos como medio para alcanzar eficaz y eficientemente nuestros objetivos educativos, en íntima interrelación con los grupos de interés y en concordancia con las demandas sociales.

Todas nuestras aspiraciones se sintetizan en nuestra visión, misión y slogan y se plasman en este Proyecto Educativo Institucional, el mismo que se convierte en el documento y a la vez herramienta maestra y rector que guiará los horizontes de nuestra institución desde la planificación, organización, ejecución y evaluación de toda la gestión pedagógica y gestión administrativa para afrontar los retos y responder eficientemente a las demandas del sistema educativo; para lograr tal fin se cuenta con el compromiso y responsabilidad de toda la comunidad sanmarquina.

El Proyecto Educativo Institucional está estructurado en base a los siguientes aspectos: análisis del contexto externo e interno, visión y misión, principios y valores institucionales, objetivos estratégicos, líneas y metas multianuales, propuesta de gestión institucional, propuesta de gestión pedagógica, monitoreo y evaluación del PEI, evaluación de los resultados PEI.

San Marcos, noviembre 2026.

ÍNDICE

Presentación 2

I. Datos generales 4

II. Vida institucional 4

III. Análisis del contexto externo e interno 6

IV. Visión y misión 21

V. Principios y valores institucionales 24

VI. Objetivos estratégicos 27

VII. Líneas estratégicas y metas multianuales 32

VIII. Propuesta de gestión pedagógica 53

IX. Propuesta de gestión institucional 70

X. Monitoreo y evaluación del PEI 26

XI. Evaluación de los resultados del PEI 37

Referencias 49

I. Datos generales

1.1.	I. E.	:	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "San Marcos".
1.2.	Lugar	:	San Marcos
1.3.	Distrito	:	Pedro Gálvez
1.4.	Provincia	:	San Marcos
1.5.	Región	:	Cajamarca.
1.6.	Código modular	:	0815084.
1.7.	Código de local	:	131831.
1.8.	Documento de creación	:	D.S. N° 0037-92-ED
1.9.	Dirección	:	Prolongación Leoncio Prado s/n
1.10.	Email	:	info@eesppsanmarcos.edu.pe / mesadepartes@eesppsanmarcos.edu.pe
1.11.	Página web	:	www.eesppsanmarcos.edu.pe
1.12.	Director General	:	Mg. Gonzalo Milciades Romero Cerdán

II. Vida institucional

El hoy Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "San Marcos", inicia su vida institucional mediante Resolución Secretarial Regional N° 103-90-RENOM-SRASs el 27 de diciembre de 1 990 gracias a la acción directa del profesor Alejandro Rebaza Martell, quien entregó dicha Resolución el día 14 de enero de 1 991.

En sus inicios el Instituto Superior Pedagógico Público "San Marcos", tuvo como director al Profesor Alberto Rafael Zafra Romero. El primer proceso de admisión se realizó en marzo de 1991 donde ingresaron 83 postulantes a la carrera profesional de Educación Primaria, iniciando las labores académicas el 15 de abril en el local de la I.E. N° 83007.En 1995 pasó a funcionar en el local del Colegio Estatal San Marcos.

El 19 de octubre de 1992, se emita el D.S. Nº 0037-92-ED con el que definitivamente se formaliza y legaliza nuestra primera casa superior de estudios.

En el año 2002 se dispone la Reinscripción de los Institutos Superiores Pedagógicos Públicos, mediante el D.S. N°017-2002-ED.

En el año 2003 mediante Resolución Directoral Regional N° 4655-2003-ED-CAJ se autoriza hacer uso del local propio construido en el terreno donado por la Municipalidad Provincial de San Marcos, ubicado en prolongación Leoncio Prado s/n en el barrio Mollorco.

En el año 2005 se logra ampliar el servicio con la especialidad de Computación e Informática, aprobada mediante Resolución Directoral del Ministerio de Educación N°370-2005-ED.

En el año 2009 se autoriza la carrera técnica de Secretariado Ejecutivo mediante R.D. N° 0903-2009-ED.

En el año 2010 mediante Ley N° 29394, su reglamento el D.S. Nº 004-2010-ED que se complementa con la Resolución Ministerial Nº 0023-2010-ED, aprueban el Plan de Adecuación de los Institutos y Escuelas de Educación Superior, es así que se obtuvo la denominación de Instituto Superior de Educación Público "San Marcos".

En el año 2011 se expide la Resolución Directoral Regional N° 3760-2011-ED-CAJ que aprueba el cambio de denominación pasando de Instituto Superior Pedagógico Público "San Marcos" (ISPP) a Instituto Superior de Educación Público "San Marcos" (ISEP) con la autorización para brindar carreras profesionales pedagógicas y carreras técnicas.

En el año 2013 se consigue la Adecuación Institucional signada con la ConstanciaN° 236 del 30 de enero.

En el año 2013 se nos autoriza la creación de la carrera profesional de Educación Inicial, mediante R.D. N° 0102-2013-ED, dejando de funcionar la Carrera Técnica de Secretariado Ejecutivo.

En 2016 se logra Revalidar las carreras profesionales pedagógicas de Educación Inicial y de Computación e Informática por 5 años como lo establece la R. D. N° 128-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DDIFOID del 3 de mayo del 2016.

En el año 2020 a consecuencia de la pandemia por COVID 19 pasa a brindar servicio virtual, el mismo que se mantiene todo el año 2021; sin embargo, a partir del mes de abril del 2022 vuelve al servicio presencial, guardando los protocolos de

bioseguridad, logrando con ello, una mejor atención del servicio educativo favoreciendo el aprendizaje de nuestros estudiantes.

III. Análisis del contexto externo e interno

3.1. Resultados institucionales

Aspectos	Resultados obtenidos	Problemas identificados	Causas asociadas
Nivel de aprendizaje	- En los últimos 5 años, el 30% de estudiantes ha obtenido un nivel de aprendizaje menor al mínimo esperado.	- Recursos educativos para la enseñanza de los programas de inicial están desactualizados.	- Programación para la enseñanza no prioriza las innovaciones.
Demandaeducativa	- Tomando como año base el 2025, en los últimos 5 años el instituto ha logrado mantener el 100% en la demanda de admisión.	- No se puede convocar a admisión en nuevos programas formativos (solo tenemos educación inicial).	- Disposiciones de las normas de Licenciamiento. - Techo presupuestal insuficiente.
Matrícula	- Durante los últimos 5 años en relación al 2025 se ha tenido el 8.52 % de deserción escolar.	- Poca expectativa de trabajo por parte de los estudiantes ingresantes. - Por razones de salud. - Preferencia por educación superior universitaria.	- Constitución de hogar. - Expectativas de fuentes de trabajo en otras especialidades carreras (universitarias) - Cursaron estudios en IEGECOM. - Escaza tutoría de

		- Deficiente preparación escolar que traen del nivel secundario. - Por razones de maternidad. - Conflicto entre el estudio, la familia y el trabajo. - Carencia de recursos económicos. - Abandono sin expresión de motivos.	métodos de planificación familiar. - Incomprensión de las familias conformadas
Licencias	- Durante los últimos 5 años en relación al 2025 se ha tenido el 1.9 % de licencias.	- Problemas académicos (no alcanzan el % mínimo de aprobación de créditos para pasar al siguiente ciclo académico)	- Poco manejo de competencias de la educación básica. (generalmente en los cursos de resolución de problemas matemáticos y de inglés)
Traslados	- Durante los últimos 5años en relación al 2025 se ha tenido el 1% de traslados internos.	- No existe problemática porque los estudiantes han continuado dentro del sistema.	

Progreso académico	- Durante los últimos 5 años en relación al 2025 se ha tenido el 96.2% de estudiantes que aprobaron las áreas académicas.	- Algunos estudiantes que desaprueban debido a los conflictos entre el estudio, la familia y el trabajo. - Deficiente preparación escolar que traen del nivel secundario.	- Escaza tutoría de métodos de planificación familiar. - Cursaron estudios en IEGECOM (aprendizajes deficientes) - Poco manejo de competencias de la educación básica. (generalmente en las áreas de matemática, comunicación y ciencias)
Producción de investigación	- Durante los últimos 5años en relación al 2025 no se evidencia investigaciones por parte de los docentes	- Poca disponibilidad de tiempo. - Limitaciones conceptuales y experiencia para realizar investigaciones. - Desidia por parte de los docentes. - Personal docente contratado que es cambiado permanentemente.	- Pocos o nulos espacios de capacitación. - Escasos recursos económicos para contrato de especialistas para capacitar. - Sobrecarga horaria de los docentes.

Elaboración Institucional-IESPP "San Marcos"

3.2. Funcionamiento institucional (en relación al MSE)

Subcomponente del MSE	Proceso	Puntuación	Problemas / Aspectos PositivosIdentificados	Causas Asociadas
Estratégico	Gestión de la Dirección	2	- Se tuvo en cuenta la formulación de la visión con el perfil de egreso.	- Contar con PCI para las dos carrerasprofesionales.
			- El PEI se está formulando en relación a la nueva propuesta del modelo del servicio educativo.	- Nuevos lineamientos para la formulación de los documentos de gestión. - El cambio del modelo de servicio educativo. (MSE)
			- Para la elaboración del PAT siempre se tuvo en cuenta el PEI.	- Lineamientos para la formulación de los documentos de gestión. - Se planificaron actividades que guardan relación con las líneas de acción y los objetivos operacionales.
			- Con respecto al RI no se tuvo un cumplimiento cabal en relación a deberes, infracciones y sanciones.	- Poca difusión del RI y poca lectura de los integrantes de la comunidad educativa. - Tránsito progresivo al enfoque humanístico.
			- Articulación del RI en la elaboracióny aplicación de los sílabos.	- El RI no es muy explícito en relacióna a la elaboración y aplicación de los sílabos.

			- PCI se encuentra en proceso de actualización.	- Falta de experiencia en varios docentes para contextualizar. - Algunos Docentes que no son de la especialidad de Educación Inicial. - No se tuvo una línea base para el proceso de contextualización. - Escaso trabajo en equipo para laelaboración del PCI.
			- En los DCBN no se establece detalladamente las sumillas de algunas áreas de los planes de estudio.	- Cierto descuido y desconocimiento por parte de los colaboradores al implementar los planes de estudio.
			- En relación a las necesidades formativas de los docentes se realizó muy pocas capacitaciones.	- Planes de trabajo que no consideraban capacitaciones para losdocentes. - No se realizaron diagnósticos acerca de las necesidades formativas de los docentes. - Los costos elevados para contratar especialistas.
			- Realización de diferentes charlas para los estudiantes.	- Necesidades identificadas.
			- Se ha trabajado generalmente en un buen clima institucional.	- La comunicación horizontal y efectiva - Vivencia de la identidad

				institucional.
			- Se planifica y ejecuta proyectos sociales, culturales y ambientales.	- Iniciativa de los docentes y estudiantes. - Los proyectos se planificaban en el sílabo.
			- No se ejecutaron proyectos de innovación.	- Poca iniciativa institucional por los proyectos innovadores. - Un tanto de desconocimiento en su planificación y ejecución de los proyectos innovadores.
	Gestión de la Calidad	2	- La planificación se realiza en equipo con la participación de todos los estamentos tomando en cuenta los objetivos operacionales, sin embargo, no se tomaron como referente la gestión por calidad.	- Se trabajó con lineamientos establecidos para el caso.
			- Se realizaron monitoreos académicos esporádicos. - Muy poco monitoreo a la gestión de desarrollo institucional.	- No se planificaba monitoreo permanente. - Se utilizan instrumentos de verificación
			- Se realiza procesos de reflexión y sistematización con los docentes después del monitoreo.	- De acuerdo al plan de monitoreo.

			- Faltó seguimiento al trabajo docente luego de la retroalimentación.	- Descuido del órgano directivo.
Misional	**Gestión de la Formación Inicial**	1	- Incipiente práctica de una evaluación formativa.	- Conocimiento débil, en la mayoría de docentes, de esta nueva forma evaluativa.
			- Existencia de un buen clima a nivel de aula que ayudaba al logro de aprendizajes.	- Por la puesta en práctica de las normas de convivencia
			- Se tiene material concreto (computadores) para el desarrollo de aprendizaje con los estudiantes. Sin embargo están lentas por su antigüedad de más de 9 años.	- Apoyo externo de Pro Calidad. - Carencia de recursos financieros para cambiar todos los equipos.
			- La biblioteca física y virtual están desactualizadas.	- Poco presupuesto institucional para biblioteca física.
			- No contamos con un repositorio de materiales y recursos educativos.	- Poco presupuesto institucional.
			- Se articula la práctica con la investigación, en el sentido de que los estudiantes recogen problemas suscitados en la práctica pre - profesional.	- Se cuenta con las guías de articulación de práctica e investigación (MINEDU).

			- Conformación de grupos de interaprendizajes	- Por necesidad y a propuesta de la plana docente
	Gestión del Desarrollo Profesional	1	**Fortalecimiento de competencias**	
			- Todavía no se implementa una evaluación plena por competencias	- Poca orientación para su implementación. - Desconocimiento de sus principios,formas e instrumentos para la evaluación por competencias. - El SIGES que contempla instrumentos de evaluación cuantitativa tradicional.
			- La institución cuenta con grupos de interaprendizaje; pero no se partió de un diagnóstico de necesidades formativas. - El trabajo de los grupos de interés no se concluyó en una sistematización.	- Por la necesidad de fortalecer el perfil del docente. - Poca práctica y hábito de sistematización.
			- No se planifico ni ejecutó talleres para el desarrollo de habilidades socioemocionales en los decentes formadores.	- Poca difusión y conocimiento acerca del aspecto socioemocional. - Dificultad para diagnosticar problemas socioemocionales con los formadores.
			- No se ha tenido planificación específica	- No se aplicaron instrumentos para realizar diagnósticos de

			para propuestas de planes en relación al desarrollo de competencias profesionales.	necesidadesformativas. - No se hizo sistematización.
			- Se cuenta con plan de estímulos para acciones extracurriculares de los docentes.	- Motivar a la comunidad educativa.
			Investigación e innovación docente	
			- No se ha establecido líneas de investigación para los docentes	- No se le ha prestado la debida atención al aspecto de investigación.
				- No se cuenta con una oficina o coordinación exclusiva de investigación.
			- Se cuenta con presupuesto para financiar una investigación exitosa.	- Promover iniciativas de investigación.
			- No se tiene convenios específicos para ejecución de investigaciones institucionales.	- No se le ha prestado la debida atención al aspecto de investigación.
			- Limitada realización de capacitaciones específicas en investigación para los docentes	- Limitación presupuestal.
			- No se evidencia ningún trabajo de investigación	- Poca cultura investigativa.

			por parte de los docentes.	- Limitaciones en cuanto a procesos de investigación. - Limitaciones de tiempo por parte de los docentes. - Un poco de desidia por la investigación.
	Gestión de la Formación Continua	0	- No se tiene ningún plan en relación al programa de formación continua y tampoco la investigación e innovación en la formación continua	- La estructura orgánica de los institutos no contempla la unidad de formación continua y la investigación e innovación continua.
	Admisión	2	- Los procesos de admisión se trabajan mediante equipos técnicos.	- De acuerdo a la normatividad vigente para cada proceso de admisión emanado por la superioridad.
			- La asignación de recursos es en proporción a cada proceso de admisión.	- Presupuesto para su autofinanciamiento.
			- Infraestructura adecuada	- Magnitud de postulantes.
			- Servicios básicos suficientes	- Infraestructura en buen estado y equipamiento suficiente.
			- Para los procesos de admisión las acciones de difusión no fueron suficientes (solo radio, volanteo, página web y en murales de la Institución)	- Limitación económica.

			- Para el proceso de admisión se registra en su primera fase en forma física, y luego se registra en el SIGES.	- Darle la facilidad al postulante.
			- Dificultad en el momento de registro en el SIA, por la falta de algunos datos personales.	- Los postulantes no contaban con algunos datos (email, teléfono,)
			- Algunos postulantes no adjuntaban certificados de estudios.	- Algunas IE. no contaban con director que los atiendan por contrato hasta diciembre.
			- Se contaba con docentes de la especialidad para la formulación de las pruebas.	- Docentes de la especialidad.
			- Se cuenta con la experiencia y responsabilidad del equipo encargadode la elaboración de las pruebas.	- Compromiso institucional.
			- Se cuenta con un banco de preguntas.	- Previsión.
			- Uso de Excel para el procesamiento de resultados preliminares.	- Experiencia del personal.

Soporte	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	0	- No se tiene ningún plan en relación al programa y bienestar y empleabilidad.	- La estructura orgánica de la Institución no contempla la unidad de promoción del bienestar y empleabilidad.
	Seguimiento a Egresados	1	- Se tiene una base de datos de egresados, pero no actualizada.	- Se contaba con un sistema de egresados proporcionado por Pro Calidad el mismo que concluyó al liquidarse el mencionado proyecto.
			- No obstante, de tener la base de datos se había perdido la comunicación permanente con los egresados.	- Recarga laboral del personal docente no teniendo espacio para realizar el seguimiento a egresados.
			- No se cuenta con un sistema de seguimiento a egresados	- Presupuesto.
	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	2	- El poco presupuesto que cuenta la institución se distribuye priorizando las actividades académicas.	- La formulación participativa del presupuesto. - La formación y funcionamiento del comité de gestión de recursos. - Rendición de cuentas y evaluación presupuestal semestral.
			- Se realiza la planificación, organización y ejecución	- Se tiene en cuenta la planificación.

			de recursos económicos y financieros de la institución.	
	Gestión Logística y Abastecimiento	2	- Los materiales se adquieren y se distribuye oportunamente.	- Aplicación de instrumentos de recojo de necesidades de los estamentos y previsión presupuestal oportuna.
	Gestión de Personas	2	- Se hizo el proceso completo para coberturar las plazas vacantes oportunamente (orgánicas)	- Cumplimiento de normatividad
			- Se hizo control adecuado en asistencia y permanencia por el sistema de reloj digital.	- Cumplimiento de funciones.
			- No se informó las ocurrencias del desempeño docente y administrativo.	- No se cumplió con la evaluación del desempeño docente en el ciclo 2025 – I, debido a contratos tardíos.
	Gestión de Recursos Tecnológicos	0	- No se tuvo un sistema de información y comunicaciones, sólo se tiene página web.	- No se cuenta con presupuesto para suimplementación. - No se cuenta con personal encargadopara dicho trabajo.
			- No se tiene una base de datos virtual anexadas a un sistema.	- No se cuenta con presupuesto para suimplementación. - No se cuenta con personal encargado para dicho trabajo.

