

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO**

**“PUQUIO”**

**“CAMINO A LA EXCELENCIA”**



**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL**

**Aprobado por RD N°153-2018-DGIESPPúb.”P”**

**PUQUIO – LUCANAS – AYACUCHO**

**2018**

## **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL**

### **PRESENTACIÓN**

El presente Proyecto Educativo Institucional del **Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”**, es un instrumento de gestión en la planificación estratégica de la institución, que ha de impulsar el desarrollo institucional, orientada a una **formación docente inicial y continua de calidad**, acorde a los avances pedagógicos y científicos que permitan lograr maestros bien preparados que ejerzan la docencia, con alto nivel de profesionalismo y compromiso social, como agentes del desarrollo local, regional y nacional en correspondencia a los lineamientos de la política educativa regional y nacional.

Nuestra **propuesta pedagógica** se centra en un **currículo por competencias**, caracterizado por su enfoque interdisciplinar, abierto a la discusión y la crítica, intercultural que permita prácticas pedagógicas que desarrollen una cultura emprendedora y productiva, así como el uso y manejo adecuado de las Tecnologías de la Información y Comunicación. Hemos fijado el camino para consolidar un proceso de Formación Docente de calidad, sobre la base de la **investigación, innovación y la práctica pre profesional en diferentes contextos educativos**, con un permanente servicio de bienestar al estudiantado para fortalecer el desarrollo personal y profesional de nuestros estudiantes, docentes. Administrativos y demás agentes educativos en el marco de una cultura de mejora continua.

Nuestra **propuesta de gestión**, busca desarrollar un **sistema de gestión de calidad y por resultados sobre la base de una cultura de organización, liderazgo compartido y el trabajo en equipo**; asegurando un equitativo y eficiente uso de los recursos, así como el perfeccionamiento de nuestro personal; que permita desarrollar, fortalecer y mejorar los procesos pedagógicos y administrativos, garantizando la calidad del servicio educativo, dentro de un adecuado clima institucional. De este modo, consolidar nuestro liderazgo regional, con ética y profesionalismo, en la formación inicial y en servicio del Magisterio de la región y el país. Finalmente, en este proceso de mejora

continua rumbo a la excelencia institucional, convocamos la participación de todos los actores institucionales para trabajar en alianza estratégica con el sector público y privado de la provincia, región y país.

Como instrumento de gestión será sometido a una permanente evaluación, seguimiento y monitoreo, la misma que tiene por finalidad la de medir el desempeño de la Institución a través del grado de cumplimiento de sus metas de asignación de recursos, en función a las prioridades establecidas a nivel funcional y territorial en los planes estratégico, operativo y presupuestal.

## **I.- BASES LEGALES**

1. Constitución Política del Perú
2. Ley N° 28044, Ley General de Educación
3. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
4. Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes.
5. Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento D.S. N° 004-2013-ED.
6. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto N° 033-2005-PCM.
7. Ley N° 27911, Ley que regula medidas administrativas extraordinarias para el personal docente o administrativas implicado en delitos de violación de la libertad sexual y su Reglamento aprobado por D.S. N° 005-2003-ED.
8. Ley N° 28131, Ley del Artista Interprete y Ejecutante y su Reglamento aprobado por D.S. N° 058-2004-PCM.
9. Ley N° 28740. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad Educativa y su Reglamento aprobado por Decreto N° 018-2007-ED.
10. Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar y su Reglamento aprobado por D.S. N° 021-2009-DE-SG.
11. Decreto Legislativo N° 882, Ley de Promoción de la Inversión en la Educación.
12. Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU; Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
13. Decreto Supremo N° 009-2005- ED, Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo.
14. Resolución Suprema N° 001-2007-ED. Proyecto Educativo Nacional al 2021. “La Educación que queremos para el Perú”.
15. Resolución Ministerial N° 0076-2011, Normas para el desarrollo de Programas de Formación en Servicio en Institutos de Educación Superior que forman Docentes.
16. Resolución de Secretaria General N° 333-2017-MINEDU, Norma técnica que regula procesos de encargatura de puestos y funciones de directores generales y responsables de unidades, áreas y coordinaciones de los IESP.

17. Resolución Directoral N° 0165-2010-ED, Diseños Curriculares Básicos Nacionales para las carreras profesionales pedagógicas de Educación Inicial; Educación Primaria, Educación Secundaria, especialidades de Ciencia, Tecnología y Ambiente, Matemáticas, Ciencias Sociales y Comunicación, Educación Física; Idioma Inglés, y, Computación e Informática, para su aplicación por los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógicos y Privados a partir de las promociones ingresantes en el año 2010.
18. Resolución Directoral N° 0592-2010-ED, Normas para la Titulación y otorgamiento de duplicado de Diploma de Título en carreras docentes y artistas en Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos y Privados, y su modificatoria R.S N° 0910-2010-ED.
19. Revalidación institucional R. D. N° 274-2016 MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID
20. Acreditación Institucional R. P.C. D. Ad Hoc N° 194-2016-SINEACE/CDAH-P
21. Reglamento Institucional.

## **II.- DATOS GENERALES:**



- FERNANDEZ GAMBOA, Héctor N. Computación e Inform.
- RAMOS VASQUEZ, José A. Educación Física
- HEREDIA ESPINOZA, Jesús N. Educación Física
- BOLIVAR ORTIZ, Edison O.M. Educación Física
- GUTIERREZ IBACETA, Dalmiro N. Educación Física
- JURADO CCACCACHAHUA, Benedicto Ciencias Sociales
- RIVERA FERNANDEZ, Noshar Ciencias Sociales
- HUAYAMARES TORRES, Piero A. Psicología
- ESPEJO ESCALANTE, Genoveva Comunicación
- ROJAS PAUCA, Williams Comunicación
- ALVIAR CCOYLLO, Shyrley S. Comunicación
- QUISPE SAIRE, Yulina Luz Educación Inicial
- APAZA QUILLUYA, Judith V. Educación Inicial
- BENDEZU GAVILAN, Rosmery Educación Inicial
- ROJAS LLALLE, Daysi M. Educación Inicial
- MENDOZA ECHAJAYA, Jackeline R. Educación Inicial
- NAVARRO LUJAN, Teófilo Educación Inicial
- RICALDI HUAMAN, Percy Ciencias Biológicas y Químicas

#### 2.8. - PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- ORÉ VALDEZ, Janeth Secretaria I.
- MOCHCCO MUÑOZ, Lucía L. Auxiliar de Biblioteca.
- LICLA RIVERA, Celso I. Auxiliar de Biblioteca
- CULE ATOCCSA, Rita Auxiliar de Laboratorio

#### 2.9. - PERSONAL DE SERVICIO

- CAHUAYA LARICO, Vicente. Personal de Servicio.
- MARCA DE LA CRUZ, Feliciano Personal de Servicio.
- LLAMOCCA ORTIZ, Emilio Personal de Servicio.
- CANCHOS LÓPEZ, Carlos Personal de Servicio.