			- No se tiene soporte técnico	- No se cuenta con presupuesto para suimplementación. - No se cuenta con personal encargadopara dicho trabajo.
	Atención al Usuario	2	- Los archivos están seleccionados por carrera, ciclo y promoción (secretaria académica)	- Cumplimiento de funciones.
			- Los documentos ordenados por sectores, año, entradas y salidas (secretaría general)	- Cumplimiento de funciones.
			- Los documentos ordenados de acuerdo por su naturaleza.	- Cumplimiento de funciones.
			- Los procesos de atienden dentro de los plazos establecidos	- Cumplimiento de funciones.
			- La institución cuenta con libro de reclamaciones.	- Aplicación de la normatividad vigente.
	Asesoría Legal	0	- La institución no cuenta con asesoríalegal	- No estuvo previsto en la normatividad.

Elaboración Institucional-IESPP "San Marcos", 2020

3.3. Análisis del contexto externo

- En la provincia de San Marcos existen 45 instituciones educativas del nivel secundario. El 98% de estudiantes del IESPP "San Marcos" son egresados de estas instituciones educativas. En los últimos cinco años (2020 -2024) la población estudiantil se ha incrementado en 2.73%; de 4,359 en el 2016

a 4,478 en el 2021 (SIAGIE-UGEL San Marcos).

- Estas cifras nos permiten, como institución, tener altas expectativas de demanda de postulantes al Instituto.
- Según estudio, realizado por nuestro Instituto en el año 2021, en estudiantes de quinto grado de educación secundaria acerca de las expectativas y preferenciaspara seguir estudios de educación superior; pudiéndose determinar que sólo un13.2% prefieren la carrera pedagógica, mientras que la mayoría de ellos prefieren una carrera universitaria o una carrera técnica. De estas cifras se puede inferir que se tiene a un promedio potencial directo de 600 estudiantes por año, como postulantes al IESPP "San Marcos".
- En este mismo estudio se determinó, en aquellos alumnos que tienen la intención de seguir una carrera docente, que preferirían estudiar la Especialidadde Educación Inicial (48,15%), Educación Física (18.52%) y el 14.81% tendrías preferencia por la Especialidad de Educación Primaria.
- La Región Cajamarca tiene como una de sus prioridades la formación profesional docente, así lo expresa el Proyecto Educativo Regional 2007-2021, en su Objetivo 4 "Maestros bien formados que ejercen profesionalmente la docencia"; asimismo, según el Proyecto Educativo Local de San Marcos, mediante la Actividad Estratégica 03.02, se busca una mejor "…articulación entre la educación superior y la educación básica" (PEL San Marcos 2018- 2030, 2018, p.64), aunque preocupa que este instrumento no mencione específicamente en algún objetivo estratégico a la Educación Superior Pedagógica; sin embargo, este documento ya llegó a su culminación y el PER 2036 recién ha sido construido para ver su incidencia en este aspecto.
- En la provincia de San Marcos tenemos varias instituciones privadas, especialmente financieras, que prestan, algún apoyo económico para algunas actividades que el Instituto realiza. También tenemos a la Municipalidad Provincial que presta apoyo en pequeños trabajos de mejoramiento y equipamiento.
- En la provincia de San Marcos existe un Programa Juvenil de

Emprendimiento Social, sin fines de lucro, denominado: "Juventud sin Fronteras", a través del cual los jóvenes consolidan sus opiniones y conjugan sus propósitos orientados hacia el cambio y desarrollo económico.

- En cuanto al logro de aprendizajes en el área de Comunicación, en la EducaciónBásica, en la provincia de San Marcos, según resultados de las pruebas ECE 2020-2024, estamos en una posición crítica, puesto que se tiene al 34.6% de estudiantes se ubican en el nivel previo al inicio, aunque en este mismo nivel se ha observado ligera tendencia al descenso 25.8% en el 2019. En el nivel inicio se ha pasado del 40.6% en 2020 al 47.6% en 2024. En el nivel, en proceso, se pasó del 17.9% del 2020 al 18.8% en el 2024 y; en el nivel satisfactorio se pasó de 6.9% en el 2020 a 7.8% en el 2024.
- En cuanto a los niveles de aprendizaje en el área de matemática, en el nivel previo al inicio, se tiene 41% en el 2020 ha descendido al 38.6% en el 2024; enel nivel inicio se tiene 38.5% en 2016 a descendido al 33.9% en 2019, en los niveles de proceso y satisfactorio crecieron de 2016 a 2019 en 2.2% y 4.9% respectivamente. Cifras que nos permiten inferir las dificultades que afrontan los estudiantes para insertarse en la educación superior y la dificultad para alcanzar los perfiles de ingreso y por su puesto los perfiles de egreso también.
- La provincia de San Marcos cuanta con 4 proveedores: Claro, Movistar, Entely Bitel, dando está última mayores estaciones de base (3) y brindando una tecnología 4G conjuntamente con Entel. Estas 4 empresas brindan el servicio de internet, pero el servicio en cuanto a descarga y carga en Mb es limitado.

IV. Visión y misión

4.1 Visión

Al 2030 somos la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "San Marcos" una institución Licenciada que forma democráticamente docentes eficientes, autónomos, creativos, críticos, investigadores e innovadores que enfrenten los nuevos desafíos de la sociedad del conocimiento y la tecnología digital, comprometidos con el desarrollo sostenible e identidad de las comunidades.

Articulación de visión PEN, PER, PEL y PEI Institucional

PEN	PER	PEL	PEI
Todas las personas en el Perú aprendemos, nos desarrollamos y prosperamos a lo largo de nuestras vidas ejerciendo responsablemente la ciudadanía en plena democracia.	Al 2036, la Región Cajamarca tendrá seres humanos educados, ejercen su ciudadanía haciendo el bien común, desarrollan sus talentos para alcanzar las mejores oportunidades, hermanados por principios y valores, trabajan con convicción y compromiso por el desarrollo de Cajamarca	Al 2030, la provincia de San Marcos es una sociedad que promueve y practica una educación inclusiva; líder en gestión educativa, descentralizada y articulada; con Infraestructura.	Al 2030 somos la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "San Marcos" una institución Licenciada que forma democráticamente Docentes.

personales y colectivos, conviviendo y dialogando intergeneracional e interculturalmente en una sociedad democrática, equitativa, igualitariae inclusiva, que respeta y valora la diversidad en todas sus expresiones y asegura la sostenibilidad ambiental		equipamiento adecuado; docentes que logran en los estudiantes aprendizajes de calidad; ciudadanos autónomos, democráticos y solidarios que responden a las exigencias del mundo moderno que garanticen el fortalecimiento de nuestra identidad cultural y el cuidado del medio ambiente.	eficientes, autónomos, creativos, críticos, investigadores e innovadores que enfrenten los nuevos desafíos de la sociedad del conocimiento y la tecnología digital, comprometidos con el desarrollo sostenible e identidad de las comunidades.

Elaboración Institucional-IESPP "San Marcos", 2025

4.2 Misión

Brindamos Formación Inicial Docente y Formación Continua orientada al desarrollo de competencias con énfasis en el aprendizaje constructivista, sentido ambientalista y pensamiento crítico - reflexivo que permita ejercer idónea y éticamente la docencia en respuesta a las demandas del sistema educativo.

Slogan

"Nuestra Razón: la educación"

V. Principios y valores institucionales

5.1. Principios de la educación superior

Calidad Educativa. Es la capacidad para adecuarse a las demandas del entorno en lo laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de éstos por parte de su medio social, laboral y cultural.

Pertinencia. Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades del desarrollo local, regional y las necesidades de servicios.

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

Inclusión. Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventajasde las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos decalidad.

Transparencia. La educación superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la tomade decisión en las distintas actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua.

Equidad. Buscamos que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.

Mérito. Dando reconocimiento a los logros mediante mecanismos transparentes que permiten el desarrollo personal de nuestros estudiantes, especialmente en losresultados académicos.

Interculturalidad. Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra el reconocimiento y respeto a las diferencias,

asícomo en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

5.2. Valores institucionales

Valores	Indicadores
Respeto y cooperación	- Saluda cotidiana y cordialmente. - Cuida los espacios de uso común. - Participa en la formulación de las normas de convivencia. - Participa en la conservación de la higiene en el aula. - Respeta la propiedad ajena. - cumple deberes del Reglamento interno de la EESP. - Es tolerante con sus compañeros. - Facilita los trabajos y las iniciativas a sus compañeros. - Participa activamente en los trabajos en equipo.
Responsabilidad	- Muestra firmeza en el cumplimiento de sus propósitos. - Culmina las tareas emprendidas. - Muestra constancia y aseo en el trabajo que realiza. - Aprende de los errores para mejorar su trabajo. - Reacciona positivamente ante los obstáculos y hace consultas. - Es consecuente en sus actos en relación a su palabra. - Cumple a cabalidad con los compromisos que asume. - Toma decisiones positivas con autonomía. - Lidera al grupo en el cumplimiento de actividades asignadas.

Puntualidad	- Ingresa a la institución a de la hora establecida. - Cumple con los horarios establecidos. - No registra tardanzas al entrar a la institución ni al aula. - Sale del aula y/o de la institución después que ha tocado el timbre con la hora pertinente. - Sale de la institución por motivos justificados y con papeleta de salida. - Exige y aporta a que los compromisos se cumplan en el tiempo señalado.
Democracia	- Asiste puntualmente a reuniones convocadas. - Pide la palabra para participar. - Escucha con atención cuando un compañero habla. - Plantear propuestas para solucionar problemas. - Emite su voto libremente cuando el caso lo requiere. - Acepta la decisión que toma la mayoría.
Honestidad	- Entrega todas sus facultades al logro de objetivos propuestos. - Realiza sus actividades sin necesidad de control. - Plantea consultas cuando lo requiere. - Facilita información sobre sus labores. - Muestra sinceridad en su trato.

Identidad	- Utiliza uniforme institucional en actividades oficiales. - Cuida y vela por el cuidado de la infraestructura, mobiliario, equipamiento y materiales de la institución. - Cuida sus actos para beneficiar la imagen de la institución. - Respeta los compromisos que asume la institución y los apoya. - Respalda las actitudes positivas de los alumnos.

Elaboración Institucional-IESPP "San Marcos", 2025

5.3. Políticas Institucionales

5.3.1. Priorizar el aprendizaje al avance de contenidos, como política académica.

5.3.2. Reutilizar papel y luego pasarlo a recicladores como política ambiental.

VI. Objetivos estratégicos

OE1. Proponer estrategias y objetivos institucionales que orienten el trabajo y servicio educativo de calidad en la formación inicial, desarrollo profesional y formación continua.

OE2. Generar espacios para experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas del sistema educativo.

OE3. Promover oportunidades y espacios para el desarrollo de competencias de desempeño profesional, investigación e innovación de los docentes formadores.

OE4. Gestionar el servicio de formación continua de competencias profesionales mediante la reflexión e investigación para docentes en ejercicio.

OE5. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticosy abastecimiento, personal y recursos tecnológicos para brindar una buena atención a la comunidad educativa institucional y público usuario.

Articulación de los propósitos del PEN, objetivos regionales, local e institucionales

Propósitos PEN	PER	PEL	PEI
1. Vida ciudadana La educación peruana contribuye a que las personas convivamos de manera libre y justa en un Estado de derecho, con sólidas instituciones que garanticen el respeto a la dignidad humana, la igualdad ante la ley y la seguridad, cumpliendo nuestras obligaciones y ejerciendo nuestros derechos individuales y colectivos en una comunidad donde prime la confianza. **2. Inclusión y equidad** La educación peruana propicia que las personas convivamos reconociendo, valorando e	1. Fortalecer las capacidades locales para la gestión participativa y democrática de la educación con una visión holística e integradora. 2. Disminuir los índices de exclusión a través de una propuesta alternativa. 3. Promover el desarrollo de escuelas innovadoras orientadas haciael logro de la calidad educativa, garantizando aprendizajes de calidad de niñosy jóvenes en todos los nivelesy	1. Mejorar el estado de la infraestructura educativa y del equipamiento. 2. Promover y desarrollar liderazgo y competitividad en directivos y docentes. 3. Lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes de la provincia de San Marcos 4. Incrementar el acceso a la educación inclusiva. 5. Promover una cultura ambiental preventiva en la comunidad educativa 6. Institucionalizar las redes y promotorías	1. Proponer estrategias y objetivos institucionales que orienten el trabajo y servicio educativo de calidad en la formación inicial, desarrollo profesional y formación continua. 2. Garantizar experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas

incluyendo nuestra diversidad, eliminando toda forma de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y priorizando la atención preferencial a las poblaciones que actualmente se encuentran en mayor desventaja. 3. **Bienestar socioemocional** La educación nos habilita para conocernos y valorarnos entre nosotros mismos, autorregular nuestras emociones y comportamientos, establecer relaciones humanas sanas, identificar propósitos y sentido en lo que hacemos y lidiar con retos diversos, tanto	modalidades. 4. Adecuada selección y formación docente que respondan a las necesidades educativas de la región. 5. Promover la participación de la comunidad en la gestión educativa y descentralización educativa orientadas hacia el paradigma del desarrollo humano. 6. Una educación financiada y gobernada con transparencia y que logra resultados pertinentes. 7. Desarrollar una educación	educativas. 7. Promover estilos de vida saludable en lacomunidad educativa.	del sistema educativo. 3. Promover oportunidades y espacios para el desarrollo de competencias de desempeño profesional, investigación e innovación de los docentes formadores. 4. Gestionar el servicio de formación continua de competencias profesionales mediante la reflexión e investigación para docentes en ejercicio. 5. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal y

para alcanzar nuestro desarrollo personal como para la convivencia. Asimismo, toma en cuenta que la cognición, el estado físico, la emoción y el desarrollo espiritual son aspectos indesligables para desarrollar todo nuestro potencial individual y colectivo. 4. **Productividad, prosperidad, investigacióny sostenibilidad** La educación habilita a las personas a desempeñarnos productivamente y a desarrollar actividades alineadas con nuestras aspiraciones, que generan y aprovechan creativa, sostenible y responsablemente los recursos sociales,	tecnológica de calidad que contribuye al desarrollo y competitividad regional. 8. Una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad.		recursos tecnológicos para brindar una buena atención a la comunidad educativa institucional y público usuario.

culturales, naturales y económicos. Con ello logramos el bienestar material tanto propio como colectivo. Asimismo, la educación favorece y se nutre de la investigación, innovación y desarrollo para potenciar las oportunidades de desarrollo y prosperidad nacional.			

Elaboración Institucional-IESPP "San Marcos", 2025

VII. Líneas estratégicas y metas multianuales

Objetivo		**OE1:** Proponer estrategias y objetivos institucionales que orienten el trabajo y servicio educativo de calidad en la formación inicial, desarrollo profesional y formación continua.						
Línea estratégica		**LE1.1.** Revisión, actualización e implementación anual del PEI con la participación de los actores educativos.						
Nombre del indicador		Incremento anual de actores educativos que participan en la revisión, actualización e implementación del PEI.						
Justificación		Este indicador permite establecer el porcentaje de personas de los diferentes estamentos de la institución que participan activamente en la revisión, actualización e implementación del PEI.						
Responsables del indicador		Dirección General						
Limitaciones del indicador		Rotación de docentes contratados y poca participación activa de los estudiantes.						
Método de cálculo		Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$ Donde: **A:** Variación anual de participantes en la revisión, actualización e implementación del PEI. **B:** Porcentaje de personas que logran participar en la revisión, actualización e implementación del PEI.						
Parámetro de medición		Porcentaje de personas participantes.						
Fuente y base de datos		Informe, actas y listas de asistencia						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
Valor de línea base		**Valor actual**	**Metas multianuales**					
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**35%**	**40%**	**45%**	**50%**	**55%**	**60%**	**65%**
	A	**+12.5%**	**+11.1%**	**+10%**	**+9%**	**+8.3%**	**+7.7%**	**+7.1%**

Objetivo		**OE1: Proponer estrategias y objetivos institucionales que orienten el trabajo y servicio educativo de calidad en la formación inicial, desarrollo profesional y formación continua.**						
Línea estratégica		LE1.2. Atención a las necesidades formativas de los docentes en relación al diagnóstico de sus expectativas e intereses.						
Nombre del indicador		Mejoramiento en aspectos de la preparación profesional de los docentes formadores.						
Justificación		Este indicador permite verificar la mejora continua en relación a la preparación profesional de los docentes formadores.						
Responsables del indicador		Dirección General						
Limitaciones del indicador		Aspecto económico y constante rotación de docentes contratados.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual de evidencias en relación a la preparación profesional de los docentes formadores. B: Número de capacitaciones a docentes.						
Parámetro de medición		Número de capacitaciones						
Fuente y base de datos		Informes, producción intelectual u otras producciones.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente.						
Valor de línea base		Valor actual	Metas multianuales					
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**0**	**0**	**2**	**3**	**4**	**3**	**4**
	A	**0%**	**0%**	**+33.3%**	**+25%**	**-33%**	**+25%**	**-33%**

Objetivo		**OE1: Proponer estrategias y objetivos institucionales que orienten el trabajo y servicio educativo de calidad en la formación inicial, desarrollo profesional y formación continua.**						
Línea estratégica		LE1.3. Atención a las necesidades formativas de los estudiantes en relación al diagnóstico de sus expectativas e intereses.						
Nombre del indicador		Mejoramiento en aspectos de los procesos de formación de los estudiantes.						
Justificación		Este indicador permite verificar la mejora continua de los procesos de formación de los estudiantes.						
Responsables del indicador		Director General						
Limitaciones del indicador		Estudiantes que trabajan y/o tienen familia						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual de los niveles de aprendizaje como procesos de formación en los estudiantes. B: Porcentaje de estudiantes que tienen niveles de aprendizaje menor al mínimo esperado.						
Parámetro de medición		Porcentaje de estudiantes que logran aprendizajes por debajo del mínimo esperado.						
Fuente y base de datos		Informes, actas de evaluación de los estudiantes.						
Sentido esperado del indicador		Descendente						
Valor de línea base		Valor actual	Metas multianuales					
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**30%**	**28%**	**26%**	**23%**	**20%**	**15%**	**10%**
	A	**0%**	**-7.1%**	**-11,5%**	**-15%**	**-5.2%**	**-50%**	**-25%**

Objetivo		**OE1: Proponer estrategias y objetivos institucionales que orienten el trabajo y servicio educativo de calidad en la formación inicial, desarrollo profesional y formación continua.**						
Línea estratégica		LE1.4. Formulación de planes para el desarrollo institucional y curricular con resultados esperados específicos para los estudiantes y demás usuarios atendidos en el proceso educativo.						
Nombre del indicador		Niveles de implementación de planes de desarrollo institucional y curricular.						
Justificación		Este indicador permite evaluar los niveles de implementación de planes de desarrollo institucional como son el PEI, PAT, RI, MPI, planes de mejora y, el desarrollo curricular como el PCI, perfiles de egreso, sílabos, guías de aprendizaje, entre otros.						
Responsables del indicador		Área de Calidad/Unidad Académica						
Limitaciones del indicador		Cambio de instructivos y ausencia todavía del área de calidad.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual del nivel de implementación B: Niveles de implementación de planes para el desarrollo institucional y curricular.						
Parámetro de medición		Niveles de implementación						
Fuente y base de datos		Informes						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
Valor de línea base		Valor actual	Metas multianuales					
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**50%**	**55%**	**65%**	**75%**	**85%**	**95%**	**98%**
	A	**+9%**	**+15.4%**	**+13.3%**	**+11.8%**	**+10.5%**	**+3%**	**+2%**