#### 2.10. - POBLACIÓN DE ESTUDIANTES

**CUADRO ESTADÍSTICO DE POBLACIÓN ESTUDIANTIL DEL I SEMESTRE 2018 DEL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "PUQUIO"**

| <b>Nº ORD.</b> | <b>ESPECIALIDAD</b>               | <b>SEMESTRE</b> | <b>SECCIÓN</b> | <b>VARONES</b> | <b>MUJERES</b> | <b>TOTAL</b> |
|----------------|-----------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| 1              | EDUCACION FÍSICA                  | I               | "A"            | 20             | 10             | 30           |
| 2              | EDUC. SECUNDARIA:<br>COMUNICACIÓN | I               | "A"            | 11             | 19             | 30           |
| 3              | IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS     | I               | "A"            | 08             | 21             | 29           |
| 4              | EDUCACION INICIAL                 | III             | "A"            | 00             | 27             | 27           |
| 5              | EDUCACION INICIAL                 | III             | "B"            | 00             | 26             | 26           |
| 6              | EDUCACION FÍSICA                  | III             | "A"            | 23             | 1              | 24           |
| 7              | IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS     | III             | "A"            | 04             | 13             | 17           |
| 8              | EDUCACION INICIAL                 | V               | "A"            | 02             | 21             | 23           |
| 9              | EDUCACION INICIAL                 | V               | "B"            | 00             | 20             | 20           |
| 10             | EDUCACION FÍSICA                  | V               | "A"            | 13             | 00             | 13           |
| 11             | EDUC. SECUNDARIA:<br>COMUNICACIÓN | V               | "A"            | 03             | 04             | 07           |
| 12             | EDUCACION INICIAL                 | VII             | "A"            | 02             | 14             | 16           |
| 13             | EDUCACION INICIAL                 | VII             | "B"            | 02             | 15             | 17           |
| 14             | EDUCACION FÍSICA                  | VII             | "A"            | 10             | 01             | 11           |
| 15             | EDUCACIÓN INICIAL                 | IX              | "A"            | 01             | 24             | 25           |
| 16             | EDUCACIÓN FÍSICA                  | IX              | "A"            | 05             | 03             | 08           |
| 17             | EDUC. SECUNDARIA:<br>COMUNICACIÓN | IX              | "A"            | 01             | 09             | 10           |
| <b>TOTAL</b>   |                                   |                 |                | <b>105</b>     | <b>228</b>     | <b>333</b>   |

Fuente: Nóminas de Matricula 2018 – I

## 2.11.- Alcance Temporal

- ✓ Fecha de Inicio                      Marzo 2018.
- ✓ Fecha de Término                    Diciembre 2021.

### **III.- IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

#### **3.1.- INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGOGICO PÚBLICO “PUQUIO”**

##### **BREVE RESEÑA HISTÓRICA.**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”, registra su fundación en el año 1963 como Escuela Normal Rural de Maestros de Puquio; siendo el primer Director el Profesor César Chirinos Motta. En dicho centro se formaron y egresaron profesores de la Escuela Normal Rural en un período de tres años.

El año 1964 se convirtió en Escuela Normal Mixta Urbana, donde los estudiantes realizaban sus estudios por un espacio de cuatro años, funcionando en la misma infraestructura hasta el año 1971, año en que fue cerrado temporalmente por la falta de demanda profesional en el Magisterio.

El año 1980, ante las necesidades de una opción profesional para los jóvenes egresados de Educación Secundaria, se reapertura como Escuela Normal Mixta, por gestión de las cuatro comunidades campesinas y el Comité ESEP-Pachaya, liderado por los padres Dieter Wacker, Dieter Afhuper y el Sr. Ruperto Gutiérrez; formándose maestros en un periodo de cuatro años.

En 1984 con el Decreto Supremo N° 056-84-ED, se autoriza la adecuación de Escuela Normal Mixta de Puquio a Instituto Superior pedagógico de Puquio, nombre con el cual ha venido funcionando hasta el año 2010, formando maestros en las especialidades de Educación Inicial, Primaria y Secundaria, en un periodo de estudios de 5 años dentro de la Formación Inicial Docente.

A partir del año 2010 se adecua a la Ley N° 29394 y su Reglamento D.S. N° 004-2010-ED; autorizada con la R.D.R. N° 02467 de fecha 27 de setiembre de 2010, con la denominación de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”; convirtiéndose en una Institución de Formación Inicial Docente con un Plan de Estudios de 10 ciclos Académicos. En la actualidad ofrece los programas de estudios de Educación Inicial, Idiomas: Inglés, Educación Física y Educación Secundaria: Comunicación, los Diseños curriculares básicos están aprobados por Resolución Directoral N° 0165-2010-ED. Cuenta con una Infraestructura adecuada

y con un fundo experimental de 53 hectáreas en plena ejecución de proyectos productivos y acciones de forestación como parte de una educación ambiental.

Actualmente somos una Institución de gestión estatal que nuestra estructura organizacional y régimen académico se desarrolla en función a la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, del mismo modo en el año 2016 se ha logrado la revalidación institucional por un periodo institucional de 5 años como lo establece la R. D. N° 274-2016 MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID, del mismo modo contamos con una acreditación institucional durante los años 2017 y 2018 amparado en la R. P.C. D. Ad Hoc N° 194-2016-SINEACE/CDAH-P.

### **3.2.- MISION**

Somos el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”, creado por D.S N° 056-84-ED, revalidado y acreditado; institución líder en formación docente, en los Programas de estudios de Educación Inicial, Educación Física, Idiomas Inglés y Educación Secundaria; Comunicación; con principios y valores, comprometidos con el desarrollo social.

### **3.3.- VISION**

Al 2021 seremos una Escuela de Educación Superior Pedagógica, centro de excelencia, especializado en la formación inicial docente y con programas en formación continua que ofertará el servicio educativo sobre la base de la investigación educativa y la práctica pre profesional. Con docentes líderes en gestión de calidad y desarrollo social. Estudiantes creativos, reflexivos, críticos y competentes; con un personal administrativo, comprometidos con el trabajo en equipo.

### **3.4.- LEMA INSTITUCIONAL: “CAMINO A LA EXCELENCIA”**

### **3.5.- VALORES INSTITUCIONALES**

Nuestra Institución de Formación Docente asume los valores como principios que deben reflejarse en la vida diaria, como líneas maestras de nuestra conducta personal y socio cultural. Los valores se aprenden y se enseñan vivenciándolas, experimentándolas, demostrándolas; en la que juega un rol fundamental la actitud positiva y asertiva de los actores de la comunidad educativa institucional.

Los valores deben reflejarse en la formación y ejercicio profesional, en el marco de un código de ética que propicie la democracia con justicia social. Nuestra Institución de Formación Docente asume los valores de:

### **Identidad**

Consideramos que la identidad personal, social y cultural provee al ser humano el sentido de la pertenencia, que a lo largo del desarrollo humano forma la personalidad del individuo. Propiciamos también la identidad institucional en todos los actores de la institución.

### **Disciplina**

La disciplina es un valor social porque promueve la convivencia observando las reglas y normas, con responsabilidad de nuestros actos

### **Puntualidad**

Somos conscientes que la puntualidad es uno de los valores más importantes en el cumplimiento de las funciones de los docentes, estudiantes y administrativos y es imprescindible en el desarrollo de una institución.

### **Responsabilidad**

Para lograr una convivencia armónica entre los actores educativos, consideramos importante promover el respeto y la tolerancia.

### **Democracia**

Valorar la democracia es reconocer que las decisiones se construyen y no se imponen en búsqueda del bien común.

### **Transparencia**

La transparencia de los actos institucionales a través de la comunicación responsable y la información auténtica, orientados al bienestar común y el desarrollo institucional

### **Equidad**

Reconocemos que todos somos iguales en dignidad, justicia, igualdad y derechos; consideramos importante el trato equitativo en nuestras relaciones y actividades cotidianas.

### **Respeto**

Para lograr una convivencia armónica con las personas y con la naturaleza, consideramos importante promover el respeto y la tolerancia.

### **Justicia**

Consideramos que las relaciones entre seres humanos sólo pueden ser constructivas, armónicas y perdurables en la medida en que sean justas.

### **Solidaridad**

Centrado en el respeto de los seres humanos, la ayuda, el compañerismo y el colectivismo para extender la mano y el corazón a quienes necesiten el apoyo moral y material en momentos difíciles.

### **Compromiso Social**

El docente cumple un rol importantísimo dentro de la realidad social, de ahí que la calidad de su desempeño, va a depender de su compromiso con su carrera profesional al servicio de la sociedad.

### **Tolerancia.**

La comunidad educativa debe estar enmarcada en el respeto y la aceptación que se tiene hacia opiniones, creencias, sentimientos o ideas.

### **Empatía.**

Nos permite establecer vínculos más sólidos y positivos con los demás, identificándonos, emocionalmente con los sentimientos, pensamientos o actitudes de otros.

### **Conciencia ecológica.**

La comunidad educativa protege los espacios naturales, por ser un valor fundamental para la vida y que sea el ser humano el que se comprometa a protegerlos, porque es este el responsable de los daños causados en los ecosistemas.

### **3.5.- OFERTA DEL SERVICIO**

Nuestra Institución de Formación Docente, actualmente ofrece los siguientes programas de estudio:

- Educación Inicial.
- Educación Física.
- Idiomas: Inglés
- Educación Secundaria: Comunicación

## **IV.- DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y MARCO ESTRATÉGICO.**

#### **4.1. CARACTERISTICAS SOCIO CULTURALES DEL ENTORNO.**

La provincia de Lucanas se ubica en el sur de la región Ayacucho, cuya capital se encuentra a una altitud de 3214 metros sobre el nivel del mar, tiene una extensión superficial de 14,494.64 Km<sup>2</sup>, la misma que constituye el 33 % de la superficie terrestre de la región Ayacucho convirtiéndola en la provincia más extensa.

La distribución de la población en la provincia está asociada a los patrones de asentamiento y dispersión, de ahí que según el área urbana y rural el 59% forma parte de la población urbana y el 41% es la población rural, como se observa en el cuadro siguiente. Observándose una tendencia en la expansión y proceso de urbanización en la capital de provincia generando mayor circulación comercial y movimiento migratorio, sobre todo en la población joven evidenciándose el abandono del área rural y su consecuente proletarización urbana de la mano de obra campesina. De la misma forma, teniendo en cuenta el género, el 51% de la población es masculina y el 49% forma parte de la población femenina, la misma que refleja una brecha del 2% de inequidad de género de las mujeres frente a los varones

La población es heterogénea, de diferentes sectores sociales, con una historia ligada a la herencia europea y el mundo andino, en su lengua predomina el bilingüismo (quechua y castellano), la capital del distrito está siendo ocupado por migrantes de los distritos y provincia vecinas que han llegado en busca de mejores condiciones de vida.

En el tema de la Educación superior e inserción laboral en el ámbito provincial tenemos 1037 docentes que laboran en la Educación Básica Regular el mismo que representa el 7,92% de los docentes de la región Ayacucho, anualmente en promedio se ofertan en promedio 293 plazas por contrato, siendo las más numerosas en Educación Secundaria, luego Educación Primaria e Inicial

En el tema de la inserción de los egresados el 60,75% de los docentes que trabajan en la EBR de la UGEL Lucanas son profesionales egresados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio y el 39,25% provienen de otras

instituciones superiores y/o universitarias, ello indica que la inserción laboral de nuestros egresados es alta y positiva.

El 64,28% de las docentes de Educación Inicial que laboran en la provincia de Lucanas son egresados del IESP Público Puquio y el 35,72% proceden de otras instituciones.

El 83,63% de los docentes de Educación Primaria que laboran en la UGEL Lucanas Puquio son egresados del IESP Público Puquio mientras el 16,37% proceden de otras instituciones de formación docente.

El 62,13% de los docentes que laboran en Educación Secundaria no son egresados del IESP Puquio, sino más bien el 37,87% de ellos son egresados nuestros.

En Educación especial el 100% de los docentes que laboran son egresados del IESP Público Puquio, el 36,36% de docentes de la provincia de Lucanas que laboran en la Educación Básica Alternativa son egresados del IESP público Puquio y el 50% de los docentes del CETPRO también son egresados de nuestra institución.

## **4.2. CARACTERÍSTICAS ECONÓMICO PRODUCTIVAS DEL ENTORNO.**

La base económica sobre la que se sustenta la población del distrito de Puquio es la agricultura, ganadería, comercio, transporte, artesanía, turismo y servicios.

### **a) Agricultura**

De acuerdo a la investigación realizada las tierras con aptitud agrícola en la provincia de Lucanas, es un total de 1 516 459 hectáreas, que presentan diferentes características de acuerdo a su ubicación geográfica como la altitud y pendientes dentro de las unidades geomorfológicas existentes para la explotación agropecuaria. Predominan los valles intermedios, los valles amplios por la presencia de los andes occidentales; asimismo las llanuras aptos para la producción agrícola en las que se practica dicha actividad a través de riego y secano, donde se siembran cereales, leguminosas, frutales, tubérculos, forrajes y otras plantaciones.

## **b) Ganadería**

En nuestra provincia, se practica una ganadería extensiva principalmente de ganados vacunos, ovinos, caprinos, porcinos y camélidos; con pocos niveles de tecnificación, solamente aprovechando los pastos naturales que existen en esta zona sur de Ayacucho. La productividad ganadera es baja, debido a la predominancia del ganado chusco y criollo por falta de mejoramiento genético y las deficientes prácticas de crianza. Así también, se observa en esta región de Ayacucho, zonas de gran altura por encima de los 3 500 de altitud, donde el factor climático de la naturaleza limitan la producción de pastos y forrajes, este fenómeno se observa en los meses de julio a setiembre con fuertes friajes y otros fenómenos naturales, en las que los animales sobreviven con pastos secos y mojadales.

A deferencia de la actividad agrícola, la orientación al mercado de los productos derivados de la ganadería es más frecuente.

## **c) Minería**

La producción minera en la provincia de Lucanas, se da a través de la minería informal y la minería formal, esta última genera fuentes de trabajo y mayor circulación monetaria además de incrementa los problemas sociales con la población en el tema de responsabilidad social y ambiental.

## **d) Turismo**

La provincia de Lucanas, cuenta con una diversidad de recursos turísticos, entre los que destacan: Los andenes de Kaniche en Andamarca, las manifestaciones culturales de la cultura Rukanas, que se manifiestan como ciudadelas pétreas observándose en ella, viviendas de orden circular manpostérico con terminaciones cónicas manifestando el desconocimiento de patrones urbanísticos, utilizando como comunicaciones pequeños pasadizos o callejones; además se observan chullpas , casas tumbas; el algunos lugares los abrigos rocosos son utilizados como tumbas. Asimismo, estas ciudadelas pétreas en su mayoría están amuralladas como fortalezas de protección.

Entre los recursos naturales tenemos, las aguas termales de Cceronta, lagunas, bosques de giñuales, bosques de titanka; bosques de piedra con formaciones muy caprichosas (payquchawayqu) la parte este de la meseta de qillqata y otros lugares; la Reserva Nacional de Pampa Galeras, el anidamiento de cóndores en el cañón de Mayobamba; asimismo, se manifiestan con lugares para practicar el turismo vivencial. En la provincia de Lucanas se practica costumbres que expresan su diversidad cultural, regido por sus propios patrones; inmerso a ello su propio acervo gastronómico.

En la provincia de Lucanas los recursos turísticos se muestran en todos sus distritos. Más de 89 sitios a más de restos arqueológicos, 18 restos coloniales, 95 restos naturales, zonas vivenciales y 67 festividades. Por ello, la provincia de Lucanas con sus 21 distritos, es un potencial para desarrollar la industria sin chimenea.

#### **e) Comercio**

Entendiendo que el comercio es el capital invertido, en la esfera de la circulación de la mercancía para hacer llegar al consumidor, prestando sus servicios a muchos capitalistas industriales que funcionan en las principales ciudades de la región costa. El desarrollo del comercio en la provincia se debe esencialmente al corredor: Nazca, Puquio, Abancay y Cuzco, cuyos mercados de Lima son estas mismas ciudades; así como la región de Ica y Arequipa. A ésta última, se comercializa la fibra de camélidos; en cuanto a la oferta de productos, sólo comercializa en el interior de la provincia. Son pocos los productos que se comercializan hacia fuera, como ganado en pie, fibra de camélidos de alpaca y vicuña, tuna, queso; como esencias vegetales a través de Wuitco que procesa las plantas medicinales y otros productos en menor escala. Nuestra provincia se constituye como una sociedad consumista desde productos básicos: aceite, jabones, fideos, azúcar, arroz, pollo, pescado y otros productos de abarrotería; pasando por vestidos, herramientas materiales de librería, medicina y otros productos. La actividad comercial está concentrada en un 80% en la capital de

la provincia, el 20% en los diferentes distritos, sin que ésta pueda representar la creación de fuentes de trabajo de manera sostenible.