Objetivo		**OE2:** Generar espacios para experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas del sistema educativo.						
Línea estratégica		**LE2.1.** Selección de postulantes para la formación inicial que cuenten con las competencias básicas para el ejercicio docente.						
Nombre del indicador		Incremento de estudiantes ingresantes con mayores competencias básicas.						
Justificación		Este indicador permite evaluar el incremento de postulantes ingresantes que cuenten con las mayores aptitudes para desarrollar de manera óptima las competencias del perfil de egreso de la formación inicial y prever un desempeño docente idóneo.						
Responsables del indicador		Unidad Académica y Dirección General.						
Limitaciones del indicador		Postulantes de zona rural que egresaron en diferentes años y en muchos casos dejaron de estudiar.						
Método de cálculo		Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Incremento anual de ingresantes que demuestren mejores competencias básicas. **B:** Porcentaje de ingresantes con mejores competencias básicas.						
Parámetro de medición		Porcentaje de ingresantes con mejores competencias básicas.						
Fuente y base de datos		Informes, Cuadro de méritos.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
Valor de línea base		**Valor actual**	**Metas multianuales**					
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**30%**	**0%**	**40%**	**45%**	**50%**	**55%**	**60%**
	A	**+16.6%**	**0%**	**100%**	**+10%**	**+9.1%**	**+8.3%**	**+7.7%**

Objetivo		**OE2: Generar espacios para experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas del sistema educativo.**						
Línea estratégica		LE2.2. Implementación curricular del Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de Educación Inicial						
Nombre del indicador		Niveles de implementación del nuevo DCBN de Educación Inicial						
Justificación		Este indicador permite evaluar la implementación curricular del nuevo DCBN de Educación Inicial de acuerdo al Modelo de Servicio Educativo para Escuelas de Educación Superior Pedagógica, que permite organizar los procesos de la formación docente desde una mirada renovadora acorde a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes de la educación básica.						
Responsables del indicador		Unidad Académica						
Limitaciones del indicador		Formación conductivista en buen número de docentes formadores y carencia de experiencia en la mayoría de docentes contratados.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual de los niveles de implementación curricular del nuevo DCBN. B: Porcentaje de niveles de implementación curricular.						
Parámetro de medición		Porcentaje de niveles de implementación curricular						
Fuente y base de datos		Informes académicos, fichas de monitoreo, legajos personales.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
Valor de línea base		Valor actual	Metas multianuales					
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**0%**	**0%**	**75%**	**85%**	**95%**	**100%**	**100%**
	A	**0%**	**0%**	**+100%**	**+11.8%**	**+5%**	**0%**	**0%**

Objetivo		**OE2: Generar espacios para experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas del sistema educativo.**						
Línea estratégica		LE2.3. Enseñanza situada para el desarrollo de dominios y competencias profesionales docentes alineados al MBDD en los estudiantes de formación inicial.						
Nombre del indicador		Incremento de los niveles de aprendizaje y desarrollo de dominios.						
Justificación		Este indicador permite evaluar el avance, desarrollo y adquisición de los dominios, competencias y capacidades profesionales mediante experiencias situadas de aprendizaje en los alumnos de formación inicial.						
Responsables del indicador		Unidad Académica						
Limitaciones del indicador		Docentes formadores y estudiantes con dificultades para asumir el manejo del DCBN 2019.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual de los niveles de aprendizaje y adquisición de dominios. B: Porcentaje de estudiantes que logran los niveles esperados de aprendizaje.						
Parámetro de medición		Porcentaje de estudiantes que logran niveles esperados de aprendizaje.						
Fuente y base de datos		Informes académicos, actas de evaluación de los estudiantes.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
		Valor de línea base	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**70%**	**72%**	**74%**	**77%**	**80%**	**85%**	**90%**
	A	**+2.8%**	**+2.7%**	**+3.9%**	**+3,8%**	**+5.9%**	**+5.6%**	**+2.1%**

Objetivo		**OE2: Generar espacios para experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas del sistema educativo.**						
Línea estratégica		LE2.4. Brinda espacios y experiencias situadas para que los estudiantes de formación inicial pongan en práctica los dominios y competencias bajo el acompañamiento docente.						
Nombre del indicador		Incremento en niveles de idoneidad en la práctica preprofesional						
Justificación		Este indicador permite evaluar la ejecución de las prácticas preprofesionales de los estudiantes de formación inicial en las instituciones educativas asociadas en el marco de convenios interinstitucionales, bajo asesoramiento y acompañamiento, que permiten el desarrollo y afianzamiento de los dominios y competencias docentes.						
Responsables del indicador		Unidad Académica						
Limitaciones del indicador		La distancia y falta de movilidad a algunas II.EE. asociadas para la práctica.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual de logro de dominios y competencias docentes. B: Porcentaje de estudiantes que logran los dominios y competencias docentes.						
Parámetro de medición		Porcentaje de estudiantes que logran los dominios y competencias docentes.						
Fuente y base de datos		Informes, actas de evaluación, convenios.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
		Valor de línea base	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**60%**	**65%**	**71%**	**78%**	**85%**	**92%**	**99%**
	A	**+7.8%**	**+8.4%**	**+8.9%**	**+8.2%**	**+7.6%**	**+7.1%**	**+1%**

Objetivo		**OE2: Generar espacios para experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas del sistema educativo.**						
Línea estratégica		LE2.5. Brindar espacio de participación activa y democrática a los estudiantes de formación inicial en el desarrollo del PEI.						
Nombre del indicador		Incremento en porcentaje de estudiantes que participan en el desarrollo del PEI						
Justificación		Este indicador permite evaluar los niveles de participación de los estudiantes en la implementación y evaluación continua del PEI en relación al servicio de su **formación** profesional (aprendizajes) y metas de mejora continua.						
Responsables del indicador		Unidad Académica						
Limitaciones del indicador		Timidez de algunos estudiantes para participar.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual del porcentaje de estudiantes que participan en la implementación y evaluación del PEI. B: Porcentaje de estudiantes que participan en la implementación y evaluación del PEI.						
Parámetro de medición		Porcentaje de estudiantes que participan en la implementación y evaluación del PEI.						
Fuente y base de datos		Informes, actas.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
		Valor de línea base	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**0%**	**20%**	**50%**	**75%**	**90%**	**100%**	**100%**
	A	**0%**	**+100%**	**+60%**	**+33.3%**	**+16.7%**	**+10%**	**0%**

Objetivo		**OE2: Generar espacios para experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas del sistema educativo.**						
Línea estratégica		LE2.6. Brindar atención de soporte académico y desarrollo socioemocional a los estudiantes.						
Nombre del indicador		Incremento de niveles de atención en soporte académico y desarrollo socioemocional a los estudiantes.						
Justificación		Este indicador permite evaluar los niveles de atención adecuada a los estudiantes en soporte académico, desarrollo socioemocional, manejo de conflictos y convivencia escolar que ayuden a gestionar sus aprendizajes y logren culminar su formación profesional con éxito.						
Responsables del indicador		Unidad Académica y soporte psicopedagógico.						
Limitaciones del indicador		No se cuenta con personal especialista (Psicólogo)						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual de alumnos atendidos en soporte académico y desarrollo socioemocional. B: Porcentaje de estudiantes atendidos en soporte académico y desarrollo socioemocional.						
Parámetro de medición		Porcentaje de estudiantes atendidos en soporte académico y desarrollo socioemocional.						
Fuente y base de datos		Informes, fichas de atención.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
		Valor de línea base	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**0%**	**10%**	**30%**	**40%**	**50%**	**60%**	**70%**
	A	**0%**	**+100%**	**+66.7%**	**+25%**	**+20%**	**+16.7%**	**+12.5%**

Objetivo		**OE2: Generar espacios para experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes para responder eficientemente a las demandas del sistema educativo.**						
Línea estratégica		LE2.7. Brindar servicio de bienestar y empleabilidad a los estudiantes de formación inicial.						
Nombre del indicador		Incremento de los niveles de atención en apoyo al bienestar y defensa de los estudiantes.						
Justificación		Este indicador permite evidenciar los niveles de atención de apoyo al bienestar y defensa de los estudiantes, centrándose en el acompañamiento personal, soporte socioemocional y emprendimiento durante su proceso formativo, así como garantizar la protección de sus derechos.						
Responsables del indicador		Unidad Académica, Unidad de Bienestar del estudiante y empleabilidad y soporte psicopedagógico.						
Limitaciones del indicador		Poca asistencia de los estudiantes a los servicios de la unidad del bienestar del estudiante y al soporte psicopedagogíco.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B Año N+1 – B Año N) /B Año n+1] x 100 Donde: A: Variación anual del porcentaje de estudiantes que reciben apoyo al bienestar y la defensa. B: Porcentaje de estudiantes que reciben apoyo al bienestar y la defensa.						
Parámetro de medición		Porcentaje de estudiantes que reciben apoyo al bienestar y la defensa.						
Fuente y base de datos		Informes del tratamiento de casos o incidencias, informes de orientación profesional.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente						
Valor de línea base		**Valor actual**	**Metas multianuales**					
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**10%**	**10%**	**30%**	**40%**	**50%**	**60%**	**70%**
	A	**20%**	**0%**	**+66.7%**	**+25%**	**+20%**	**+16.7%**	**+12.5%**

Objetivo	**OE3:** Promover oportunidades y espacios para el desarrollo de competencias de desempeño profesional, investigación e innovación de los docentes formadores.
Línea estratégica	**LE3.1.** Fortalecimiento de los dominios, competencias y capacidades profesionales de los docentes formadores dela Institución.
Nombre del indicador	Incremento de niveles de desarrollo de competencias profesionales de los docentes formadores.
Justificación	Este indicador permite evaluar la mejora continua anual de los dominios de Desarrollo de procesos formativos y Desarrollo de la profesionalidad del formador de docentes y sus competencias que implica a cada uno de éstos, que lo hacen responsable de la formación de docentes orientada al desarrollo de competencias profesionales, a la transformación de las prácticas de enseñanza y a la construcción de la profesionalidad docente.
Responsables del indicador	Unidad Académica
Limitaciones del indicador	No se cuenta con una dependencia específica como Área de calidad, Formación continua o Unidad deinvestigación.
Método de cálculo	Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Progreso anual del nivel de desarrollo de dominios y competencias profesionales. **B:** Porcentaje de docentes formadores que mejoran los dominios y sus competencias profesionales.
Parámetro de medición	Porcentaje de docentes formadores que mejoran los dominios y sus competencias profesionales.
Fuente y base de datos	Informes de evaluación de desempeño, informes de producciones intelectuales, informes de investigaciones e innovaciones.
Sentido esperado del indicador	Ascendente.

		Valor de líneabase	Valor actual	Metas multianuales				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**40%**	**40%**	**55%**	**60%**	**65%**	**75%**	**85%**
	A	**0%**	**+27.3%**	**+16.7%**	**+7.7%**	**+13.3%**	**+11.8%**	**+10.5%**

Objetivo		**OE3:** Promover oportunidades y espacios para el desarrollo de competencias de desempeño profesional,investigación e innovación de los docentes formadores.						
Línea estratégica		**LE3.2.** Desarrollo de investigaciones e innovaciones que mejoren la práctica pedagógica de docentes formadoresy docentes de formación en servicio.						
Nombre del indicador		Evolución anual del nivel de producción de investigaciones.						
Justificación		Este indicador permite evaluar la evolución anual del nivel de producción de investigaciones e innovaciones; la investigación destinada a la indagación sistemática sobre la práctica formativa y la innovación orientada al cambioy mejora de la formación docente, que permitan paulatinamente la mejora continua de la práctica pedagógica y el desarrollo de habilidades investigativas en los docentes formadores y docentes de formación continua.						
Responsables del indicador		Unidad de investigación/Unidad Académica.						
Limitaciones del indicador		Limitaciones conceptuales y experiencia para realizar investigaciones.						
Método de cálculo		Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Evolución anual del nivel de producción de investigaciones e innovaciones. **B:** Número de investigaciones e innovaciones.						
Parámetro de medición		Número de investigaciones e innovaciones.						
Fuente y base de datos		Informes de investigaciones e innovaciones.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente.						
		Valor de líneabase	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**0**	**0**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
	A	**0%**	**0%**	**+100%**	**+25%**	**+20%**	**+16.7%**	**+12.5%**

Objetivo			**OE4**. Gestionar el servicio de formación continua de competencias profesionales mediante la reflexión e investigación para docentes en ejercicio.					
Línea estratégica			**LE4.1.** Brindar servicio de acciones formativas de desarrollo continuo de competencias profesionales para docentes en servicio.					
Nombre del indicador			Incremento anual en porcentaje de atención a docentes en servicio.					
Justificación			Este indicador permite evaluar la evolución anual de la cantidad en porcentaje, de acuerdo a la capacidad instaladay de personal de la Institución, para la gestión del programa de formación continua dirigido a docentes, directores, formadores, otros profesionales que ejercen la docencia, así como estudios de profesionalización; que permitan aportar al desarrollo continuo de las competencias profesionales docentes.					
Responsables del indicador			Unidad Académica.					
Limitaciones del indicador			No se cuenta con una dependencia específica como Unidad de Formación continua, Unidad de investigación o Áreade calidad.					
Método de cálculo			Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Incremento anual del servicio de formación continua. **B:** Porcentaje de atención a docentes en formación continua.					
Parámetro de medición			Porcentaje de atención a docentes en formación continua, en relación a la capacidad instalada y de personal.					
Fuente y base de datos			Diagnóstico, informes, convenios, protocolos, planes de mejora.					
Sentido esperado del indicador			Ascendente.					
		Valor de líneabase	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**30%**	**40%**	**45%**
	A	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**+100%**	**+25%**	**+11.1%**

Objetivo			**OE4**. Gestionar el servicio de formación continua de competencias profesionales mediante la reflexión einvestigación para docentes en ejercicio.					
Línea estratégica			**LE4.2.** Organización y funcionamiento de la comunidad de egresados de la Institución.					
Nombre del indicador			Incremento anual del porcentaje de ex alumnos que conforman la comunidad de egresados.					
Justificación			Este indicador permite evaluar la evolución porcentual anual de la ubicación, registro, seguimiento en su inserción laboral y su trayectoria profesional de los exalumnos, quienes a su vez conforman la comunidad de egresados de laInstitución.					
Responsables del indicador			Secretaría Académica					
Limitaciones del indicador			No se cuenta con Unidad de Bienestar y Empleabilidad, dificultad para ubicar u obtener sus números telefónicos.					
Método de cálculo			Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Incremento porcentual anual de ubicación y registro de egresados. **B:** Porcentaje de egresados ubicados y registrados.					
Parámetro de medición			Porcentaje de egresados ubicados y registrados.					
Fuente y base de datos			Base de datos de egresados.					
Sentido esperado del indicador			Ascendente.					
		Valor de líneabase	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**0%**	**0%**	**10%**	**20%**	**30%**	**40%**	**45%**
	A	**0%**	**0%**	**+100%**	**+33.3%**	**+25%**	**+11.1%**	**+10%**

Objetivo		**OE5**. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal yrecursos tecnológicos para brindar una buena atención a la comunidad educativa institucional y público usuario.						
Línea estratégica		**LE5.1.** Elaboración del plan presupuestal anual para atender los subcomponentes misional y estratégico.						
Nombre del indicador		Evolución anual de los niveles de eficacia de ejecución de gasto de los recursos presupuestales.						
Justificación		Este indicador permite evaluar la evolución de los niveles de eficacia de ejecución de gasto de los recursos presupuestales para asegurar la calidad del servicio educativo de la Institución.						
Responsables del indicador		Dirección General						
Limitaciones del indicador		Exiguos recursos económicos propios, no se cuenta Área de Administración.						
Método de cálculo		Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Evolución anual de los niveles de eficacia de ejecución de gasto. **B:** Porcentaje de niveles de eficacia de ejecución de gasto.						
Parámetro de medición		Porcentaje de niveles de eficacia de ejecución de gasto.						
Fuente y base de datos		Informe económico.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente.						
		Valor de líneabase	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**50%**	**65%**	**75%**	**80%**	**85%**	**90%**	**95%**
	A	**+10%**	**+23.1%**	**+6.25%**	**+5.9%**	**+5.6%**	**+5.3%**	**+5%**

Objetivo		**OE5**. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal y recursos tecnológicos para brindar una buena atención a la comunidad educativa institucional y público usuario.						
Línea estratégica		**LE5.2.** Elaboración del plan de adquisiciones y distribución de materiales, bienes y servicios para atender alsubcomponente misional y estratégico.						
Nombre del indicador		Evolución anual de los niveles de eficacia de adquisición y distribución de materiales, bienes y servicios.						
Justificación		Este indicador permite evaluar la evolución de los niveles de eficacia de adquisición y distribución de materiales, bienes y servicios que permitan el funcionamiento adecuado de la Institución, con el mantenimiento de lainfraestructura, calidad educativa y la gestión de riesgos.						
Responsables del indicador		Dirección General						
Limitaciones del indicador		Exiguos recursos económicos propios, no se cuenta Área de Administración.						
Método de cálculo		Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Evolución anual de los niveles de eficacia de adquisición y distribución de materiales, bienes y servicios. **B:** Porcentaje de niveles de eficacia de adquisición y distribución de materiales, bienes y servicios.						
Parámetro de medición		Porcentaje de niveles de eficacia de adquisición y distribución de materiales, bienes y servicios.						
Fuente y base de datos		Informe económico.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente.						
		Valor de línea base	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**50%**	**65%**	**75%**	**80%**	**85%**	**90%**	**95%**
	A	**+10%**	**+23.1%**	**+6.25%**	**+5.9%**	**+5.6%**	**+5.3%**	**+5%**

Objetivo		**OE5**. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal yrecursos tecnológicos para brindar una buena atención a la comunidad educativa institucional y público usuario.						
Línea estratégica		**LE5.3.** Aplicación de protocolos para la gestión del personal de la Institución.						
Nombre del indicador		Evolución pertinente de reportes de plazas disponibles, control de asistencia e informes de desempeño.						
Justificación		Este indicador permite evaluar la evolución sistemática de los reportes de plazas disponibles en cuanto al personal docentes y administrativo que la Institución requiera, así como el control e informes correspondientes de las asistencias mensuales y la consolidación de los informes de desempeño de todo el personal.						
Responsables del indicador		Dirección General						
Limitaciones del indicador		No se cuenta Área de Administración.						
Método de cálculo		Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Evolución anual de informes sistemáticos de reporte de plazas, controles de asistencia e informes de desempeño. **B:** Porcentaje informes sistemáticos de reporte de plazas, controles de asistencia e informes de desempeño.						
Parámetro de medición		Porcentaje informes sistemáticos de reporte de plazas, controles de asistencia e informes de desempeño.						
Fuente y base de datos		Informes de contratación, informes de desempeño.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente.						
		Valor de línea base	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**50%**	**65%**	**75%**	**80%**	**85%**	**90%**	**95%**
	A	**+10%**	**+23.1%**	**+6.25%**	**+5.9%**	**+5.6%**	**+5.3%**	**+5%**