**El servicio de transporte** en la provincia, constituye un servicio de transporte de pasajeros y carga. En el distrito de Puquio están concentradas la mayoría de empresas de transporte público de nivel interprovincial siendo las de mayor presencia: Internacional Palomino, Perla del Sur, transporte Sánchez, Aga Tours. En transporte al interior de nuestra provincia y las provincias de Coracora, Paucar de Sarasara y Querobamba, existen empresas constituidas como Manantiales, Valle Sondondo, El Rápido, Virgen de las nieves, etc, las que permiten una mayor circulación terrestre y movimiento económico dinámico.

#### **f) La Artesanía**

Es otro de las actividades económicas complementarias en la provincia y en todos sus distritos a nivel de una artesanía doméstica; es decir, la producción está destinada principalmente para el autoconsumo. Es una actividad en la que participan varones y damas, obteniendo tejidos a base de fibra de alpaca y oveja, como ponchos, chompas, chalinas, guantes, adornos para el hogar, entre otros. Lamentablemente esta actividad está siendo absorbida por mercancías industriales.

En la carpintería se fabrican puertas, ventanas y camas, entre otros, utilizando materiales del medio, sumándose a esto otros carpinteros con mayor tecnología. De esta manera, algunas actividades artesanales en la provincia han desaparecido, como la sombrerería, zapatería, a consecuencia de la competencia desigual que propugna la industria, llevado a cabo por el capital comercial que pone en circulación las mercancías a través de los comerciantes.

#### 4.3.- Análisis FODA (PROBLEMÁTICA INSTITUCIONAL. /OBJETIVOS ESTRATEGICOS/POLITICAS DE DESARROLLO)

| DIMENSIÓN : GESTION ESTRATEGICA                |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| FACTOR: PLANIFICACIÓN DE PROGRAMA DE ESTUDIO   |   |   |   |   |
| ESTÁNDAR                                       | FORTALEZAS  | OPORTUNIDADES   | DEBILIDADES   | AMENAZAS  |
| Coherencia entre programa de estudios y el PEI | Se cuenta con PEI y PCI Grupos de interés comprometidos con la institución.<br>Propósitos institucionales articulados con los propósitos del programa de estudios | Nuevas exigencias del proceso de acreditación y conversión a EES<br>Nuevas corrientes en gerencia educativa.<br>Actualización y difusión a través de la página web. | Articulación final inconclusa del PEI con el PCI, actualización en proceso.<br><br>Escasa difusión de los propósitos institucionales.     | Constantes cambios en la política educativa reduciendo nuestro accionar institucional.  |
| Propósitos articulados                         | Formación de equipos de trabajo para reformular PEI y PAT.<br>Experiencia institucional en el diseño de documentos de gestión.                                    | Práctica del liderazgo transformacional.<br>Desarrollo de la cultura organizacional para el éxito.<br>Existencia de guías y protocolos de PEI Y PAT.                | Escasos recursos económicos para el cumplimiento de propósitos del PAT.<br>Poco compromiso de algunos docentes en los equipos de trabajo. | Cambios constantes en la normatividad en Educación Superior.<br>Cambios en el modelo del proceso de acreditación institucional. |
| Sostenibilidad                                 | Administración austera de los recursos financieros.   | Existencia de aliados estratégicos de apoyo a la gestión.   | Escasos recursos financieros.<br>Ausencia de reportes de auditoria.<br>Carencia de proyectos de investigación e innovación.               | Desinterés de las autoridades sectoriales, regionales y locales por apoyar la gestión institucional.                            |
| FACTOR: GESTION DEL PERFIL DE EGRESO           |   |   |   |   |
| Pertinencia del perfil de egreso               | Existencia del perfil de egreso en el PEI y PCI.<br><br>Personal docente y estudiantes con proyectos de vida profesional acorde                                   | Nuevas tendencias pedagógicas y del currículo.<br>Empoderamiento de las políticas de formación a través del marco del buen  | Escasa interiorización de los perfiles en los estudiantes y docentes.<br><br>Ausencia de jerarquización de                                | Cambios permanentes en la concepción curricular con la nueva Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.                |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | a los avances y exigencias actuales.  | desempeño docente y directivo.   | desempeños en los perfiles de egreso sobre todo en las etapas de formación general y especializada.<br>Reformular perfiles de egreso por programa de estudio.  |  |
| Revisión del perfil de egreso              | Revisión parcial del perfil de egreso.  | Nuevas exigencias de la sociedad y la educación.   | Actualizar y contextualizar el perfil del egresado de formación general y especializada y por programa de estudio.<br>Insertar las competencias generales y específicas de la nueva propuesta curricular en formación docente. | Inestabilidad curricular desde el MED.   |
| <b>FACTOR: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD</b> |   |  |  |  |
| Sistema de gestión de calidad (SGC)        | Institución de formación docente acreditada.<br>Gestión institucional fortalecida y renovada. | Posibilidad a convertirse en Escuela de Educación Superior.<br>Sostenibilidad del proceso de acreditación institucional. | No se cuenta con personal directivo y jerárquico nombrado.<br>Buen porcentaje de personal docente contratado con inestabilidad laboral.  | La no sostenibilidad del proceso de acreditación institucional.                    |
| Planes de mejora                           | Se cuenta con documentos de gestión institucional que coadyuvaron al proceso de acreditación. | Gestión de nuevas carreras como EIB.<br>Diseñar y ejecutar planes de mejora por estándar.                                | Escasos recursos financieros para financiar los planes de mejora.  | Pocas oportunidades de acceso a fondos concursable por no contar con carreras EIB. |

**DIMENSION: FORMACIÓN INTEGRAL**

**FACTOR: PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

| ESTÁNDAR                             | FORTALEZAS  | OPORTUNIDADES  | DEBILIDADES   | AMENAZAS  |
|--------------------------------------|---|--|---|---|
| Currículo                            | Se cuenta con PCI en proceso de actualización de acuerdo a las nuevas exigencias de la normatividad vigente y el nuevo modelo de acreditación.<br>Se cuenta con documentos de gestión pedagógica. | Desarrollar la evaluación curricular.<br>Proceso de diversificación curricular.<br>Diseñar el perfil de ingreso institucional contextualizado. | Jerarquizar los perfiles de egreso de formación general y especializada por programa de estudio.          | DCBN desactualizado.                                      |
| Características del plan de estudios | Las carreras profesionales obedecen a los requerimientos laborales del mercado.   | Demanda laboral para los egresados previa evaluación.  | Incoherencia entre el DCBN y las exigencias de marco del buen desempeño docente.                          | Inestabilidad laboral.<br>Escasa inserción laboral.       |
| Coherencia de contenidos             | Jornadas y talleres pedagógicos de reflexión sobre diseño de documentos de gestión pedagógica; PCI, silabos, unidades y sesiones de aprendizaje.  | Nuevos DCBN a través de la reforma curricular.   | En algunas áreas hay incoherencia y desactualización de contenidos de formación especializada.            | Bajo nivel de logro de competencias.                      |
| Desarrollo de competencias           | Desarrollo del currículo por competencias.  | Reforma curricular que viene implementando el MED.   | Ausencia de monitoreo del logro de competencias a lo largo de la formación y desempeño.                   | Egresados con dificultades en su desempeño laboral.       |
| Prácticas pre profesionales          | Instituciones educativas aliadas que garantizan el desarrollo de la práctica pre profesional.   | Instituciones de la EBR ubicadas en zonas urbanas y rurales y ámbito provincial extenso.   | Alta ruralidad de las II.EE. donde se desarrolla la práctica.<br>Escasos recursos económicos y logísticos | Los egresados no logran a plenitud su perfil profesional. |