Objetivo		**OE5**. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal yrecursos tecnológicos para brindar una buena atención a la comunidad educativa institucional y público usuario.						
Línea estratégica		**LE5.4.** Funcionamiento del sistema de información y comunicación intrainstitucional y público usuario.						
Nombre del indicador		Mejoramiento progresivo de la base de datos y del sistema operativo de la información y comunicación institucional.						
Justificación		Este indicador permite evaluar la evolución progresiva de los procesos de desarrollo del sistema de información ycomunicaciones, la administración de la base de datos, así como el soporte técnico para su adecuada funcionalidad.						
Responsables del indicador		Dirección General						
Limitaciones del indicador		No se cuenta Área de Administración.						
Método de cálculo		Fórmula: $A = [(B_{\text{Año N+1}} - B_{\text{Año N}}) / B_{\text{Año n+1}}] \times 100$Donde: **A:** Evolución progresivo del mejoramiento de la base de datos y del sistema de información y comunicaciones. **B:** Porcentaje de evolución del mejoramiento de la base de datos y del sistema de información y comunicaciones.						
Parámetro de medición		Porcentaje de evolución del mejoramiento de la base de datos y del sistema de información y comunicaciones.						
Fuente y base de datos		Informes, página Web, resultados de encuestas de satisfacción.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente.						
		Valor de líneabase	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**0%**	**0%**	**25%**	**50%**	**75%**	**100%**	**100%**
	A	**0%**	**0%**	**+100%**	**+33.3%**	**+25%**	**0%**	**0%**

Objetivo		**OE5**. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal yrecursos tecnológicos para brindar una buena atención a la comunidad educativa institucional y público usuario.						
Línea estratégica		**LE5.5.** Brinda un buen servicio de atención al usuario de la Institución.						
Nombre del indicador		Evaluación anual de la prestación de un mejor servicio de atención al usuario.						
Justificación		Este indicador permite evaluar la evolución progresiva de la prestación de un mejor servicio de atención al usuario en cuanto al registro, seguimiento y atención documentaria intrainstitucional, así como del público externo; asimismo, implica la gestión de archivos y custodia del Libro de Reclamaciones.						
Responsables del indicador		Dirección General y secretaría general.						
Limitaciones del indicador		No se cuenta Área de Administración.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B $_{\text{Año N+1}}$ – B $_{\text{Año N}}$) /B $_{\text{Año n+1}}$] x 100Donde: **A:** Evolución progresiva la prestación de un mejor servicio de atención al usuario. **B:** Porcentaje de evolución progresiva la prestación de un mejor servicio de atención al usuario.						
Parámetro de medición		Porcentaje de evolución progresiva la prestación de un mejor servicio de atención al usuario.						
Fuente y base de datos		Resultados de encuestas de satisfacción, Libro de Reclamaciones.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente.						
		Valor de líneabase	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**75%**	**75%**	**85%**	**95%**	**100%**	**100%**	**100%**
	A	**0%**	**+11.8%**	**+10.5%**	**+5%**	**0%**	**0%**	**0%**

Objetivo		**OE5**. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal yrecursos tecnológicos para brindar una buena atención a la comunidad educativa institucional y público usuario.						
Línea estratégica		**LE5.6.** Aplicación adecuada de las normas jurídicas en asuntos concernientes a la vida institucional.						
Nombre del indicador		Evolución progresiva de la aplicación adecuada de las normas jurídicas en las acciones administrativas de la Institución.						
Justificación		Este indicador permite evaluar la evolución de la aplicación adecuada de las normas jurídicas en las accionesadministrativas y el Reglamento Institucional.						
Responsables del indicador		Dirección General y todas las instancias administrativas.						
Limitaciones del indicador		No se cuenta con presupuesto para pago de asesor legal.						
Método de cálculo		Fórmula: A = [(B $_{\text{Año N+1}}$ – B $_{\text{Año N}}$) /B $_{\text{Año n+1}}$] x 100Donde: **A:** Evolución progresiva de la aplicación de las normas jurídicas en las acciones administrativas. **B:** Porcentaje de evolución de la aplicación de las normas jurídicas en las acciones administrativas.						
Parámetro de medición		Porcentaje de evolución de la aplicación de las normas jurídicas en las acciones administrativas.						
Fuente y base de datos		Reglamento Institucional.						
Sentido esperado del indicador		Ascendente.						
		Valor de líneabase	**Valor actual**	**Metas multianuales**				
Año		**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Valor	**B**	**75%**	**75%**	**85%**	**95%**	**100%**	**100%**	**100%**
	A	**0%**	**+11.8%**	**+10.5%**	**+5%**	**0%**	**0%**	**0%**

VIII. Propuesta de gestión pedagógica

Partimos entendiendo la ***gestión pedagógica*** como un conjunto de acciones relacionadas con la gestión curricular y gestión académica, que responde a las necesidades,tendencias y desafíos actuales y futuros de los estudiantes.

La ***gestión académica***, entendida como el conjunto de acciones y documentos de carácter técnico normativo relacionados con los procedimientos académicos que se desarrollan en la institución educativa, las mismas que coadyuvan al desarrollo de un servicio eficaz y eficiente y; la ***gestión curricular***, entendida como el conjunto de acciones y estrategias relacionadas con el desarrollo de los programas académicos que ofrecen las Escuelas de Educación Superior Pedagógica para lograr las competencias trazadas en el plan curricular (MINEDU 1, s.f.)

8.1. Principios y fundamentos pedagógicos

8.1.1. Principios

Nuestra propuesta pedagógica parte de los Principios de la educación, las mismas que son reglas o normas que orientan la acción educativa, colocando a la persona como centro y agente fundamental del proceso educativo. Estos principios están propuestos en el Artículo 8° de la Ley General de Educación N° 28044, son las siguientes:

8.1.1.1. ***La ética***, que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia; que fortalece la conciencia moral individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.

8.1.1.2. ***La equidad***, que garantiza a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.

8.1.1.3. ***La inclusión***, que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la

eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.

8.1.1.4. ***La calidad***, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.

8.1.1.5. ***La democracia***, que promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre mayorías y minorías, así como al fortalecimiento del Estado de Derecho.

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

8.1.1.7. ***La conciencia ambiental***, que motiva el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.

8.1.1.8. ***La creatividad y la innovación***, que promueven la producción de nuevos conocimientos en todos los campos del saber, el arte y la cultura. (Comisión Permanente del Congreso, 2003)

8.1.2. Fundamentos

Nuestra propuesta pedagógica se establece sobre los fundamentos epistemológicos y pedagógicos.

Fundamentos epistemológicos

- ***Pensamiento complejo.*** La complejidad de la realidad requiere una comprensión de las diversas formas de pensar y actuar frente a las interacciones entre diferentes saberes, el contexto, el cambio

permanente y la incertidumbre. El pensamiento complejo implica el desafío de comprender que coexisten a la vez las certezas y las incertidumbres, y que de lo que se trata es de poder orientar nuestro rumbo entre unas y otras, Morin (como se citó en MINEDU 2, 2019).

Esta situación conlleva nuevos desafíos a la formación profesional de los estudiantes de docencia que favorezcan el desarrollo de modos de pensar abiertos y fuera de los parámetros, que les permitan afrontar los problemas y la incertidumbre desde una mirada sistémica e integradora. La construcción del conocimiento debe basarse en una adecuación contextual, global, multidimensional y compleja. Ello también implica tomar una posición frente a realidades complejas mediante el desarrollo del pensamiento crítico. Ante esto, se requiere reflexionar sobre la actual fragmentación del conocimiento en diferentes saberes disciplinares que origina un reduccionismo de las ideas a un campo específico, lo cual imposibilita tener una mirada global de la realidad y de los propios sujetos con los que se interactúa.

- ***Interdisciplinariedad***. La superación de la fragmentación del conocimiento disciplinar implica un proceso de contribución de diversas disciplinas para llegar a un conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e inter relacional. Esta mirada es sumamente necesaria en el campo educativo en cuanto se trate de responder a las diversas características y necesidades de los estudiantes de la Educación Básica y de su contexto, por lo cual se requiere un trabajo articulado entre los diversos campos del saber que tienen relación

  con el quehacer educativo. La interdisciplinariedad implica, a su vez, recobrar un sentido de horizontalidad entre los diferentes saberes, rechazando así la actual jerarquización por el dominio de determinadas áreas.

- ***Diálogo de saberes.*** Es un proceso que establece una interrelación de sistemas, de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales construidas y aprendidas teniendo en cuenta el contexto social, cultural y productivo de cada pueblo. Estos saberes y conocimientos producen y reproducen diversas formas de acceder a ellos y de comprender la realidad para interactuar con ella (Ministerio de Educación, 2017b). El diálogo de saberes implica el reconocimiento de que la sabiduría de los pueblos indígenas originarios considera una propia epistemología, gnoseología yontología, Delgado & Rist (como se citó en MINEDU 2, 201).

  Lograr una educación de calidad y con pertinencia cultural implica un verdadero esfuerzo por equiparar los diferentes ethos civilizatorios que actualmente coexisten en condiciones de desigualdad, Corbetta, Bonetti, Bustamante & Vergara (como se citó en MINEDU2, 2019). En ese sentido, se considera que el sistema educativo es el espacio por excelencia para que los estudiantes puedan reconocer que la diversidad de lenguas, culturas y valores implican modos distintos de conocer, de producir y de valorar la tierray el territorio.

Fundamentos pedagógicos

- ***Formación basada en competencias***

  Frente al mundo cambiante y globalizado en la educación superior pedagógica asumimos el desarrollo de competencias, lo que implica la posibilidad de aprender a aprender. También permite articular estratégicamente la teoría y la práctica, y enriquecer las experiencias formativas con la resolución de problemas complejos provenientes de contextos auténticos. Además, promueve una formación activa hacia una visión interdisciplinaria del trabajo pedagógico, indispensable para desarrollar aprendizajes desafiantes.

  Competencia, asumida desde el MBDD como “una actuación en situaciones complejas”, organizado bajo cuatro dominios, que en conjunto conforman el ejercicio profesional de la docencia: 1)

Preparación para el aprendizaje de losestudiantes, 2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, 4) Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente. (MINEDU 3, 2012, p. 18)

- ***Aprendizaje y enseñanza situada***

Nuestra propuesta de enseñanza será el de la enseñanza situada, ahora bien, autores como Díaz, Lave & Wenger (como se citó en MINEDU2, 2019) mencionan que el aprendizaje situado tiene como punto de partida la premisa de que el conocimiento siempre "es situado, es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla y utiliza". Por ello, no es posible desarrollar aprendizajes sin vincularlos estrechamente con las situaciones, contextos y comunidades en donde se desenvuelven los estudiantes. El aprendizaje situado es heredero del socio constructivismo y de la cognición situada, y tiene por lo menos dos consecuencias en la formación docente: i) los estudiantes de FID aprenden a enseñar en el contexto mismo de la práctica; ii) el aprendizaje siempre es social y se desarrolla en comunidades de práctica.

Por su parte, la enseñanza situada de la formación por competencias también integra elementos del cognitivismo y el socio constructivismo. De las teorías cognitivistas se rescata el interés por cómo se adquiere el conocimiento, cómo la información recibida es procesada, organizada en estructuras mentales, y aplicada a la resolución de problemas. Del socio constructivismo se enfatiza el rol activo del aprendiz en la construcción progresiva de conocimientos a través de su experiencia, vinculándola con aprendizajes previos y fomentándose, al mismo tiempo, la autonomía y la mediación e interacción con los demás para la generación de aprendizajes, Corvalán, Lasnier (como se citó en MINEDU2, 2019). Por ello, la enseñanza situada le otorga una gran importancia al contexto y al conocimiento de las características individuales y la forma en que socializan los estudiantes.

La formación basada en competencias desde el aprendizaje y enseñanza situada promueve la integración de distintos tipos de saberes o recursos, el desarrollo de procesos cognitivos complejos y el rol activo de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes. Demanda que los estudiantes tengan la posibilidad de constantes experiencias de práctica y que reflexionen permanentemente sobre su proceso de construcción de aprendizaje para dotar de sentido su experiencia en contexto. Estos contextos obedecen a situaciones de formación de tipo académico al inicio del proceso formativo y a situaciones cercanas al ejercicio profesional, posteriormente. De esta manera,el aprendizaje y la enseñanza situada favorece la vinculación entre el ámbito de la educación superior y el ejercicio profesional, ya que permite a los estudiantes hacer frente a los retos del mundo profesional, Díaz, Coll (como se citó en MINEDU 2, 2019).

- ***Enfoque crítico reflexivo***

Nuestra propuesta también adopta el enfoque crítico reflexivo, el mismo que,como explican Schön, Freire, Giroux, Carr & Kemmis (como se citó en MINEDU2, 2019), contribuye a generar oportunidades que permitan al estudiante de FID fortalecer su capacidad de autocrítica, así como revisar su práctica y confrontarla tanto con la teoría como con las experiencias, y retroalimentarse con las prácticas de los demás estudiantes y del docente formador. Una formación reflexiva y crítica debe contribuir al desarrollo de docentes capaces de analizar su realidad y de asumir la responsabilidad de proponer acciones para transformarla.

La reflexión crítica conlleva a una comprensión más compleja de los supuestos, intencionalidades, conocimientos, decisiones y características que subyacen en la práctica del estudiante de docencia. 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.

- ***Evaluación formativa***

  El tipo de evaluación que asumiremos será la evaluación formativa, la misma que se centra en la retroalimentación de los procesos de enseñanza aprendizaje para promover la mejora continua y el progreso en las competencias. Por su naturaleza, este tipo de evaluación fomenta la comunicación de criterios explícitos que permiten dar a conocer a los estudiantes las expectativas que se tienen sobre ellos, así como interpretar las evidencias recopiladas y retroalimentar a los estudiantes de acuerdo al avance que demuestran en su desempeño.

  La evaluación formativa no solo considera la brecha entre expectativas y niveles de desarrollo de las competencias, sino que se enfoca en reconocer y atender necesidades de aprendizaje. Por ello, se centra en cuánto han avanzado los estudiantes respecto a su desempeño anterior, dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas.

  En la Formación Inicial Docente, la evaluación formativa, fomenta la autonomía de los estudiantes y modela las prácticas de evaluación que estos tendrán que implementar cuando ejerzan profesionalmente la docencia. A partir de los criterios de evaluación, se espera que los docentes promuevan su uso para procesos de autorregulación del progreso en las competencias. Además, la evaluación está centrada en las evidencias del desempeño de los estudiantes al enfrentarse a situaciones auténticas, es decir, al resolver tareas complejas contextualizadas y reales. Estas situaciones pueden darse de forma simulada en el espacio educativo o en los espacios de práctica real. (MINEDU2, 2019)

- ***Investigación formativa***

En congruencia con nuestro diagnóstico que identifica deficiencias en cuanto al aspecto de la investigación, asumimos, asimismo la investigación formativa, que se sustenta en el planteamiento de situaciones de aprendizaje que consideren problemas o situaciones desafiantes como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras. Con ello se busca que los estudiantes de docencia desarrollen habilidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica, Piñero, Rondón & Piña (como se citó en MINEDU 2, 2019), utilizando evidencias para sustentar sus argumentos y decisiones.

Aplicar la investigación formativa significará realizar un trabajo sistemático e interdisciplinario entre los diversos cursos y módulos para lograr el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes de docencia. (MINEDU 2, 2019)

8.2. Perfil de egreso

A la pregunta: ¿Qué estudiantes queremos formar?, nuestra propuesta pedagógica se sustenta en el perfil de egreso, propuesto desde el Ministerio de Educación, que viene a ser nuestra visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar nuestros estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer la docencia idóneamente.

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

El Perfil de egreso de la FID se orienta al desarrollo de las nueve (9) competencias profesionales docentes comprendidas en los cuatro (4) dominios del MBDD. Además, de las tres competencias transversales, incluidas al dominio 4 (denominado ahora: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente), que comprende: a) gestionar su desarrollo personal, b) gestionar los entornos digitales; y, c) investigar aspectos críticos de la práctica docente. La siguiente figura explica lo descrito.



Encuentro Nacional Virtual de IESP/EESP (MINEDU 4, 2020)

8.3. Enfoques para la formación inicial docente

Nuestra propuesta pedagógica está en línea con tres enfoques principales que son:

El ***enfoque basado en competencias,*** que 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.

El ***enfoque socio crítico reflexivo***, que orienta la formación del estudiante hacia una comprensión de supuestos, intencionalidades, conocimientos y decisiones complejas que fundamentan la práctica pedagógica y permite la construcción de conocimientos en forma consciente y autónoma para su mejora continua en el ámbito profesional.

El **enfoque humanista**, que tiene como principio el desarrollo humano del estudiante y el carácter personalizado de la enseñanza. Su finalidad es el crecimiento biopsicosocial del sujeto, empleándose el conocimiento como medio para ello.

El rol del futuro docente es, ser formador de personas, desarrollando a sus estudiantes en valores e incentivándolos al constante auto conocimiento.

Este enfoque parte del principio de que el sujeto "primero siente y después aprende". Por ello, es indispensable generar en el aula un vínculo positivo entre el estudiante y el docente, de forma que él adapte el proceso de enseñanza – aprendizaje a las necesidades e intereses de los estudiantes. De esta manera, la actividad de aprendizaje se vuelve flexible y abierta, orientada siempre al desarrollo humano.

Los ***enfoques transversales,*** que orientan el sentido ético en el desarrollo de las competencias del Perfil de egreso del estudiante. Estos enfoques responden a los principios educativos y a las demandas del mundo contemporáneo.



Encuentro Nacional Virtual de IESP/EESP (MINEDU 4, 2020)

El ***enfoque sociocognitivo***, perspectiva psicopedagógica del aprendizaje que centra su atención en la motivación, la autorregulación del aprendizaje y la autoeficacia. En la teoría sociocognitiva el aprendizaje es un proceso mediante el cual el sujeto transforma sus habilidades mentales y creencias epistemológicas en habilidades concretas y conocimientos específicos. En este modelo teórico el individuo que aprende se percibe dentro de un ambiente cambiante que lo obliga a realizar constantes esfuerzos metacognitivos de evaluación y realimentación para ajustar sus conductas y estrategias; consecuentemente, el aprendizaje es visto como una interacción entre elementos intrapersonales, conductuales y ambientales. En la teoría psicopedagógica sociocognitiva la autorregulación es un proceso motivacional y cognitivo de control, por objetivos autodeterminados, mediante el cual la persona busca adaptarse al entorno.

En la teoría sociocognitiva la eficacia se autorregula, se habla de autoeficacia. La autoeficacia es un constructo teórico que se refiere a las creencias que tiene un individuo sobre su capacidad de realizar las acciones necesarias para alcanzar un objetivo deseado en una determinada situación. La autoeficacia no es una apreciación de si se realizarán estas acciones o si al final se lograrán los

resultados deseados, más bien es una autoevaluación de la propia capacidad para efectuar las acciones que se consideran necesarias.

Al igual que con la autorregulación del aprendizaje, con la autoeficacia se supone que el sujeto tiene un determinado locus de control sobre sus conductas y tareas; enfatiza cómo las personas interactúan e influyen su ambiente, en lugar de ser pasivamente controladas. (Chávez& Rodríguez, 2017)

Enfoque conectivista, implica la inclusión de la tecnología y la identificación de conexiones como actividades de aprendizaje, nuestras competencias derivan de la formación de conexiones. El conectivismo es la integración de principios explorados por las teorías de caos, redes, complejidad y auto organización. El aprendizaje es un proceso que ocurre al interior de ambientes difusos de elementos centrales cambiantes – que no están por completo bajo control del individuo. El aprendizaje (definido como conocimiento aplicable) puede residir fuera de nosotros (al interior de una organización o una base de datos), está enfocado en conectar conjuntos de información especializada, y las conexiones que nos permiten aprender más tienen mayor importancia que nuestro estado actual de conocimiento.

El conectivismo es orientado por la comprensión que las decisiones están basadas en principios que cambian rápidamente. Continuamente se está adquiriendo nueva información. La habilidad de realizar distinciones entre la información importante y no importante resulta vital.

Principios del conectivismo

- El aprendizaje y el conocimiento dependen de la diversidad de opiniones.
- El aprendizaje es un proceso de conectar nodos o fuentes de información especializados.
- El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos.
- La capacidad de saber más es más crítica que aquello que se sabe en un momento dado.

- La alimentación y mantenimiento de las conexiones es necesaria para facilitar el aprendizaje continuo.
- La habilidad de ver conexiones entre áreas, ideas y conceptos es una habilidad clave.
- La actualización (conocimiento preciso y actual) es la intención de todas las actividades conectivistas de aprendizaje.
- La toma de decisiones es, en sí misma, un proceso de aprendizaje. El acto de escoger qué aprender y el significado de la información que se recibe, es visto a través del lente de una realidad cambiante. Una decisión correcta hoy, puede estar equivocada mañana debido a alteraciones en el entorno informativo que afecta la decisión. (Siemens, 2007)

8.4. El modelo pedagógico

El modelo pedagógico que nuestra Escuela asumirá es la que responde a una concepción sistémica que articula las políticas y objetivos establecidos para el sector Educación. La misma que considera las demandas del Currículo Nacional de la Educación Básica, del Marco de Buen Desempeño Docente, así como del Proyecto Educativo Nacional. Su principal finalidad es comunicar cuáles son los puntos de partida, cómo se relacionan sus elementos y qué énfasis presenta el DCBN (MINEDU2, 2019).

El modelo pedagógico para la FID busca a través del nuevo DCBN que responda a las necesidades, carencias y exigencias de la realidad actual. Tiene como meta que los egresados de la formación inicial demuestren una formación en el campo educativo caracterizada por la investigación e innovación, la ética y la calidad educativa, a fin de que puedan desarrollarse personal y profesionalmente, favoreciendo principalmente la formación de los estudiantes de la educación básica, entre otros ámbitos de acción educativa. Fundamentalmente, el modelo curricular está orientado al desarrollo de las competencias del Perfil de egreso del estudiante (MINEDU 1, s.f.).

Figura 2 Esquema del Modelo curricular de la Formación Inicial Docente



Tomado del DCBN, 2019

8.5. Matriz de directrices pedagógicas en el nuevo modelo de servicio educativo

Subcomponente Misional		Directrices Pedagógicas
Gestión de la Formación Inicial	Formación Académica	- Formación docente de acuerdo al Modelo de Servicio Educativo para Escuelas de Educación Superior Pedagógica. - Enseñanza situada para el desarrollo de dominios y competencias profesionales docentes alineados al MBDD. - Orienta el desarrollo del pensamiento crítico para lograr aprendizajes de calidad. - Orienta acciones de retroalimentación para una evaluación formativa. - Asegurar un clima pertinente para el aprendizaje.

		- Monitorear el desempeño de los docentes formadores.
	Práctica Pre-Profesional	- Asegurar espacios y experiencias situadas para el desarrollo de los dominios. - Brindar el acompañamiento docente necesario en las prácticas. - Experiencia progresiva en las prácticas preprofesionales.
	Participación Institucional	- Participación de los estudiantes en la implementación y evaluación continua del PEI en relación al servicio de su formación profesional (aprendizajes).
		- Participación activa de los docentes formadores y personal administrativo en la implementación y evaluación del PEI.
	Desarrollo Personal	- Brindar atención de soporte académico y desarrollo socioemocional a los estudiantes. - Manejar conflictos y convivencia escolar que ayuden a gestionar sus aprendizajes y logren culminar su formación profesional con éxito. - Atención de apoyo al bienestar y defensa de los estudiantes, centrándose en el acompañamiento personal, soporte socioemocional y emprendimiento.
	Investigación e Innovación de la Formación	- Promover la reflexión para la toma de decisiones pedagógicas en base al análisis de evidencias potenciando habilidades científicas.

	Inicial	- Familiarizar al estudiante con la investigación (su naturaleza y sus fases). - Desarrollar habilidades para buscar información, analizarla e interpretarla con una proyección hacia su quehacer docente.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de capacidades de docentes formadores y directivos de la institución	- Fortalecer los dominios, competencias y capacidades profesionales de los docentes formadores de la Institución. - Asegurar el funcionamiento de la comunidad académica. - Garantizar espacios de trabajo colegiado. - Desarrollar habilidades socioemocionales en los docentes formadores.
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	- Asumir la investigación desde la perspectiva formativa. - Asumir la investigación destinada a la indagación sistemática sobre su práctica formativa. - Promover la innovación orientada al cambio y mejora de la formación docente. - Promover la sistematización de las buenas prácticas de los formadores.

Gestión de la Formación Continua	Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio y otros profesionales.	- Promover el desarrollo continuo de las competencias profesionales de los docentes en servicio. - Realizar diagnósticos de necesidades formativas en las II.EE. de la zona de influencia de la Escuela. - Organizar programas de capacitación y actualización para mejorar la formación profesional de los docentes en servicio. - Brindar estudios de profesionalización docente. - Elaborar convenios y protocolos para gestionar la formación continua.
Investigación e Innovación	Investigación e Innovación en la Formación Continua para docentes en ejercicio y otros profesionales.	- Promover la articulación entre la indagación y transformación de las prácticas docente. - Promover la investigación de las propias prácticas o de otros docentes y su sistematización. - Promover la innovación en aspectos críticos de la práctica docente.
Admisión	Captación de buenos postulantes.	- Seleccionar postulantes que cuenten con las competencias básicas para el ejercicio docente.
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Gestión de Bienestar parala comunidad educativa	- Brindar apoyo al bienestar y defensa de los estudiantes. - Brindar acciones de orientación profesional, tutoría, consejería y emprendimiento. - Brindar soporte socioemocional durante el proceso

		formativo.
	Fomento de empleabilidad para egresados	- Promover información sobre la empleabilidad para nuestros egresados.
Seguimiento a Egresados	Seguimiento y apoyo a los egresados	- Organizar la comunidad de egresados de la Institución. - Realizar el seguimiento a los egresados para ofertar acciones de capacitación que ayuden a mejorar su perfil.

Tomado como base de (MINEDU, 2019) y adecuado por el equipo docente del IESP "San Marcos"

IX. Propuesta de gestión institucional

Para poder abordar nuestra propuesta de gestión institucional creemos necesario partir comprendiendo el significado de gestión, aunque para algunos pueda resultar quizá inoficioso, pero a veces repetimos "gestión" y no tenemos una cabal idea de tal término. Para ello, acudimos a las definiciones de los clásicos padres de la administración: Frederick Taylor, cuando expresó que "la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente" y, Henry Fayol, al manifestar que la gestión es "un proceso articulado por cinco acciones o elementos administrativos: planeación, organización, dirección, coordinación y control…"; más adelante, Peter Drucker, explica que la gestión es "un método de planificación y evaluación, basado en factores cuantitativos, con el que directivos y subordinados eligen áreas prioritarias, establecen resultados a alcanzar por la organización, dimensionan sus contribuciones y realizan la supervisión sistemática del desempeño". En la administración contemporánea considera que "la gestión implica planear, organizar, dirigir y controlar el talento humano y de otro tipo para alcanzar con eficiencia y eficacia las metas de una entidad" Jones & George (como se citó en

Manrique, 2016). Y, en la actualidad la gestión se encuentra estrechamente ligado a la noción de estrategia que es aplicable a las instituciones sociales y públicas - como la educación, por ejemplo–, empresas y todas las actividades de servicio, incluso aquellas que no son considerado como empresas. Lecuona (como se citó en Manrique, 2016)

Ahora bien, al hablar del concepto de gestión relacionado a la educación, es transitar desde la administración, para luego introducirse y relacionarse directamente con la cultura que rodea a cada país, a cada pueblo, a cada institución, abordando aspectos que van desde las políticas a nivel gubernamental enmarcadas en un macro contexto, hasta llegar a aquellos ámbitos más específicos y propios que envuelven a cada estamento educativo, los cuales se van desarrollando a través de un micro contexto dentro de la comunidad educativa, donde se sitúan los dos agentes más importantes del proceso de enseñanza y aprendizaje como son el profesor y el estudiante. Resulta también necesario reconocer y vincular la existencia de dos elementos o variables que enmarcan la educación de este siglo, como importantes: el conocimiento y la calidad de los aprendizajes.

Desde estos últimos planteamientos juntos con Portugal (s.f.), nos planteamos la interrogante: ¿Es posible "gestionar" el conocimiento desde la formación inicial docente, para que éste se traspase con calidad hacia los aprendizajes que se enseñan en las escuelas?, ante ello Casassus, como se citó en Portugal (s.f.), plantea que:

Parte de la vida cotidiana es la rutina, la cual hace sentirse bien, cómodo y tranquilo. Esta rutina se ha instalado con fuerza, tanto en las instituciones formadoras de docentes como en las escuelas. Este sentido del "orden", de administrar organizadamente los recursos, de realizar solo aquello que se solicita, sin tener iniciativa, sin generar cambios, sin turbulencias, ha generado la búsqueda de la "gestión", como una forma de mejorar, transformar y producir cambios societales profundos, entendiendo el concepto de gestión en "la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea" (p. 34).

De esta manera, hablar de gestión también es hablar de conocimiento y calidad de aprendizajes dentro de las escuelas (en su sentido amplio). Y, cuando miramos hacia la educación nos encontramos con "un proceso amplio y dinámico de construcción y reconstrucción de conocimiento que surge a partir de la interacción entre personas

distintas, en cuanto a valores, ideas, percepciones, intereses, capacidades que favorece la construcción, consciente y autónoma que contribuye a la mejora y el enriquecimiento de las condiciones y relaciones sociales y culturales". En este proceso es donde urge instalar el conocimiento y la calidad de los aprendizajes desde la formación inicial docente, para traspasar finalmente este saber hacia las escuelas y en ella a sus estudiantes, Jiménez & Vilá (como se citó en Portugal, s.f.)

Abordado y analizado brevemente los conceptos de gestión y la gestión relacionado a la educación, pasamos a ampliar el sustento de nuestra propuesta de gestión institucional **basada en, primer lugar, en la Política Nacional de Modernizaciónde la Gestión Pública**. Pues, la Gestión pública en nuestro país está atravesando durante ya muchos años por deficiencias muy marcadas, las principales son: Ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público, deficiente diseño de la estructura de organización y funciones, inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos, infraestructura, equipamiento y gestión logística insuficiente, inadecuada política y gestión de recursos humanos, limitada evaluación de resultados e impactos, así como seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de proyectos y actividades, Carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento, débil articulación intergubernamental e intersectorial. (Consultora AC Pública de la Secretaría de Gestión Pública, 2012).

Esta situación hace ineludible que el **Estado logre una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones al serviciode las personas, como expresiones de derechos de los ciudadanos**. Con ese sentido, la presente política caracteriza ese Estado Moderno como aquél orientado al ciudadano, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y abierto, transparente y que rinde cuentas. (Presidencia del Concejo de Ministros, 2018).

Para mejorar nuestra gestión, como parte de uno de los estamentos del Estado, aplicaremos los aspectos básicos pero claves de la gestión pública moderna, es decir, una gestión orientada a resultados.

La Gestión basada en resultados

Una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan-en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales, según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno- por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades (como conjunto de acciones que transforman los insumos en productos en la cadena de valor) como los de soporte (los sistemas administrativos), con el fin de trasformar los insumos en productos (seguridad jurídica, normas, regulaciones, bienes o servicios públicos) que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al menor costo posible". (Porter, 1985).

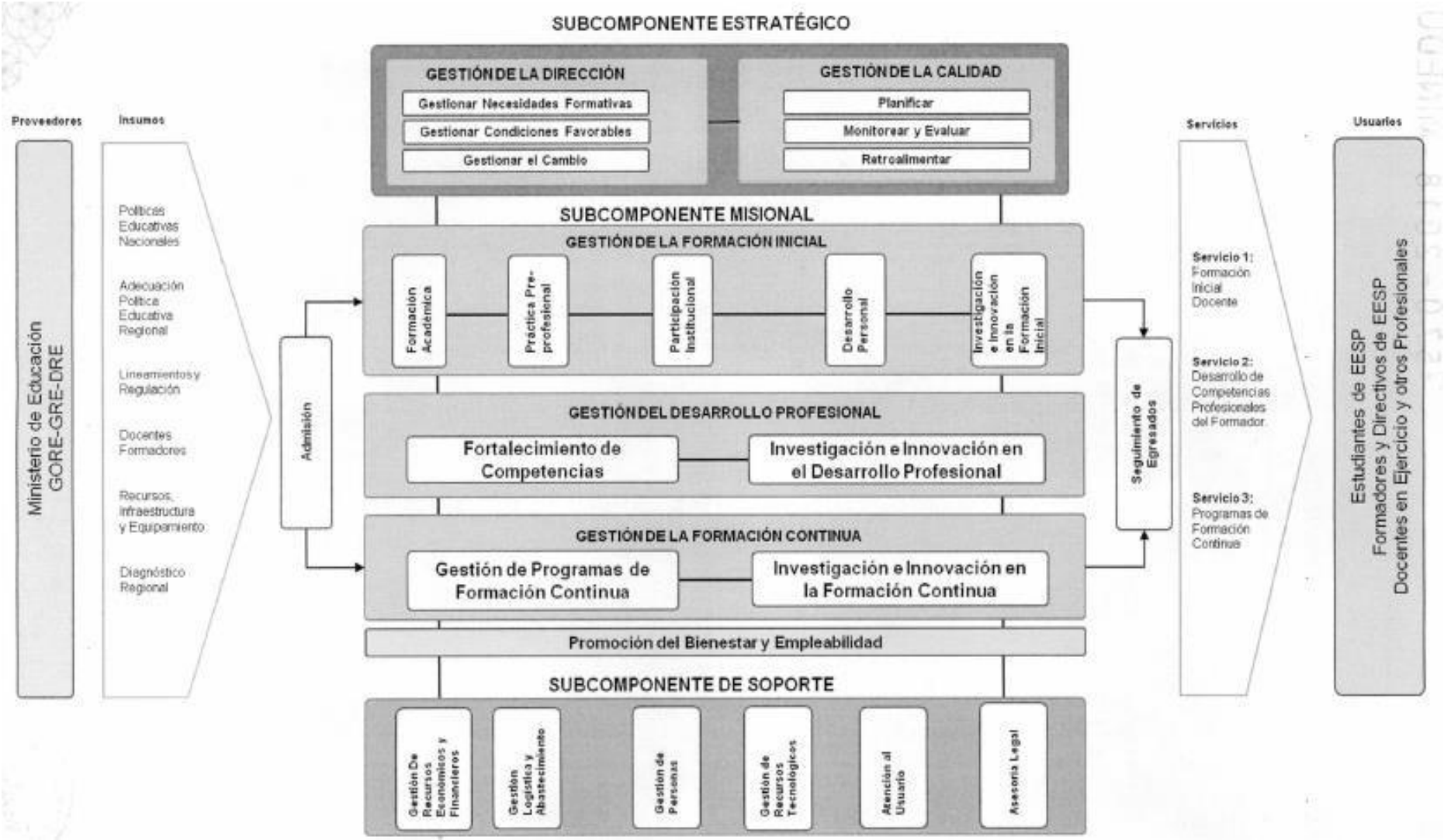
La Gestión por Productos o Procesos, desde el punto de vista legal, tiene su referencia en la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N°006-2018- PCM/SGP,que en su Capítulo V Disposiciones Generales, en su numeral 5.1.2 afirma: Adicionalmente el tercer pilar central de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, denominada "Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización Institucional, señala que debe adoptarse de manera paulatina la Gestión por procesos en todas las entidades, estableciendo que la optimización de los procesos de la cadena productiva y el alineamiento correspondiente de los procesos de soportedebe comenzar tomando las definiciones de la estrategia en relación con cuál es el bien o servicio a producir" (Secretaría de Gestión Pública, 2018).

Ahora bien, como nuestra Escuela brinda servicio educativo de formación docente, también aplicaremos la gestión por procesos. Entendido que, **una institución educativa desarrolla una gestión por procesos cuando: Identifica y organiza sus actividades y tareas para alcanzar sus objetivos y lograrlos aprendizajes de los estudiantes**. La gestión por procesos supone revisar constantemente el trabajo realizado en todas las áreas u órganos de la IE, permitiendo resolver problemas de manera pertinente en busca de la mejora continua. Además, establece responsabilidades que involucran a la comunidad educativa a fin de trabajar de manera articulada y participativa. En ese sentido la gestión por procesos en la IE se aleja de una dinámica por funciones y se identifica con una organización integrada y dinámica que se distingue por su

desempeño al brindar un servicio educativo de calidad. (MINEDU, 2016).

Bajo estas perspectivas, en nuestra Escuela, se aplicarán todos los procesos que impliquen ofrecer un servicio educativo de alta calidad.

Para aplicar el enfoque de procesos y resultados, nuestra institución se ha planeado cinco grandes objetivos estratégicos y 21 líneas estratégicas, debidamente explicadas, los mismos que están íntimamente ligados a nuestra visión y a nuestra misión, sustentado en el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 570-2018- MINEDU.