|   |  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
|   | Convenios de cooperación inter institucional.  |   | para el seguimiento de la práctica pre profesional en áreas rurales.  |   |
| <b>FACTOR: GESTIÓN DE LOS DOCENTES</b>                  |  |   |   |   |
| Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento | Docentes con experiencia en procesos de autoevaluación institucional.  | Capacitación y perfeccionamiento a través del MED, IPP, etc.  | Docentes con escasos hábitos de capacitación en investigación.  | Docentes sin el requisito exigido por Ley referente a los años de servicio.   |
| Plana docente adecuada                                  | Equipo de docentes seleccionados comprometidos por el desarrollo institucional.  | Nuevas exigencias pedagógicas y formativas.   | El 62% de docentes son contratados, la que genera inestabilidad en la gestión pedagógica.                                     | Inestabilidad laboral permanente.   |
| Reconocimiento de las actividades de labor docente      | Refleja en la sociedad las actividades realizadas de manera positiva la identidad institucional.   | Concursos de reconocimiento al docente como palmas magisteriales.   | La institución no ofrece reconocimiento ni estímulos oportunamente de las diferentes actividades realizadas por los docentes. | Desgano en la labor docente.  |
| Plan de desarrollo académico                            | Docentes deseosos de superarse continuamente   | Oportunidades de superación profesional.  | Seguimiento, monitoreo y asesoría docente parcial.  | Planes de estudio desactualizados emanadas por el MINEDU.   |
| <b>FACTOR: SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES</b>                |  |   |   |   |
| Admisión al programa de estudios                        | Se oferta el servicio de nivelación académica a los estudiantes, teniendo en cuenta los diferentes, medios de comunicación para que los estudiantes ingresen con nota aprobatoria de acuerdo a normas. | Oferta carreras profesionales de acuerdo a las necesidades de nuestra localidad regional y nacional como resultado del estudio del mercado laboral. | Ausencia de nuevos programas de estudio.  | Presencia de otras instituciones superiores ofertando carreras profesionales vía virtual que no garantiza la formación profesional. |

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| Seguimiento al desempeño de los estudiantes                               | Existencia del programa de tutoría asistencial y académica para identificar las dificultades en el desempeño y formación profesional.                                       | Alianza con instituciones comprometidas con la sociedad local con fines de mejorar su rendimiento académico y profesional.  | Ausencia de planes sostenibles al desempeño de los estudiantes a lo largo de su formación.   | Existencia de estudiantes foráneos de las diferentes zonas de influencia para realizar las visitas domiciliarias, por falta de presupuesto. |
| Monitoreo del tiempo de profesionalización                                | Realización de monitoreo desde el ingreso teniendo en cuenta la formación general y especializada para mejorar su calidad profesional                                       | Oportunidad laboral en la EBR.  | Ausencia del monitoreo a los egresados.  | Base de datos de egresados desactualizados.   |
| Actividades extracurriculares   | Participación institucional en los diferentes eventos que se realiza de manera interna y externa como proyección social permitiendo el desarrollo integral del profesional. | Existencia de múltiples eventos para la participación Institucional.  | Recarga de horas extra curriculares para participar en los diferentes eventos organizados en nuestra sociedad.   | Retraso en el avance curricular.  |
| <b>FACTOR: INVESTIGACIÓN APLICADA, DESARROLLO TECNOLÓGICO/ INNOVACIÓN</b> |   |   |  |   |
| Vigilancia tecnológica  | Se cuenta con centro de cómputo, internet y plataforma virtual.   | Existencia de software y plataformas virtuales que coadyuven a la formación docente   | La institución no cuenta con repositorios digitales referidos a investigación e innovación.  | No cumplimiento del estándar de calidad.  |
| Investigación aplicada  | Docentes actualizados en investigación.<br>Se cuenta con reglamento de investigación.<br>Se cuenta con los esquemas de proyecto e informe de investigación educacional.     | Elaboración de repositorio con acceso abierto<br>Participación en capacitaciones, talleres, seminarios.<br>Participación en expo ciencia.<br>Publicación de trabajos de investigación | Poco habito de investigación en los docentes<br>Falta de implementación del departamento de investigación.<br>Trabajos de investigación de poca consistencia<br>Falta de capacitación de algunos del personal docente. | Descuido del MED en la capacitación del personal docente en la investigación.   |

|                                       |  |   |   |   |
|---------------------------------------|--|---|---|---|
|                                       |  |   | Investigaciones poco consistentes realizado por los estudiantes.  |   |
| Desarrollo tecnológico                | Sala de cómputo y acceso a internet.   | Conformación de alianzas de actores humanos. Sistema nacional de innovación y redes (S.N.I) | Carencia de un profesional en tecnología  | Ausencia de innovación tecnológica.   |
| Innovación                            | Personal docente con experiencia en educación superior y estudios de post grado.   | Fondos concursables de proyectos de innovación en ONG, CONCYTEC.                            | .<br>Docentes con escasa experiencia en diseño y ejecución de proyectos de innovación.                  | Pérdida de oportunidades de financiamiento externo en innovación.                             |
| Seguimiento y evaluación              | Personal jerárquico y docentes de los programas de estudio deseosos por su superación y actualización  | Capacitación y diplomados en formulación de proyectos de investigación e innovación         | Ausencia de planes de seguimiento y evaluación de los proyectos y trabajos de investigación.            |   |
| <b>FACTOR: RESPONSABILIDAD SOCIAL</b> |  |   |   |   |
| Responsabilidad social                | Aplicación de la equidad e inclusión social en la institución como valores institucionales.<br>Articulación con las instituciones públicas, privadas, comunidades campesinas, gremios y otros organismos de la sociedad para el desarrollo de una formación integral a través de convenios de cooperación y desarrollo de acciones de proyección | Existencia de diversas instituciones y organizaciones deseosas de cooperar con el IESP.     | Influencia desfavorable relativa de los medios de comunicación en algunas labores de proyección social. | Ausencia de estímulos de parte de la DRE-MED frente a acciones exitosas de proyección social. |

|  |   |   |  |   |
|--|---|---|--|---|
| <p>Implementación de políticas ambientales</p> | <p>Implementación de políticas ambientales de prevención institucional<br/>Zonas estratégicas implementadas con equipamiento de recolección de residuos sólidos<br/>Cumplimiento oportuno de los simulacros programados a nivel nacional.</p> | <p>Capacitación de políticas ambientales de parte de instituciones publicas<br/>Actualización sobre técnica de reciclaje de residuos sólidos.<br/>Alianza con instituciones con programas de defensa civil en prevención de desastres naturales</p> | <p>No existe monitoreo permanente para el cumplimiento de las medidas de prevención ambiental.<br/>Desconocimiento de técnicas adecuadas para el manejo de residuos sólidos.<br/>Escaso conocimiento de la cultura de prevención de desastres naturales.</p> | <p>Desinterés en la capacitación de políticas ambientales de parte de las instituciones responsables.<br/>Escaso conocimiento sobre la cultura de prevención ambiental de parte de la sociedad.<br/>Desinterés de la UGEL-DREA en la capacitación de la cultura de prevención de desastres naturales.</p> |
|--|---|---|--|---|

**DIMENSION: SOPORTE INSTITUCIONAL**

**FACTOR: SERVICIOS DE BIENESTAR**

| ESTÁNDAR                                 | FORTALEZAS  | OPORTUNIDADES  | DEBILIDADES   | AMENAZAS   |
|--|---|--|---|--|
| Bienestar                                | La institución cuenta con servicios asistenciales como: servicio de tutoría académica y asistencial, servicio de tópicos, servicio de comedor estudiantil, servicio de Cuna Más para las madres estudiantes y servicio de movilidad para la institución y la comunidad. | Renovar convenios de cooperación con entidades como MINSA, ESSALUD, Gobierno Local, Defensoría del Pueblo, Programa Cuna Más.<br>Gestión ante la DREA para la incorporación de plazas presupuestadas para fortalecer el bienestar estudiantil. | Escasos recursos económicos institucionales para contratar los servicios profesionales del personal de salud.<br>Espacio reducido del tópico de salud y primeros auxilios.<br>Cupos limitados en el acceso al programa de Cuna Más.<br>No se cuenta con los servicios de un profesional nutricionista.                                | No existe asistencia estatal del sector en el servicio de bienestar al estudiante de formación docente.<br><br>Estudiantes propensos a abandonar sus estudios por problemas económicos, de salud, familiares y académicos. |
| <b>FACTOR: INFRAESTRUCTURA Y SOPORTE</b> |   |  |   |  |
| Mantenimiento de la infraestructura      | Infraestructura con saneamiento legal.<br>Tres pabellones de infraestructura en buenas condiciones.<br>Existencia de un perfil de proyecto para la sustitución de la infraestructura de mampostería elaborado por el Gobierno Regional.                                 | Gestión ante el gobierno regional y nacional para la Elaboración del expediente técnico y construcción de nueva infraestructura.   | Un pabellón de mampostería en condiciones regulares y un pabellón declarado en emergencia.<br>Falta de equipamiento adecuado de los programas de estudio, centro de cómputo e idiomas.<br>Mobiliarios que cumplieron su periodo de uso.<br>Carencia de insumos de laboratorio.<br>Escasos recursos económicos institucionales para el | El no cumplimiento de las exigencias del licenciamiento institucional en cuanto a infraestructura.   |