Tomado del MSE, RM N°570-2018-MINEDU

9.1 Directrices de la gestión institucional

La ejecución de nuestra propuesta de gestión se basa en las siguientes directrices, las mismas que guiarán la organización y funcionamiento, mediante los subcomponentes estratégico y de soporte del Modelo de Servicio Educativo.

Procesos Estratégicos y de Soporte Directrices de Gestión Institucional	
Gestión de la Dirección	- 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 contexto de la provincia de San Marcos y de los lugares de influencia. - La institución cuenta con una ruta de cambios progresivos para implementarel Modelo de Servicio Educativo. - La institución identifica necesidades de programas formativos acordes a lo que nuestra región Cajamarca requiere.
Gestión de la Calidad	- La institución define e implementar mecanismos que contribuyan a brindarun servicio educativo de calidad. - La institución monitorea, evalúa, mejora continuamente y controla el cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad.
Gestión de Recursos Económicos y Financieros	- La institución administra recursos presupuestales para asegurar un servicio de calidad. - La institución identifica necesidades para priorizar el presupuesto.
Gestión Logística y	- La institución administra recursos materiales, bienes y servicios quecontribuyen a brindar un servicio de calidad.

Abastecimiento	- La institución adquiere recursos, bienes y servicios oportunamente para mejorar la calidad del servicio educativo.
Gestión de personas	- La institución genera un ambiente de trabajo positivo que motiva a su personal docente, administrativo y estudiantes. - La institución establece con claridad roles y funciones de su personal.
Gestión de Recursos Tecnológicos	- La Institución administra el sistema de información y comunicación intrainstitucional y para el público usuario - La institución se equipa con recursos tecnológicos suficientes para un servicio de calidad.
Atención al usuario	- La institución orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus necesidades.
	- La institución brinda servicios de atención a los estudiantes resolviendo su problemática.
Asesoría Legal	- La institución actúa en cumplimiento del marco normativo que lo rige.

Tomado como base de (MINEDU, 2019)

9.2 Modelo organizacional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "San Marcos"

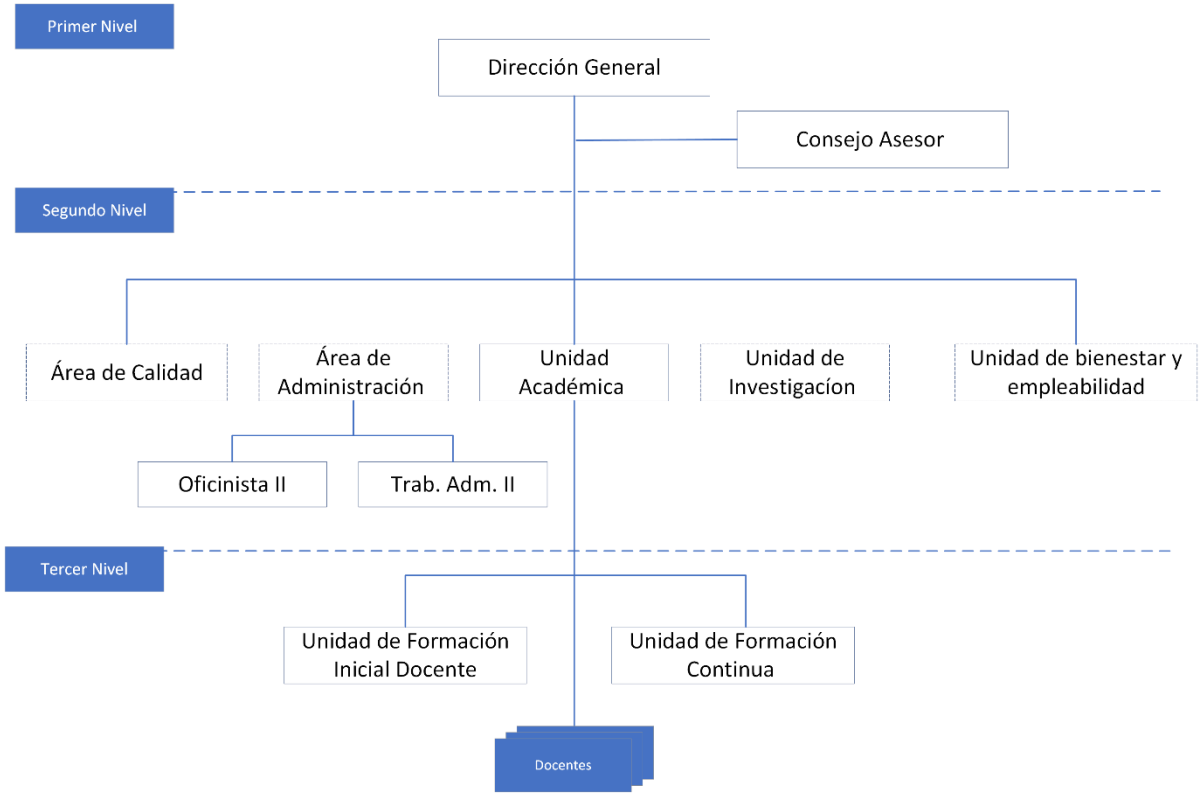
De acuerdo al CAP de nuestra Escuela y en concordancia del Artículo 29° de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, se tiene la siguiente organización:

a) **Dirección General**. Representante legal y máxima autoridad institucional. Tiene a su cargo la conducción académica y administrativa de la EESP.

b) **Consejo Asesor**. Responsable de asesorar al director general en materias formativas e institucionales.

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

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


Primer Nivel
Dirección General
Consejo Asesor
Segundo Nivel
Área de Calidad
Área de Administración
Unidad Académica
Unidad de Investigacíon
Unidad de bienestar y empleabilidad
Oficinista II
Trab. Adm. II
Tercer Nivel
Unidad de Formación Inicial Docente
Unidad de Formación Continua
Docentes

POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

La EESPP San Marcos, es un centro especializado en la Formación Inicial Docente, por lo tanto, de acuerdo con la Ley N° 30512 y su reglamento el D.S. N° 10-2017-MINEDU, debe desarrollar investigación e innovación como funciones esenciales de su función pedagógica e institucional que posibilite la generación de conocimiento para la mejora del proceso formativo y productivo.

En esta parte del PEI se plasman las intenciones y estrategias de la institución para articular la investigación y la innovación a la Formación Inicial Docente, Formación Continua, Segunda Especialidad y Profesionalización Docente en un futuro.

Se busca concretizar el desarrollo de la investigación en tres niveles:

1. A nivel de Formación Inicial Docente, cuyo objetivo es aportar a la formación a través de la indagación y producción del conocimiento en contextos reales del ejercicio profesional.
2. A nivel de desarrollo profesional de los docentes formadores, cuyo objetivo es articular todos los procesos de indagación y transformación de la práctica formativa que realizan.
3. A nivel de la formación continua, segunda especialidad y profesionalización docente, cuyo objetivo es articular todos los procesos de indagación y transformación de las prácticas de los docentes en ejercicio, a los que atiende la formación continua.

FUNDAMENTOS Y ENFOQUES PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

- FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

  La Investigación Científica

  Paradigma crítico dialéctico de la investigación

- ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

  Enfoque cuantitativo

  Enfoque cualitativo

DIRECTRICES DE INVESTIGACIÓN

MACROPROCESO	PROCESO	DIRECTRICES
Formación Inicial Docente	Investigación e innovación en FID	El proceso de enseñanza – aprendizaje utiliza situaciones de aprendizaje que consideren problemas o desafíos como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras.
Desarrollo profesional de los docentes formadores	Investigación e innovación en desarrollo profesional.	La institución impulsará una política de incentivos dirigida a aquellos docentes formadores que desarrollen investigación educativa exitosa y significativa.
Formación continua, segunda especialidad y profesionalización docente	Investigación e innovación en la formación continua	La totalidad de programas de formación continua que implemente la EESPP San Marcos deben desarrollar líneas de investigación relacionadas con la mejora de la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio.
	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)
	Propiedad intelectual	La institución desarrolla lineamientos para el respeto a la propiedad intelectual a nivel de la FID, a nivel de la investigación y a nivel de formación continua.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Una línea de investigación es un eje temático suficientemente amplio y con orientación disciplinaria y conceptual que se utiliza para organizar, planificar y construir, el conocimiento científico en un campo específico de la ciencia y la tecnología. Se enmarca en un área de investigación, según CONCYTEC., QUE PROPONE EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:

Área de investigación	Lineamientos y política	Programas de estudio	Perfil de egreso	Línea de investigación
Práctica docente	DCBN	FID	"…desarrollo de prácticas investigativas orientadas al recojo, análisis e interpretación de evidencias y la crítica reflexiva de la propia práctica como parte de un proceso de autoevaluación y mejora continua."	La Práctica Pre Profesional Docente

REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN 2025

PRESENTACIÓN

La Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública San Marcos teniendo en cuentala misión y visión institucional que forma parte del PEI con vigencia del 2026 a 2030 se desprenden de este documento que norma la política institucional en su conjunto una serie de documentos, siendo uno de ellos el Reglamento de Investigación del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público San Marcos con vigencia al 2028, documento que se presenta a continuación el mismo que tiene como insumo fundamental El Reglamento de Investigación 2025.

Se sabe que la educación superior en general tiene un compromiso implícito con la sociedad que es justamente la búsqueda de nuevos conocimientos que contribuyan al desarrollo de un país empezando naturalmente por el desarrollo local, provincial, regional y nacional; en este sentido se debe contar con un Reglamento de Investigación que contenga un sistema de políticas, líneas de investigación y protocolos que se ajusten a las políticas y necesidades de la EESPPSM, además de definir quienes se harán cargo de cada acción, tiene como finalidad contribuir efectivamente al desarrollo de la institución, mediante una orientación integral, efectiva y ordenada de sus actividades de investigación hacia la respuesta o solución de problemas diversos del contexto.

Teniendo en cuenta que la investigación en educación superior es de responsabilidad de formación inicial docente, del desarrollo profesional, y de la formación continua, entonces el documento en referencia tendrá en cuenta estos tres rubros y cada uno de ellos contendrá sus respectivas características y finalidades.

Finalmente se advierte que el presente documento es producto del concurso y aporte de la comunidad docente en su conjunto, así como de ciertos aportes por parte de los estudiantes de esta casa superior de estudios; por ello se agradece su singular aporte a tan importante documento.

TÍTULO I

CAPITULO I: GENERALIDADES

Art. 1°. El presente reglamento tiene por finalidad establecer las políticas, normas y procedimientos relacionados a la realización de la investigación y sustentación de tesis o trabajos de investigación cuantitativos o cualitativos asociados principalmente a investigación formativa para:

a. formación inicial docente, con fines específicos para grado académico de bachiller y licenciamiento.

b. Desarrollo profesional docente, se orienta principalmente a la ejecución de investigaciones por parte de la comunidad docente y es fruto de su quehacer profesional, su interés por brindar cada día un mejor servicio, crecer profesionalmente, comprometerse con la problemática institucional y de su contexto (principalmente), y cumplir con lo que se especifica en el Reglamento Institucional.

c. Formación continua. La EESPPSM, ofrece formación continua a los/las docentes tituladas para que brinden un mejor servicio educativo y mejoren sus competencias profesionales, es por ello que realizan investigaciones cuantitativas y cualitativas asociadas a la investigación formativa.

Art. 2°. Las normas establecidas en el presente reglamento son de aplicación y cumplimiento obligatorio por parte de los docentes y estudiantes que desarrollan labores de investigación en la EESPPSM

Art. 3°. Alcance:

- Dirección Regional de Educación - Cajamarca.
- Dirección General de la institución.
- Jefatura de Unidad Académica.
- Secretaría Académica.

- Instituciones educativas asociadas de práctica pre - profesional.

- Docentes formadores y estudiantes.

- Docentes pertenecientes al programa de formación continua de la EESPPSM

Art. 4°. Corresponde al Jefe de Unidad Académica, velar por el estricto cumplimiento del presente reglamento, para lo cual los docentes que dictan el área de Investigación elevarán los informes pertinentes.

CAPÍTULO II: MARCO LEGAL

Art. 5°. El presente documento se sustenta en las siguientes normas legales vigentes:

- Ley General de Educación N° 28044.
- Ley N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Reglamento de la Ley N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superiory de la Carrera Pública de sus Docentes. Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, modificado con Decreto Supremo N° 011-2019-MINEDU.
- D.S. N° 009-2020-MINEDU. Proyecto Educativo Nacional al 2036 “El Reto de la Ciudadanía Plena”.
- R.V.M. N° 202-2019-MINEDU. Norma que aprueba el Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente - Programa de Estudios de Educación Inicial.
- R.D. 0592-2010-ED. Normas Nacionales para la Titulación y Otorgamiento de Duplicado de Diploma de Título en Carreras Docentes y Artísticas en Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos y Privados.
- R.D. 0165-2010-ED. Norma que aprueba los Diseños Curriculares Básicos Nacionales para lasCarreras Profesionales Pedagógicas de Educación Inicial y

Computación e Informática.

- Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2021 - 2025. RESOLUCIÓN DIRECTORAL INSTITUCIONAL N° 01-2021-GOB-REG-CAJ/DRE-CAJ-IESP PÚBLICO "SAN MARCOS"/DG.
- Proyecto Curricular Institucional (PCI) 2021.
- Reglamento Institucional (RI) 2021. RESOLUCIÓN DIRECTORAL INSTITUCIONAL N° 04-2021-GOB-REG-CAJ/DRE-CAJ-IESP PÚBLICO "SAN MARCOS" /DG.
- RVM 097-2022-MINEDU

  Disposiciones que regulan las disposiciones para la investigación e innovación.

CAPÍTULO III: DE LOS FINES Y OBJETIVOS DEL PRESENTE REGLAMENTO

Art. 6°. Son fines del presente reglamento:

a. Elevar la calidad educativa y de formación profesional docente en la institución.

b. Coadyuvar al desarrollo del país y la región, en el marco de la construcción de una sociedad con equidad e inclusión.

c. Desarrollar las capacidades investigativas de los estudiantes de formación inicial asociada al módulo de práctica e investigación docente; de la comunidad docente y de los docentes pertenecientes al programa de formación continua de la EESPPSM

d. Dar respuesta o solución a problemáticas identificadas dentro del aspecto académico (práctica e investigación), de la labor profesional docente y de casos o problemas que los docentes de formación continua hayan identificado tanto en sus instituciones educativas como en su contexto.

Art. 7°. El presente reglamento persigue los siguientes objetivos:

a. Normar las acciones y procedimientos académicos y administrativos para la elaboración del proyecto de investigación con fines de grado y licenciamiento.

b. Precisar las normas que orienten la elaboración y sustentación de las tesis con el fin de obtener el grado de bachiller y el de licenciado (a) en educación en el programa correspondiente.

c. Precisar las normas para la elaboración y sustentación de investigaciones de docentes que laboran en la EESPPSM

d. Precisar las normas para la elaboración y sustentación de investigaciones referentes a docentes del programa de formación continua pertenecientes a la

EESPPSM

e. Orientar a los egresados del instituto para el proceso de graduación y licenciamiento de los egresados(as) de formación inicial docente de los programas que contenga la EESPPSM, así como de la comunidad docentes y de los docentes pertenecientes al programa de formación continua.

CAPÍTULO IV: INVESTIGACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Art. 8°. La investigación en la Formación Inicial Docente se desarrolla sobre la base de los Diseño Curricular Básico Nacional del Programa Formativo de Educación Inicial con el DCN 2019. además, se tiene en cuenta el PEN, PER, PEL, PEI y PCI; se caracteriza por ser:

a. Integral, al poner en contacto a los estudiantes con la realidad, con el propósito de descubrir y resolver problemas, recurre a los saberes de los estudiantes y moviliza articuladamente sus capacidades.

b. Formativa, porque al relacionarse con las distintas fuentes de información disponibles, y al sistematizar e interpretar dicha información, desarrolla en el estudiante tanto su pensamiento lógico formal como sus actitudes y capacidades operativas.

c. Interactuante, porque se relaciona estrictamente con la práctica y constituye una metodología básica en las diversas áreas del currículo.

d. Gradual, porque su aprendizaje sigue un orden racional progresivo, de creciente amplitud y complejidad, se inicia en el I ciclo de formación inicial docente y concluye en el X ciclo con la elaboración de un trabajo de investigación.

e. Las investigaciones realizadas del I al VI ciclo se asocia directamente al proyecto integrador I, II y III, y se desarrollan teniendo en cuenta los respectivos sílabos correspondientes al módulo de práctica e investigación.

f. En los ciclos VII y VIII los/las estudiantes aparte del manejo de los diferentes tópicos de investigación tanto cuantitativa aplicada, cualitativa y formativa elaboran el proyecto de informe principalmente de investigación aplicada, lo que se evidencia en el sílabo de práctica e investigación.

g. En el IX y X ciclo los/las estudiantes de acuerdo al tipo de investigación aplican instrumentos de investigación sistematizan resultados y elaboran el informe de investigación aplicada, lo que se evidencia en el sílabo de práctica e investigación.

CAPÍTULO V: DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Art. 9°. El proyecto de investigación es el documento en donde se desarrolla un conjunto secuencial de etapas y actividades que en su integración buscan el logro de un objetivo concreto.

Los proyectos de investigación se desarrollan, según las líneas de investigación consideradas en el presente reglamento.

Art. 10°. Los proyectos de investigación, pueden estar referidos a la realización de investigaciones cuantitativas o cualitativas o formativas. Se entiende por investigaciones cuantitativas al tipo de investigación que se caracteriza por utilizar información esencialmente de tipo cuantitativo (numérico). En general las investigaciones cuantitativas se inician con problemas y objetivos claramente definidos, utilizan instrumentos de recolección de datos y medición de variables, con el fin de asegurar la confiabilidad y validez de los datos.

Las investigaciones cualitativas se consideran como un proceso activo sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre los investigados, en tanto se está en el campo objeto de estudio, además se caracteriza por trabajar categorialmente y la información que se obtiene es de preferencia literal.

La investigación formativa se asocia a la investigación cualitativa y al desarrollo y manejo de las competencias, es tan importante y relevante que las investigaciones anteriores.

Art. 11°. El proyecto de investigación es elaborado por el/ los estudiantes /s del VIII ciclo académico, bajo la conducción del docente formador del módulo de Práctica e Investigación en coordinación con el asesor del proyecto.

Art. 12°. Los proyectos de investigación deben ser originales y de significancia, presentados según los protocolos propuestos por la institución.

Art. 13°. Los estudiantes, durante el módulo de práctica e investigación con la ayuda del docente identificarán la problemática educativa que les motivará iniciar su proyecto de investigación. El centro de investigación lo constituye la institución de práctica pre - profesional que permitirá identificar la problemática educativa. Por lo que deberán ejecutar su proyecto de investigación en la institución educativa donde realicen su práctica pre - profesional.