|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
|   |   |  | equipamiento de los programas de estudio.   |   |
| Sistemas de información y comunicación                    | La institución cuenta con vitrinas de información, pagina web, aulas virtuales, Facebook, correo electrónico y servicio de internet y telefonía fija.   | Solicitar el acceso a la plataforma virtual implementada por PROCALIDAD. Existencia de emisoras radiales en el medio para la implementación de programas radiales.   | Página web institucional desactualizada. Ausencia de un sistema de información por programas de estudio.  | Desconocimiento de la labor institucional por falta de oportunas y adecuadas sistemas de información.   |
| Centros de información y referencia                       | Se cuenta con una biblioteca medianamente equipada.   | Implementación de bibliotecas virtuales con instituciones aliadas como PROCALIDAD, Universidades, IPP, etc.  | Escasos recursos económicos institucionales para la implementación de la biblioteca por programas de estudio.   | Biblioteca en desuso.<br><br>Egresados con escaso hábito de lectura e investigación bibliográfica.  |
| <b>FACTOR: RECURSOS HUMANOS</b>                           |   |  |   |   |
| Recursos humanos para la gestión del programa de estudios | Personal directivo y jerárquico con experiencia en la gestión institucional, administrativa y los programas de estudio. Personal docente deseoso de superarse permanentemente en su desempeño profesional. Personal administrativo nombrado y contratado. | Capacitación de los recursos humanos mediante alianzas estratégicas con instituciones cooperantes.<br><br>Evaluación de ingreso a la CPM emprendida por el Ministerio de Educación. Concursos de nombramiento docente. | Movilidad permanente en el acceso a cargos en el personal directivo, jerárquico y docentes.<br><br>Personal administrativo y de servicio que demanda de una mayor actualización de acuerdo a las nuevas exigencias de la Gestión de la Calidad. | Programas de estudio sin el soporte de personal administrativo suficiente e idóneo.<br><br>Despido laboral por una evaluación docente arbitraria. |

**DIMENSIÓN: RESULTADOS**

**FACTOR: VERIFICACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO**

| ESTÁNDAR  | FORTALEZAS   | OPORTUNIDADES  | DEBILIDADES  | AMENAZAS   |
|---|--|--|--|--|
| Logro de competencias                             | Evaluación de competencias en la formación inicial docente de los estudiantes en forma directa.<br>Logro de competencias en concordancia al perfil de egreso del futuro docente  | Existencia de una amplia gama de información en los medios informáticos, para el logro de competencias en la formación docente con relación al perfil del egresado   | Cierta desinterés en la utilización óptima de los medios informáticos para el logro de competencias acorde al perfil de egresado.  | Ciertos egresados no acceden al logro de la empleabilidad de acuerdo a las exigencias del contexto.  |
| Seguimiento a egresados y objetivos educacionales | Existencia de información cuantitativa referente a la inserción laboral de los egresados acorde a la demanda de empleabilidad del país.<br>Contextualización del perfil de egresados de acuerdo a los objetivos educacionales. | Optimización del programa de monitoreo de la inserción laboral de los egresados de manera cuantitativa y cualitativa relacionado a la empleabilidad del país.<br>Establecimiento de estrategias de seguimiento de los egresados en relación a los objetivos educacionales. | Deficiente monitoreo de inserción laboral de los egresados para contar con la información cualitativa<br>Exigua información en lo que respecta al desempeño profesional y las exigencias de los empleadores. | Muchos egresados pierden la oportunidad de insertarse en el mundo laboral, no teniendo acceso a la empleabilidad por no contar con un perfil de egreso eficaz. |

## **4.4.- OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

### **4.4.1. Objetivos Estratégicos del Proyecto Educativo Nacional**

- Maestros bien preparados, ejercen profesionalmente la docencia.
- Una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad.
- Educación Superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional. Educación superior ligada a la investigación y a la planificación.

Dentro de las líneas prioritarias de política educativa al 2021 año del bicentenario Acelerar el cambio educativo para el bienestar de todos y el desarrollo del país, **el PEI se enmarca dentro de la línea de prioridad quinta; Sistema integrado de educación superior para el desarrollo sostenible.**

### **4.4.2.- Objetivos Estratégicos del Proyecto Educativo Regional**

- Educación para la revaloración y formación docente que garantice la calidad educativa.
- Una educación para el desarrollo regional.

### **4.4.3.- Objetivos Estratégicos del Proyecto Educativo Local**

- Maestros comprometidos con los aprendizajes de sus estudiantes, respetuosos de su lengua y cultura para el desarrollo institucional y comunal, empáticos, modelos de ciudadanía, competitivos e investigadores.

### **4.4.4.- Objetivos Estratégicos del Proyecto Educativo Institucional**

- Desarrollar un sistema de gestión de calidad para ofrecer servicios educativos con eficacia a partir de una planificación estratégica, liderazgo compartido y trabajo en equipo orientado al logro de metas y objetivos de nuestra Institución de Formación Docente.
- Brindar un proceso de formación integral de calidad que se exprese en el cumplimiento de logro del perfil del egresado y la satisfacción del mismo sobre la base de la investigación y la práctica pre profesional.
- Desarrollar una gestión administrativa de calidad que brinde servicios básicos de infraestructura en condiciones óptimas, sistema de información y comunicación transparente y programas de bienestar sostenibles.
- Consolidar en la sociedad una eficiente imagen Institucional con acciones de proyección social y participación activa de los egresados y los demás sectores de interés.

## 4.5.- PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

### DIMENSION: GESTION ESTRATEGICA.

| OBJETIVO ESTRATEGICO  | OBJ. ESPECIFICOS  | ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS   | RESULTADOS ESPERADOS   |
|---|---|--|--|
| <p>Desarrollar un sistema de gestión de calidad para ofrecer servicios educativos con eficacia a partir de una planificación estratégica, liderazgo compartido y trabajo en equipo orientado al logro de metas y objetivos de nuestra Institución de Formación Docente.</p> | <p>Reformular el PEI articulando con la nueva propuesta de gestión institucional y pedagógica.</p>  | <p>Revisión, actualización y difusión del PEI a la comunidad educativa.</p>  | <p>Proyecto Educativo Institucional Aprobado.</p>  |
|   | <p>Articular los propósitos institucionales de los programas de estudio desde el PEI con el PAT, PCI y los demás documentos de gestión.</p>                     | <p>Elaboración, aprobación y ejecución del presupuesto 2018 en coherencia con los objetivos estratégicos.</p>  | <p>Presupuesto coherente con las actividades del PAT y las necesidades de los programas de estudio.</p>                    |
|   | <p>Garantizar la sostenibilidad institucional a través de gestión adecuada de recursos financieros y desarrollo de proyectos de investigación e innovación.</p> | <p>Gestión de recursos económicos para la sostenibilidad de los programas de estudio.<br/><br/>Implementación de proyectos de investigación e innovación.</p>  | <p>Gestión oportuna y alanzas estratégicas.<br/><br/>Proyectos de investigación e innovación por programas de estudio.</p> |
|   | <p>Evaluar y actualizar del perfil de egreso por programas de estudio de acuerdo a la nueva propuesta curricular.</p>   | <p>Evaluación y actualización del perfil de egreso por programas de estudio.</p>   | <p>Perfil del egreso por programa de estudio.</p>  |
|   | <p>Implementar el sistema de gestión de la calidad en la Institución.</p>   | <p>Implementación del sistema de gestión de calidad en todos los sub sistemas de gestión del IESP Público Puquio.<br/><br/>Adecuación de la estructura organizacional a los principios y exigencias del SGC y la Ley N° 30512.</p> | <p>Gestión de calidad implementada.<br/><br/>Estructura organizacional renovado.</p>                                       |
|   | <p>Implementar planes de mejora por dimensiones, factores y estándares de calidad.</p>  | <p>Diseño, implementación y monitoreo de planes de mejora.</p>   | <p>Planes de mejora implementados y monitoreados.</p>  |