Art. 14°. El proyecto de investigación puede ser elaborado en forma individual o en equipo, hasta dos (02) estudiantes como máximo que serán de la misma especialidad.

Art. 15°. La aprobación de los títulos de los proyectos de investigación, requiere de la opinión favorable de una Comisión Colegiada organizada por la Jefatura de Unidad Académica, la que tendrá un plazo de cinco (05) días hábiles para emitir opinión.

Art. 16°. De existir opinión favorable por parte de la Comisión Colegiada, la Jefatura de Unidad Académica emite informe a la Dirección General para que expida la Resolución Directoral de aprobación de títulos de proyectos de investigación, en un plazo de cinco (05) días hábiles.

Art. 17°. La aprobación de los proyectos de investigación, requiere de un informe del docente del módulo de práctica e investigación, anexando los informes de opinión favorable de los docentes asesores, que será dirigido al Jefe de Unidad Académica. Este estamento institucional emite informe a la Dirección General para que expida la

Resolución Directoral de aprobación de proyectos de investigación, en un plazo de cinco (05) díashábiles.

Art. 18°. La Secretaría de la institución registra la resolución y la distribuye a los diferentes estamentos e interesados que tenga alcance la misma.

Art. 19°. Una vez emitida la resolución y notificada regularmente a los investigadores, tiene vigencia de dos (02) años calendarios para sustentarlo; vencido este plazo, pierde vigencia, por lo que los estudiantes tendrán que formular un nuevo proyecto de investigación, siguiendo los trámites y plazos de Ley.

Art. 20°. Si la realización de la práctica pre - profesional IX generara cambios en el proyecto aprobado respecto al ámbito de aplicación, o su integridad del título, el o los investigadores solicitarán a la Dirección General, en un plazo máximo de 30 días calendarios antes de su aplicación respectiva, el cambio o modificatoria de la resolución, acompañando un informe debidamente sustentado del Jefe de Unidad Académica, y previo estudio autorizarse resolutivamente el cambio solicitado.

Art. 21°. Si el proyecto aprobado es de dos autores, la renuncia de uno de ellos no afecta la continuación de la investigación por el autor que permanezca, siempre que ocurra antes de aplicarlo.

Art. 22°. La renuncia de uno de los autores se hará por escrito y solo por razones de fuerza mayor, acompañando una declaración jurada legalizada notarialmente.

Art. 23°. El proyecto de investigación elaborado, ejecutado y sustentado frente a un jurado permite al estudiante obtener el grado de bachiller.

Art. 24°. Para la obtención de la licenciatura el /la estudiante tendrá que realizar un nuevo proyecto de investigación y ejecutarlo, así como sustentarlo.

Art. 25. Para elaborar el proyecto de investigación con fines de licenciamiento, el/la estudiante deberá contar con el grado de bachiller como requisito fundamental.

Art. 26°. El trámite que se sigue corresponde a la elección del tema de investigación, elección de asesor, elaboración del proyecto de investigación, aprobación del

mismo, ejecución,y sustentación del informe de investigación frente a un Jurado.

CAPÍTULO VI: DE LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN PARA GRADO YLICENCIAMIENTO

Art. 27°. La ejecución del proyecto de investigación es el proceso por el que los estudiantes, ponen en práctica lo planificado, en estrecha relación con la práctica e investigación.

Art. 28°. La ejecución del proyecto de investigación se llevará a cabo una vez cumplidos los siguientes requisitos:

a. Estar aprobado mediante Resolución Directoral.

b. Constancia de autorización de ejecución emitida por la Institución Educativa donde se lo va a ejecutar.

Art. 29°. Todo instrumento de investigación antes de su aplicación debe ser validado por un docente de la institución, designado por la Jefatura de Unidad Académica.

Art. 30°. Las sesiones que se planificaran para la ejecución del proyecto de investigación, antes de su aplicación deben estar revisadas por el docente del área, para lo cual le dará conformidad colocando su firma.

Art. 31°. El seguimiento estará a cargo del docente de área en coordinación con el asesor, para el caso de la ejecución de la investigación para grado de bachiller.

Art. 32°. El seguimiento estará a cargo del asesor y/o jefe de unidad académica o un docente de investigación para el caso de licenciamiento.

Art. 33°. La no asistencia al desarrollo de una aplicación del proyecto de investigación por parte de uno de los responsables, no impide su ejecución, debiendo justificar su inasistencia con la documentación respectiva.

Art. 34°. Si el/la o los/as investigadores/as responsables dejan de asistir hasta en tres oportunidades injustificadamente; la Jefatura de Unidad Académica en

coordinación con el docente de práctica e investigación o asesor, en caso de investigación para licenciamiento, suspenderá el proceso de investigación, y se reiniciará el cronograma de actividades de aplicación.

CAPÍTULO VII: DEL ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Art. 35°. La asesoría es el servicio gratuito que prestan los docentes a los estudiantes y graduados en la planificación y ejecución de sus trabajos de investigación.

Art. 36°. La asesoría es aprobada en la resolución de aprobación de los títulos de los proyectos de investigación, y sus funciones son:

- **a.** Apoyar a los/las investigadores/as en la determinación del objeto de estudio o problema.
- **b.** Brindar apoyo en la elaboración del proyecto de investigación cada vez que el estudiante lo solicite.
- **c.** Orientar a los investigadores/as en la elaboración, validación y aplicación de los instrumentos.
- **d.** Apoyar para la correcta ejecución de la investigación.
- **e.** Asesorar en el procesamiento de la información recogida.
- **f.** Orientar en la elaboración del informe final o tesis.

Art. 37°. Si los/las investigadores/as no han logrado la aceptación de un docente asesor, la Dirección, previo informe de la Jefatura de Unidad Académica, le asignará un asesor de oficio, en función de la especialidad y/o la temática de investigación; teniendo en cuenta el carácter equitativo.

Art. 38°. Si por razones de fuerza mayor algún asesor designado dejara la institución se operará por Resolución Directoral el cambio de docente para atender al grupo asesorado, previa opinión escrita del Jefe de Unidad Académica.

Art. 39°. Las acciones de asesoramiento se realizarán dentro de las horas no lectivas y no tienenningún costo para los/as investigadores/as.

CAPÍTULO VIII: DE LA ELABORACIÓN, REVISIÓN DEL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA CARPETA DE SUSTENTACIÓN

Art. 40°. El informe de investigación es el documento final en el que el/la o los/as investigadores/as plasma(n) toda la información pertinente en función de su experiencia teórica y empírica de la investigación, es inédito; y lo elabora ajustándose a las normas establecidas en el presente reglamento, que es concordante con el Reglamento de Práctica e Investigación

Art. 41°. Para su elaboración y presentación final, el/la o los/as investigadores/as tendrán en cuenta los protocolos establecidos.

Art. 42°. El informe de investigación es presentado por mesa de partes por un responsable de la investigación mediante formato único, solicitando revisión de informe de investigación.

Art. 43°. El Jefe de Unidad Académica deriva al docente informante el informe de investigación para que haga la revisión respectiva, para lo cual tendrá un plazo de diez (10) días hábiles, como máximo, para emitir su opinión favorable o desfavorable.

Art. 44°. En caso de que sea favorable, el/la o los/as investigadores/as responsables anillarán un ejemplar con el cual solicitarán fecha de sustentación de la investigación acompañadas de sus respectivas carpetas de sustentación. De tener resultado positivo en la sustentación harán llegar en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles el ejemplar empastado, acompañado del CD respectivo en formato pdf.

Art. 45. La carpeta de el/la o los/as investigadores/as contendrá el informe de práctica

con opinión favorable emitido por el Jefe de Unidad Académica, copia de certificado de estudios superiores, el informe de no adeudar en biblioteca, recursos financieros y equipos u otros bienes

Art. 46°. En caso de no ser favorable, el/la o los/as investigadores/as responsables de la investigación levantarán las observaciones en un plazo de quince (15) días hábiles y lo presentarán por mesa de partes tanto el informe inicial presentado como el informe en el que están levantadas las observaciones para cotejarlas.

Art. 47°. Finaliza este proceso cuando todas las observaciones realizadas estén correctamente levantadas y se autoriza la sustentación mediante el informe de opinión favorable presentado por el docente informante.

CAPÍTULO IX: DE LA CONFORMACIÓN DEL JURADO CALIFICADOR

Art. 48°. El Jefe de Unidad Académica coordina con la Dirección General y determina la fecha de sustentación de la tesis o informe de investigación en coordinación con los interesados.

Art. 49°. El Director General o Jefe de Unidad Académica, presiden el jurado que se complementa con la participación del docente informante como secretario y un docente como vocal.

CAPÍTULO X: DEL ACTO DE SUSTENTACIÓN

Art. 50°. Una vez establecida la hora y fecha de sustentación, los conformantes del jurado deben estar 10 minutos antes de la hora de sustentación para realizar coordinaciones previas y logísticas, así mismo utilizará ropa formal con los respectivos distintivos de la institución.

Art. 51°. La sustentación es el acto formal en el que el/la o los/as investigadores/as, en

acto público, exponen y hacen la defensa de la investigación realizada.

Art. 52°. Si algún integrante del grupo, por razones de fuerza mayor no puede estar presente en el acto de sustentación, autoriza con documentación simple a su compañero(a), para que lo haga. Posteriormente solicitará una nueva fecha para sustentar; sin exceder el tiempo establecido

Art. 53°. El proceso de sustentación está dividido en tres etapas:

a. Exposición del trabajo por parte de los responsables de la investigación cuyo tiempo será de aproximadamente cuarenta (40) minutos, centrado principalmente en la ejecución, parte estadística, conclusiones y sugerencias.

b. La segunda etapa corresponde al espacio de interrogantes y aclaraciones que consideren pertinentes los miembros del jurado calificador, así como el registro de notas en el acta respectiva.

c. La comunicación de resultados a los investigadores y la juramentación respectiva en caso de haber aprobado.

Art. 54°. Son actores del proceso de sustentación y asumen las siguientes funciones:

1. Director General:

a. Autoriza mediante Resolución Directoral el proceso de sustentación.

b. Refrenda el acto de titulación para optar el título profesional.

2. Jefe de Unidad Académica:

a. Deriva la tesis al docente informante, dándole plazo de diez días hábiles para la revisión y alcance de opinión.

b. Designa y convoca al Jurado de Sustentación conformado por el Director General o Jefe de Unidad Académica (Presidente), docente informante (Secretario), y un docente (Vocal).

El acto de sustentación requiere de la presencia plena del jurado, si faltara uno

de ellos, el acto se posterga por 72 horas y será sancionado con el equivalente a dos horas de trabajo.

3. Secretario Académico:

a. Publica hasta con tres días de anticipación a la fecha de sustentación el cronograma indicando el número de Resolución Directoral que autoriza la fecha, hora y el lugar; la selección de aptos para sustentar, el nombre de la carrera, el título de la tesis y los nombres de los miembros del Jurado.

b. Elabora para cada interesado la documentación que se tipifica en el Reglamento Institucional tanto para grado como para licenciatura.

Art. 55°. Para la expedición y registro del grado o licenciatura se cumplirán todos los requisitos estipulados en el reglamento institucional.

Art. 56°. La EESPPSM apoya a investigadores/as con los equipos de cómputo y la conectividad para aminorar el costo de la investigación.

CAPÍTULO XI: INVESTIGACIÓN DE LOS DOCENTES

Art. 57°. Los profesores nombrados y contratados podrán realizar trabajos de investigación cualitativo o cuantitativo o de investigación formativa preferentemente orientados a mejorar su práctica profesional.

Art. 58°. Todo profesor nombrado o contratado, está obligado a elaborar investigaciones de manera permanente, si Dicha investigación lo podrán realizar de manera individual o en grupos de dos (02) integrantes.

Art. 59°. El Jefe de Unidad de Investigación o quien haga sus veces y el docente del área de investigación tienen la obligación de realizar por lo menos un trabajo de investigación cada dos años. Los demás docentes progresivamente irán realizando trabajos de investigación.

Art. 60°. Una vez emitida la resolución y notificada regularmente a los docentes investigadores, tiene vigencia de dos (02) años calendarios para que se complemente con la aplicacióny elaboración del informe final o tesis; vencido este plazo, pierde vigencia, por lo que los docentes tendrán que formular un nuevo proyecto de investigación.

Art. 61. La Jefatura de Unidad Académica establecerá un registro de los trabajos de investigación que realizan los docentes de la institución. Así mismo deberá subirlos al repositorio institucional. (agregar)

Art. 62°. Los títulos de los proyectos de investigación de cada docente o equipo docente son aprobados por una comisión colegiada con la presencia de o de los interesados.

Art. 63°. El nombramiento o designación del asesor es por el docente Tesista.

Art. 64°. El asesoramiento no implica pago alguno al asesor.

Art. 65°. La investigación pasa por las mismas etapas de las investigaciones para grado o licenciatura.

Art. 66°. La sustentación de la investigación y su aprobación genera una resolución de aprobación, y se le hace llegar al o la interesada(o).

Art. 67°. Las investigaciones realizadas por los docentes se pueden financiarse económicamente hasta el 40% del costo total; si al evaluar la comisión colegiada observa que es de suma importancia y de aplicación inmediata.

Art. 68°. La EESPPSM apoya a docentes con los equipos de cómputo y la conectividad para aminorar el costo de la investigación.

CAPÍTULO XII: DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA

Art. 69°. Son deberes de los docentes investigadores:

a. Presentar sus proyectos e informes finales, ante el Jefe de Unidad Académica oportunamente.

b. Garantizar que el informe final de la investigación sea original, de calidad y relevante.

c. Cumplir con la normatividad vigente.

Art. 70°. Son derechos de los docentes investigadores:

a. Acceder a una Resolución Directoral de felicitación.

b. Tener facilidades para cursos de capacitación.

c. Acceder a equipos de la institución que solicite previamente para tal fin.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

PRIMERA: Los proyectos de investigación, así como también la elaboración de los informes finales o tesis deben responder a la edición vigente de las normas APA (séptima edición), estándares creados por la American Psychological Association, con el fin de unificar la forma de presentación de trabajos escritos a nivel internacional, diseñadas especialmente para proyectos de grado o cualquier tipo de documentos de investigación.

SEGUNDA: En el protocolo de tesis correlacional, se cambia la PROPUESTA DE MEJORA por DIFUSIÓN DE RESULTADOS. Acción que se tomará en cuenta a partir del año 2022.

TERCERA: Los estudiantes del X Ciclo de la carrera profesional de Educación Inicial, a partir del presente año sustentarán el avance de su informe final o tesis hasta el capítulo II, ante un Jurado conformado por el Docente del área de Investigación Aplicada acompañado de otro docente de la institución, cuyo resultado será

considerado como primer calificativo del producto final. Acción que se llevará a cabo durante los meses de noviembre y diciembre en horas no lectivas.

CUARTA : Para la revisión de los proyectos de investigación se tendrá en cuenta una ficha de evaluación diseñada por el docente del área.

QUINTA : Los egresados con el Plan de Estudios normado por la R.D. N° 023-2001-ED, que no hayan obtenido el Título Profesional se adecúan al presente Reglamento.

SEXTA : El número de grupos que podrá asesorar cada docente estará en función del número de docentes disponibles, el mismo que se hará con criterio equitativo.

SÉPTIMA : Si el egresado sale desaprobado en primera oportunidad del proceso de sustentación,tendrá un plazo de hasta 6 meses para volver a solicitar una nueva fecha de sustentación con la misma tesis; si en la segunda oportunidad sale desaprobado, debe realizar una nueva tesis de investigación.

OCTAVA : La Jefatura de Unidad Académica implementará una base de datos de todas las investigaciones desarrolladas por los docentes y estudiantes, debiendo adoptar las medidas respectivas la institución para su cumplimiento.

NOVENA : Todo lo no contemplado en el presente reglamento, será visto por una Comisión presidida por el Director General e integrada por el Jefe de la Unidad Académica en observación estricta de las normas nacionales e institucionales vigentes.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

A) INVESTIGACIÓN EN FORMACIÓN INICIAL DOCENTE

ÁREAS	LÍNEAS
HERRAMIENTAS DE GESTIÓN	• Proyecto Educativo Institucional. • Plan Anual de Trabajo. • Proyecto Curricular Institucional.
SISTEMA EDUCATIVO	• Gestión de instituciones escolares. • Perfil de formación docente. • Calidad educativa. • Mercado ocupacional.
APRENDIZAJE	• Rendimiento escolar. • Teorías del aprendizaje. • Estimulación oportuna. • Evaluación de los aprendizajes. • Interculturalidad y biodiversidad.
CURRÍCULO	• Modelos curriculares. • Diseño curricular. • Desarrollo curricular. • Evaluación curricular.
MATERIAL EDUCATIVO	• Diseño, elaboración y validación de materiales educativos y/o didácticos.

	• Herramientas virtuales.
PROYECCCIÓN HACIA LA COMUNIDAD	• Equidad de género. • Saberes culturales. • Cultura familiar. • Convivencia familiar. • Escuela, comunidad y familia. • Trabajo infantil.
RGANIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO	• Alfabetización digital y convencional. • Desarrollo de habilidades informacionales. • Acceso a la información. • Desarrollo de habilidades lectoras. • Redes sociales.
ACOMPAÑAMIENTO Y BIENESTAR ESTUDIANTIL	• Problemas de aprendizaje. • Abandono estudiantil. • Bullying. • Deserción escolar.

B) INVESTIGACIÓN EN FORMACIÓN CONTINUA

ÁREAS	LÍNEAS
ÁREA DESARROLLO HUMANO Y RECREACIÓN	• Educación corporal. • Psicomotricidad. • Bienestar saludable.
ÁREA CURRÍCULO Y GESTIÓN	• Gestión educativa. • Gerencia educativa.
ÁREA EDUCACIÓN CULTURA Y SOCIEDAD	• Interculturalidad. • Ética. • Educación ambiental. • Medios de comunicación.
ÁREA PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	• Metodología de la enseñanza - aprendizaje. • Educación inclusiva. • Educación en entornos virtuales.
ÁREA AGENTES DE LA EDUCACIÓN Y Y CALIDAD EDUCATIVA	• Desempeño laboral. • Capacitación y actualización docente. • Participación de la familia y

	comunidad. • Habilidades emocionales en los agentes de la educación.

C) INVESTIGACIÓN DOCENTE

ÁREAS	LÍNEAS
INNOVACIÓN Y DIDÁCTICA	• Aplicación de propuestas pedagógicas en el aula, según niveles educativos y áreas. • Validación de modelos pedagógicos. • Técnicas y recursos didácticos. • Empleo de tecnología en educación: entornos virtuales.
EDUCACIÓN Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	• Investigaciones diagnósticas en entornos diversos. • Estudios de caso. • Educación inclusiva. • Sistematización de experienciaseducativas.

DESARROLLO INTEGRAL Y EDUCACIÓN	• Estudios referidos al diagnóstico y análisis de atención integral a niños o adolescentes. • Habilidades sociales.