**DIMENSION: FORMACION INTEGRAL.**

| OBJETIVO ESTRATEGICO   | OBJ. ESPECIFICOS  | ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS  | RESULTADOS ESPERADOS   |
|--|---|---|--|
| <p>Brindar un proceso de formación integral de calidad que se exprese en el cumplimiento de logro del perfil del egresado y la satisfacción del mismo sobre la base de la investigación y la práctica pre profesional.</p> | <p>Implementar proyecto curricular por cada programa de estudio en correspondencia a la realidad local, regional y nacional así como la nueva propuesta curricular.</p> | <p>Elaboración del PCI por programa de estudio.<br/><br/>Evaluación del currículo por área curricular y programa.</p>   | <p>PCI aprobado por programas de estudio.<br/><br/>Currículo evaluado y renovado.</p>  |
|  | <p>Actualizar el plan de estudios por programa de estudios.</p>   | <p>Actualización del plan de estudios y base de datos por programas de estudios.</p>  | <p>Base de datos actualizados de los planes de estudio.</p>  |
|  | <p>Elaborar los sílabos, sesiones, proyectos, actividades para las aulas virtuales en correspondencia al PCI.</p>   | <p>Jornadas pedagógicas de reflexión sobre diseño de sílabos, sesiones, acceso a plataforma virtual.</p>  | <p>Sílabos y sesiones pertinentes.<br/><br/>Evaluación del aprendizaje permanente.<br/><br/>Aulas virtuales funcionando.</p> |
|  | <p>Implementar un sistema de evaluación del aprendizaje para el monitoreo del nivel de logro de competencias.</p>   | <p>Jornadas y talleres sobre evaluación por competencias.<br/><br/>Capacitación al personal docente en el manejo de los sistemas informáticos de evaluación (SIGES)</p>   | <p>Sistema de evaluación del aprendizaje implementado y monitoreado.</p>   |
|  | <p>Organizar e implementar la práctica pre profesional de cada programa de estudio en función a la propuesta curricular actual.</p>                                     | <p>Incorporación del departamento de práctica e investigación en la estructura orgánica del IESP.<br/><br/>Reorientación de los planes de práctica pre profesional.<br/><br/>Reformulación del reglamento de práctica pre profesional.<br/><br/>Firma de convenios de cooperación inter institucional.<br/><br/>Seguimiento y monitoreo de la práctica.</p> | <p>Eficientes procesos de práctica Pre-Profesional.</p>  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| Diseñar y promover políticas y procedimientos para la selección evaluación y promoción de formadores para un desempeño profesional de calidad en cada programa de estudio. | Selección, Seguimiento y constatación de la formación continua y actividad académica del formador.  | Desempeño profesional de calidad.                            |
| Diseñar y aplicar un programa de capacitación y perfeccionamiento de los formadores para mejorar el desempeño profesional.   | Diseño y ejecución del programa de formación continua y evaluación de los formadores.   | Programas de formación continua.                             |
| Reconocer la labor extraordinaria del docente para mejorar la calidad educativa.   | Ofrecer estímulos, reconocimientos y pasantías a los docentes que destacan en su labor.   | Docentes revalorados.  |
| Planificar, implementar y ejecutar un plan de desarrollo académico por programa de estudio para optimizar el quehacer educativo de los docentes.                           | Formulación, ejecución y evaluación del plan de desarrollo académico.   | Plan de desarrollo académico en ejecución.                   |
| Actualizar el estudio de oferta y demanda laboral de la región para solicitar nuevos programas de estudio para el proceso de admisión.                                     | Estudio de oferta y demanda actualizada.  | Metas de atención anual con fines de examen de admisión.     |
| Implementar y ejecutar el seguimiento y acompañamiento al desempeño de los estudiantes a lo largo del programa de estudios.  | Desarrollo del plan de fortalecimiento a ingresantes.<br>Formulación y ejecución del plan de seguimiento a los estudiantes<br>Desarrollo del plan de tutoría académica y asistencial.<br>Implementación de un plan de titulación. | Estudiantes con buenos niveles de logro de las competencias. |
| Monitorear el tiempo de profesionalización para un seguimiento actualizado de los egresados.   | Monitoreo del egreso y la titulación a través de una base de datos.<br>Reportes de tasas de egresados, titulados, laboral, bolsas de trabajo.   | Egresados monitoreados.<br>Base de datos de egresados.       |
| Establecer actividades extracurriculares que contribuyan a la formación integral de los estudiantes.   | Desarrollo de actividades extracurriculares.  | Plan e informes de actividades extracurriculares.            |
| Obtener un repositorio digital para registrar los trabajos de investigación, innovación y desarrollo   | Adquirir y/o diseñar el repositorio digital.  | Repositorio digital.   |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | tecnológico para favorecer la formación integral de los egresados.  | Establecimiento de convenios con Universidades u otras instituciones para implementar el repositorio digital.  |  |
|  | Priorizar la investigación aplicada en los estudiantes y docente para asegurar una formación de calidad.                  | Implementación del departamento de investigación.<br>Capacitación en investigación.<br>Producción intelectual.   | Departamento de investigación establecida.<br>Docentes capacitados.<br>Revistas y artículos científicos. |
|  | Impulsar los proyectos de innovación pedagógica y tecnológica acorde a los propósitos institucionales.                    | Desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y tecnológica.  | Proyectos de innovación implementados.   |
|  | Desarrollar acciones de responsabilidad social a través de los programas de estudio para favorecer la formación integral. | Desarrollo de actividades de responsabilidad social a través de acciones deportivas, sociales, culturales, de prevención, económicas.<br>Desarrollo de un programa radial. | Responsabilidad social compartida.<br>Programa radial.   |
|  | Actualizar el plan de protección ambiental y del sistema de gestión de riesgos.   | Actualización y ejecución del plan de protección ambiental y manejo de residuos sólidos.<br>Ejecución del plan de gestión de riesgos y sus componentes.                    | Políticas ambientales y de gestión de riesgo implementadas.  |

**DIMENSION: SOPORTE INSTITUCIONAL.**

| OBJETIVO ESTRATEGICO   | OBJ. ESPECIFICOS   | ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS   | RESULTADOS ESPERADOS   |
|--|--|--|--|
| Desarrollar una gestión administrativa de calidad que brinde servicios básicos de infraestructura en condiciones óptimas, sistema de información y comunicación transparente y programas de bienestar sostenibles. | Desarrollar un programa de bienestar para los estudiantes, docentes y personal administrativo para mejorar el desempeño y la formación de los mismos.                    | Fortalecimiento de la tutoría académica y asistencial.<br>Mejoramiento del servicio de tópico de salud.<br>Mejoramiento del servicio del comedor estudiantil.<br>Firma de convenios interinstitucionales con el sector salud.<br>Levantamiento de una base de datos de estudiantes beneficiarios del SIS.            | Servicio de tutoría.<br>Servicio de salud.<br>Comedor estudiantil.<br>Atención médica de asegurados. |
|  | Ejecutar un programa de mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y renovación de acuerdo a las exigencias del proceso de licenciamiento y acreditación.         | Aprobación del plan de mantenimiento de infraestructura.<br>Equipamiento de los programas de estudio.<br>Actualización del inventario de bienes y enseres, altas y bajas.<br>Gestión de recursos financieros y formulación de expediente técnico.<br>Señalización e implementación del sistema de gestión de riesgo. | Infraestructura adecuada   |
|  | Fortalecer el sistema de información y comunicación de la Institución para difundir las diversas acciones.   | Actualización de la página Web.<br>Boletines y revistas.<br>Rendición de cuentas semestrales.<br>Programa radiales.<br>Periódicos murales.   | Sistemas de información y comunicación institucional renovados.                                      |
|  | Equipamiento de la biblioteca, centro de cómputo y el centro de recursos didácticos por programas de estudio.  | Adquisición de bibliografía actualizada.<br>Adquisición de computadoras y proyectores multimedia.<br>Implementación de los programas de estudio con recursos y materiales didácticos.  | Biblioteca, centro de cómputo y centro de recursos implementados.                                    |
|  | Fortalecer los recursos humanos de la institución para el logro de la mejora continua con miras al proceso de licenciamiento y acreditación de los programas de estudio. | Designación de directivos y jerárquicos de acuerdo al perfil exigido.<br>Capacitación a través de Formación en servicio.<br>Reconocimiento a la labor.   | Recursos humanos idóneos.  |