	• Interrelación en el aula. • Entorno familiar.
EDUCACIÓN AMBIENTAL Y ÉTICA	• Descripción y análisis del entorno educativo. • Gestión de riesgos. • Cultura preventiva. • Acciones de promoción social.
FORMACIÓN DOCENTE Y CALIDAD	• Procesos formativos en la atención a la formación inicial docente y continua. • Gestión educativa. • Normativas vigentes. • Bienestar docente.

X. Monitoreo y evaluación del PEI

Objetivos y líneas estratégicas		Nombre del Indicador	Línea de base		Valor actual		Avance del indicador 2026				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
OE1: Proponer estrategias y objetivos institucionales que orienten el trabajo y servicio educativo de calidad en la formación inicial, desarrollo profesional y formación continua.											
LE 1.1.	Revisión, actualización e implementación anual del PEI con la participación delos actores educativos.	Incremento anual de actores educativos que participan en la revisión,actualización e implementación del PEI.	35%	2026	40%	2027	41%	42%	44%	45%	Dirección General
	Atención a las necesidadesformativas de los docentesen	Mejoramiento en aspectos de la preparación									Dirección General

LE 1.2.	relación al diagnóstico de sus expectativas e intereses.	profesionalde los docentes formadores.	0	2026	0	2027	1	--	2	--	
LE 1.3.	Atención a las necesidadesformativas de los estudiantes en relación al diagnóstico de sus expectativas e intereses.	Mejoramiento en aspectos de los procesosde formación de los estudiantes.	30%	2026	28%	2027	--	27%	--	26%	Dirección General
LE 1.4.	Formulación de planes parael desarrollo institucional ycurricular con resultados esperados específicos para los estudiantes y demás usuarios atendidos en el	Niveles de implementación de planes de desarrollo institucional y curricular.	50%	2026	55%	2027	57%	59%	62%	65%	Dirección General

	proceso educativo.										

Objetivos y líneas estratégicas		Nombre del Indicador	Línea de base		Valor actual		Avance del indicador 2026				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
OE2: Garantizar experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las											

competencias profesionales docentes parareresponder eficientemente a las demandas del sistema educativo.											
LE 2.1.	**LE2.1.** Selección de postulantes para la formación inicial que cuenten con las competencias básicas para el ejercicio docente.	Incremento de estudiantes ingresantescon mayores competencias básicas.	30%	2026	0%	2027	40%	--	--	--	Unidad Académica y Dirección General
LE 2.2.	**LE2.2.** Implementación curricular del Diseño Curricular Básico Nacionaldel Programa de Educación Inicial.	Niveles de implementación del nuevo DCBN de Educación Inicial	0%	2026	0%	2027	50%	--	75%	--	Unidad Académica
LE 2.3.	**LE2.3.** Enseñanza situada para el desarrollo de dominios y competencias profesionales docentes alineados al MBDD en los estudiantes de formación inicial.	Incremento de los niveles de aprendizaje ydesarrollo de dominios.	70%	2026	72%	2027	--	73%	--	74%	Unidad Académica

LE 2.4.	**LE2.4.** Brinda espacios y experiencias situadas para que los estudiantes de formación inicial pongan en práctica los dominios y competencias bajo el acompañamiento docente.	Incremento en niveles de idoneidad en la práctica preprofesional	60%	2026	65%	2027	--	68%	..	71%	Unidad Académica
LE 2.5.	**LE2.5.** Brindar espacio de participación activa y democrática a los estudiantes de formación inicial en el desarrollo delPEI.	Incremento en porcentaje de estudiantes que participan en el desarrollo del PEI	0%	2026	20%	2027	--	35	--	50%	Unidad Académica
LE 2.6.	**LE2.6.** Brindar atención de soporte académico y desarrollo socioemocional a los estudiantes.	Incremento de niveles de atención en soporte académico y desarrollo socioemocional a los	0%	2026	10%	2027	15%	20%	25%	30%	Unidad académica

		estudiantes.									
LE 2.7.	**LE2.7.** Brindar servicio de bienestar y empleabilidad a los estudiantes de formación inicial.	Incremento de los niveles de atención en apoyo al bienestar y defensa de los estudiantes.	10%	2026	10%	2027	15%	20%	25%	30%	Unidad Académica

Objetivos y líneas estratégicas		**Nombre del Indicador**	**Línea de base**		**Valor actual**		**Avance del indicador 2021**				**Unidad o área responsable del indicador**
Código	**Descripción**		**Valor**	**Año**	**Valor**	**Año**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	
OE3: Promover oportunidades y espacios para el desarrollo de competencias de desempeño profesional, investigación e innovación de los docentes formadores											
	Fortalecimiento de los dominios, competencias y capacidades	Incremento de niveles de desarrollo de competencias									Unidad Académica

LE 3.1.	profesionales de los docentes formadoresde la Institución.	profesionales de los docentes formadores.	40%	2026	40%	2027	47%	--	55%	--	
LE 3.2.	Desarrollo de investigaciones e innovaciones que mejorenla práctica pedagógica de docentes formadores y docentes de formación enservicio.	Evolución anual del nivel de producciónde investigaciones.	0%	2026	0%	2027	--	2	--	3	Unidad Académica

Objetivos y líneas estratégicas		Nombre del Indicador	Línea de base		Valor actual		Avance del indicador 2026				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
OE4. Gestionar el servicio de formación continua de competencias profesionales mediante la reflexión e investigación para docentes en ejercicio.											
LE 4.1.	Brindar servicio de accionesformativas de desarrollo continuo de competencias profesionales para docentesen servicio.	Incremento anual en porcentaje de atención adocentes en servicio.	0%	2026	0%	2027	--	----		0%	--
LE 4.2.	Organización y funcionamiento de la comunidad de egresados dela Institución.	Incremento anual del porcentaje de exalumnosque conforman la	0%	2026	0%	2027	--	5%	--	10%	Secretaría Académica

		comunidad de egresados.									

Objetivos y líneas estratégicas		Nombre del Indicador	Línea de base		Valor actual		Avance del indicador 2026				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
OE5. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal y recursos tecnológicos para brindar una buena atención ala comunidad educativa institucional y público usuario.											
LE 5.1.	Elaboración del plan presupuestal anual para atender los subcomponentes	Evolución anual de los niveles de eficacia de ejecución de gasto de los recursos	50%	2026	65%	2027	--	70%	--	75%	Dirección General

	misional y estratégico.	presupuestales.									
LE 5.2.	Elaboración del plan de adquisiciones y distribuciónde materiales, bienes y servicios para atender al subcomponente misional yestratégico.	Evolución anual de los niveles de eficacia de adquisición y distribución de materiales, bienes y servicios.	50%	2026	65%	2027	--	70%	--	75%	Dirección General
LE 5.3.	Aplicación de protocolos para la gestión del personalde la Institución.	Evolución pertinente dereportes de plazas disponibles, control de asistencia e informes de desempeño.	50%	2026	65%	2027	--	70%	--	75%	Dirección General

LE 5.4.	Funcionamiento del sistemade información y comunicación intrainstitucional y público usuario.	Mejoramiento progresivo de la base dedatos y del sistema operativo de la información y comunicación institucional.	0%	2026	0%	2027	7%	14%	21%	25%	Dirección General
LE 5.5.	Brinda un buen servicio deatención al usuario de la Institución.	Evolución anual de la prestación de un mejorservicio de atención al usuario.	75%	2026	75%	2027	80%	83%	84%	85%	Dirección General
LE 5.6.	Aplicación adecuada de lasnormas jurídicas en asuntosconcernientes a la vida institucional.	Evolución progresiva dela aplicación adecuada de las normas jurídicas en las acciones	75%	2026	75%	2027	80%	83%	84%	85%	Dirección General

		administrativas de la Institución.									

XI. Evaluación de los resultados del PEI

Objetivos y líneas estratégicas		Nombre del indicador	Línea base		Valor actual		Logros esperados en el período del Plan					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2026	2027	2028	2029	2030	
OE1: Proponer estrategias y objetivos institucionales que orienten el trabajo y servicio educativo de calidad en la formación inicial, desarrollo profesional y formación continua.												

LE 1.1.	Revisión, actualización e implementación anual del PEI con la participación delos actores educativos.	Incremento anual de actores educativos queparticipan en la revisión, actualizacióne implementación del PEI.	35%	2026	40%	2027	45%	50%	55%	60%	65%	Dirección General
LE 1.2.	Atención a las necesidades formativas de los docentes en relación al diagnóstico de sus expectativas e intereses.	Mejoramiento en aspectos de la preparación profesional de los docentes formadores.	0	2026	0	2027	2	3	4	3	4	Dirección General
LE 1.3.	Atención a las necesidades formativas de los estudiantesen relación al diagnóstico de	Mejoramiento en aspectos de los procesos de formación	30%	2026	28%	2027	26%	23%	20%	15%	10%	Dirección General

	sus expectativas e intereses.	de los estudiantes.										
LE 1.4.	Formulación de planes parael desarrollo institucional ycurricular con resultados esperados específicos para los estudiantes y demás usuarios atendidos en el proceso educativo.	Niveles de implementación de planes de desarrollo institucional y curricular.	50%	2026	55%	2027	65%	75%	85%	95%	98%	Dirección General

Objetivos y líneas estratégicas		Nombre del indicador	Línea base		Valor actual		Logros esperados en el período del Plan					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2026	2027	2028	2029	2030	
OE2: Garantizar experiencias de aprendizaje situado con los estudiantes de formación inicial que permitan el desarrollo de las competencias profesionales docentes pararesponder eficientemente a las demandas del sistema educativo.												
LE 2.1.	**LE2.1.** Selección de postulantes para la formación inicial que cuenten con las competencias básicas para el ejercicio docente.	Incremento de estudiantes ingresantescon mayores competencias básicas.	30%	2026	0%	2027	40%	45%	50%	55%	60%	Dirección general
	LE2.2. Implementación curricular del Diseño Curricular Básico Nacionaldel Programa	Niveles de implementación del nuevo DCBN de					75%	85%	95%	100%	100%	Dirección general

LE 2.2.	de Educación Inicial.	Educación Inicial	0%	2026	0%	2027						
LE 2.3.	**LE2.3.** Enseñanza situadapara el desarrollo de dominios y competencias profesionales docentes alineados al MBDD en losestudiantes de formación inicial.	Incremento de los niveles de aprendizajey desarrollo de dominios.	70%	2026	72%	2027	74%	77%	80%	85%	90%	Dirección general
LE 2.4.	**LE2.4.** Brinda espacios y experiencias situadas para que los estudiantes de formación inicial pongan enpráctica los dominios y competencias bajo el acompañamiento docente.	Incremento en niveles de idoneidad en la práctica preprofesional	60%	2026	65%	2027	71%	78%	85%	92%	99%	Dirección general
LE 2.5.	**LE2.5.** Brindar espacio de participación activa y democrática a los estudiantes de formación	Incremento en porcentaje de estudiantes que participan en el	0%	2026	20%	2027	50%	75%	90%	100%	100%	Dirección general

	inicial en el desarrollo delPEI.	desarrollo del PEI										
LE 2.6.	**LE2.6.** Brindar atención de soporte académico y desarrollo socioemocional alos estudiantes.	Incremento de niveles de atención en soporte académico y desarrollo socioemocional a los estudiantes.	0%	2026	10%	2027	30%	40%	50%	60%	70%	Dirección general
LE 2.7.	**LE2.7.** Brindar servicio de bienestar y empleabilidad a los estudiantes de formación inicial.	Incremento de los niveles de atención enapoyo al bienestar y defensa de los estudiantes.	10%	2026	10%	2027	30%	40%	50%	60%	70%	Dirección general

Objetivos y líneas estratégicas		Nombre del indicador	Línea base		Valor actual		Logros esperados en el período del Plan					Unidad o área responsable del indicador
Código	**Descripción**		**Valor**	**Año**	**Valor**	**Año**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	
OE3: Promover oportunidades y espacios para el desarrollo de competencias de desempeño profesional, investigación e innovación de los docentes formadores												
LE 3.1.	Fortalecimiento de los dominios, competencias y capacidades profesionales delos docentes formadores de la Institución.	Incremento de niveles de desarrollo de competencias profesionales de los docentes formadores.	40%	2026	40%	2027	55%	60%	65%	75%	85%	Unidad Académica
LE 3.2.	Desarrollo de investigaciones e innovaciones que mejoren lapráctica	Evolución anual del nivel de producción de investigaciones.	0%	2026	0%	2027	3	4	5	6	7	Unidad Académica

	pedagógica de docentes formadores y docentes de formación enservicio.											

Objetivos y líneas estratégicas		Nombre del indicador	Línea base		Valor actual		Logros esperados en el período del Plan					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2026	2027	2028	2029	2030	
OE4. Gestionar el servicio de formación continua de competencias profesionales mediante la reflexión e investigación para docentes en ejercicio.												
LE 4.1.	Brindar servicio de accionesformativas de desarrollo continuo de competencias	Incremento anual en porcentaje de atencióna docentes en servicio.	0%	2026	0%	2027	0%	0%	30%	40%	45%	Unidad académica

	profesionales para docentesen servicio.											
LE 4.2.	Organización y funcionamiento de la comunidad de egresados dela Institución.	Incremento anual del porcentaje de exalumnos que conforman la comunidad de egresados.	0%	2026	0%	2027	10%	20%	30%	40%	45%	Secretaría Académica

Objetivos y líneas estratégicas		**Nombre del indicador**	**Línea base**		**Valor actual**		**Logros esperados en el período del Plan**					**Unidad o área responsable del indicador**
Código	**Descripción**		**Valor**	**Año**	**Valor**	**Año**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	
OE5. Gestionar de manera adecuada los recursos económicos y financieros, logísticos y abastecimiento, personal y recursos tecnológicos												

para brindar una buena atencióna la comunidad educativa institucional y público usuario.												
LE 5.1.	Elaboración del plan presupuestal anual para atender los subcomponentes misionaly estratégico.	Evolución anual de los niveles de eficacia de ejecución de gasto de losrecursos presupuestales.	50%	2026	65%	2027	75%	80%	85%	90%	95%	Dirección General
LE 5.2.	Elaboración del plan de adquisiciones y distribución de materiales,bienes y servicios para atender al subcomponentemisional y estratégico.	Evolución anual de los niveles de eficacia de adquisición y distribución de materiales, bienes y servicios.	50%	2026	65%	2027	75%	80%	85%	90%	95%	Dirección General
LE 5.3.	Aplicación de protocolos para la gestión del personal de la Institución.	Evolución pertinente de reportes de plazas disponibles, control de asistencia e informes de	50%	2026	65%	2027	75%	80%	85%	90%	95%	Dirección General

		desempeño.										
LE 5.4.	Funcionamiento del sistema de información y comunicación intrainstitucional y públicousuario.	Mejoramiento progresivode la base de datos y del sistema operativo de la información y comunicación institucional.	0%	2026	0%	2027	25%	50%	75%	100%	100%	Dirección General
LE 5.5.	Brinda un buen servicio deatención al usuario de la Institución.	Evolución anual de la prestación de un mejor servicio de atención al usuario.	75%	2026	75%	2027	85%	95%	100%	100%	100%	Dirección General
LE 5.6.	Aplicación adecuada de lasnormas jurídicas en asuntos concernientes a la vida institucional.	Evolución progresiva de la aplicación adecuada de las normas jurídicas en las acciones	75%	2026	75%	2027	85%	95%	100%	100%	100%	Dirección General

		administrativas de la Institución.										

Referencias

MINEDU. IDGEDD. DIFOID *Guía Metodológica para la Elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógicos. Lima 2022.*

Beltrán, J. et al (s.f.). *Guía para una gestión basada en procesos.* Andalucía: Imprenta Berekintza.

Chávez, E., & Rodríguez, L. (2017). Aprendizaje autorregulado en la teoría sociocognitiva: Marco conceptual y posibles líneas de investigación. *Revista Ensayos Pedagógicos*,47-71. doi:http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-2.3

Comisión Permanente del Congreso. (2003). *Ley General de Educación N° 28044.* Lima. Manrique, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento y Gestión*(40), 129-158. doi:http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808

MINEDU 1. (s.f.). *Lineamientos Académicos Generales. Para las escuela de educaciónsuperior pedagógica públicas y privadas.* Lima.

MINEDU 2. (2019). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente.* Lima.

MINEDU. (2016). *Procesos de la Institución Educativa.* Lima: MINEDU.

MINEDU. (2019). *Guía metodológica para la formulación del PEI de los institutos yescuelas de educación superior pedagógica.* Lima.

MINEDU 3. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.* Lima.

MINEDU 4. (2020). Implementación curricular: de la reflexión a la acción. *EncuentroNacional Virtual de IESP/EESP*, (págs. 1-16). Lima.

Porter, M. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining SuperiorPerformance.* New York.

Portugal, J. (s.f.). La gestión educativa: Una visión hacia la formación docente. *Motricidady*

Persona, 33-40.

Presidencia del Concejo de Ministros. (2018). *D.S. N° 004-2013-PCM. Política Nacionalde Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Lima: SGP.

Secretaría de Gestión Pública. (2018). *Resolución de Secretaría General N°006 -2018-PCM/SGP*. Lima: El Peruano.

Siemens, G. (2007). Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital (Diego Leal trad.). *Creative Commons 2.5*.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "SAN MARCOS" – SAN MARCOS

Creado por D.S. 0037-92-ED del 19-10-1992

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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 055 -2025 -GOB.REG-CAJ-DRE-CAJ/IESSP"SM"

San Marcos, 12 de noviembre del 2 025.

Visto el informe de actualización del PEI y el acta de asamblea general para la aprobación del Proyecto Educativo Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "San Marcos";

CONSIDERANDO:

Que el Proyecto Educativo Institucional debe planificarse estratégicamente sobre el análisis de la problemática y las necesidades institucionales;

Que un trabajo en equipo debe recoger las iniciativas y alternativas de todos los actores de modo que se sientan identificados y comprometidos con el avance y realización institucional;

Que el PEI del IESPP San Marcos, ha sido elaborado con un concepto de colectivismo recogiendo los aportes de todos los actores educativos; sin embargo, los cambios que se están dando para poder adecuarse a lo dispuesto por las guías de formulación del documento; amerita ir actualizando el PEI;

Que el PEI tiene presente las expectativas de la comunidad educativa y constituye el documento rector del desarrollo en los próximos años;

Estando a lo propuesto y aprobado en la asamblea para actualización del PEI; lo actuado por

el Órgano de Dirección y de conformidad con la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior Nº 30512, su Reglamento el D.S. 010-2017-ED, y otras normas conexas;

SE RESUELVE:

1º APROBAR la actualización del Proyecto Educativo Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Marcos” de San Marcos 2026 al 2030.

2º DISPONER que se haga de conocimiento de todos los actores de la institución y se vele por su cumplimiento.

Regístrese, comuníquese y archívese.

GMRC/DIRG.



gacc/sec.

Tiraje:4