**DIMENSION: RESULTADOS.**

| OBJETIVO ESTRATEGICO   | OBJ. ESPECIFICOS  | ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS  | RESULTADOS ESPERADOS   |
|--|---|---|--|
| <p>Consolidar en la sociedad una eficiente imagen Institucional con acciones de proyección social y participación activa de los egresados y los demás sectores de interés.</p> | <p>Implementar un Programa para el logro de competencias de los estudiantes por programas de estudio.</p> | <p>Implementación del programa.</p> <p>Desarrollo de procesos de evaluación permanente.</p> <p>Implementación de una base de datos de niveles de logro de las competencias por programas de estudio.</p>  | <p>Buenos niveles de logro de competencias en los egresados.</p> |
|  | <p>Ejecutar acciones de seguimiento a los egresados en concordancia a los objetivos educacionales.</p>    | <p>Diseño y ejecución de un Plan de Seguimiento y Monitoreo sobre la inserción laboral de los egresados.</p> <p>Actualización de la base de datos de egresados.</p> <p>Firma de convenios para bolsa de trabajo.</p> <p>Desarrollo de encuestas de opinión sobre satisfacción de empleadores y egresados.</p> | <p>Seguimiento oportuno a egresados.</p>                         |

## V.- PROPUESTA PEDAGÓGICA.

### 5.1.- REALIDAD DE LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN DOCENTE.

Un estudio desarrollado por la OREAL-UNESCO y PROEDUCA GTZ en el 2003, sobre el estado del arte de la Formación Docente en nueve países de la región, entre los que se encuentra el Perú, señala la preeminencia de una lógica academicista en la formación docente, en muchos casos de espaldas a las necesidades del sistema. En este sentido, se plantean nuevas exigencias en el currículo de Formación Inicial de los docentes.

En la misma línea el Consejo Nacional de Educación afirma que:

***“La formación docente atraviesa serios problemas que no se limitan a la existencia de una desorbitada cifra de egresados de la carrera, ni al poco control de la oferta, sino que el problema abarca el desfase histórico del modelo de enseñanza que prevalece en la educación básica con respecto del desarrollo de la pedagogía a nivel mundial, así como en la deficiente formación profesional, que perpetúan una enseñanza basada en el copiado, el dictado y la repetición”.***

Esto demuestra que la formación docente en las Facultades de Educación de las Universidades y los Institutos de Educación Superior Pedagógico, tienen problemas de calidad en su servicio teniendo el reto de **certificar y acreditar** ante el SINEACE para garantizar una adecuada y oportuna formación docente que responda a las expectativas y exigencias de la sociedad del conocimiento.

El Ministerio de Educación a través de la RM N° 514-2015-MINEDU ha establecido la norma técnica para el proceso de revalidación de los Institutos de Educación Superior Pedagógica Públicas y Privadas, como resultado de este proceso actualmente se tiene de los 126 IFD públicos de las cuales existen 91 institutos revalidados, 01 no revalidado, 18 en proceso de revalidación. De los 228 IFD privados, 91 revalidados, 10 en proceso, 09 no revalidados y 118 omisos. **De los IFD públicos y privados se desprende 210 IFD revalidados, 11 IFD en proceso de cierre de oficio, 123 IFD cerrados de oficio y 10 IFD en proceso de receso.**

Con la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la Carrera Pública de sus Docentes, la DIFOID se exige que los Institutos participen de un proceso de licenciamiento para convertirse en una Escuela de Educación Superior; proceso al cual aspira el IESP Público Puquio en el marco de una mejora continua y camino a la excelencia.

#### **5.1.1.- Características de la Formación Docente.**

Los Institutos de Educación Superior de acuerdo al nuevo modelo se convertirán en centros de excelencia, especializado en la formación inicial docente, que responde a las políticas y demandas educativas del país y en particular, de la educación básica pública que brinda servicio educativo centrado en la persona y la formación integral que garantice el desarrollo de las competencias requeridas.

Son instituciones encargadas de la formación inicial docente en nuestro país, la misma que dependen en lo técnico - pedagógico del Ministerio de Educación, órgano que emana la política de formación y de conformidad al nuevo marco legal vigente se ofrecerá la Formación inicial docente y la formación continua. Dentro de la formación inicial al convertirse en Escuela de Educación Superior ofertaremos el programa regular de primera titulación que consta de diez ciclos, el programa de profesionalización docente, segunda especialidad y Formación Continua para docentes de Educación Básica.

A nivel de nuestra provincia contamos con un centro de formación inicial docente, que en estos últimos años se encuentra en proceso de mejora continua, después de que el gobierno pasado haya establecido la nota catorce como requisito de ingreso, disminuyendo enormemente la población estudiantil y la excesiva demanda de docentes generando desempleo en sus egresados. Motivo por el cual, la formación docente es poco atractiva para los egresados de la Educación Secundaria, por ello el IESPP "Puquio" realiza acciones de sensibilización y concientización a los egresados en las áreas rurales y urbanas para cubrir las exiguas metas de atención que ofrece, existiendo la necesidad de ofertar programas de estudio con una mayor demanda laboral.

Después de procesos de autoevaluación y evaluación externa se logró acreditar como IESP Público, el 12 de diciembre del 2016 a través de la Resolución

de Presidencia de Consejo Directivo Ad Hoc N° 194-2016-SINEACE/CDAH-P, acreditación que se logró como muestra del cumplimiento de estándares de calidad en la formación inicial docente. El reto próximo es la sostenibilidad del proceso de acreditación institucional y el licenciamiento para la conversión en una Escuela de Educación Superior Pedagógica, como centro de excelencia.

### **5.1.2.- Perspectivas de la Formación Docente.**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”, ofrece programas de estudio en Educación Inicial, Educación Física, Idiomas Inglés, Educación Secundaria; Comunicación; de las cuales Educación Inicial y Educación Física son las que mayor probabilidad de demanda laboral ofrecen, motivo por el cual la demanda educativa en formación docente en nuestra provincia es inferior a la oferta educativa como veremos más adelante.

La oferta de formación docente está supeditado al estudio de oferta y demanda laboral y al proceso de licenciamiento de los Institutos, porque al convertirnos en Escuela de Educación Superior Pedagógica nos da la posibilidad, no solo de ofrecer una primera titulación sino también segunda especialidad, formación continua y profesionalización docente; reto que asume el IESP Público “Puquio” para insertarse con liderazgo, a fin de garantizar a sus egresados la certificación del título y atraer mayor demanda.

### **5.2.- REALIDAD EDUCATIVA**

Las recientes investigaciones sobre aprendizaje escolar en el país y en Latinoamérica, nos ubican en los últimos lugares en razonamiento matemático y verbal, evidenciando la crisis del sistema educativo. Tenemos que identificar las razones y los factores de esta situación. Una primera evaluación indica que, se pusieron en marcha reformas que no dieron los resultados esperados y se aplicaron estrategias equivocadas. El currículo se modificó muchas veces, se construyeron colegios que comenzaron a caerse, y el desarrollo tecnológico basado en la instalación masiva de computadores. Otro problema, es la aplicación de una política equivocada en la ejecución de programas de capacitación para la

actualización docente. Hay que señalar finalmente, con crudeza que, no existe en el país una política educativa de Estado, que sea sostenible a largo plazo. Lo que hasta hoy hemos tenido, solo son reformas de coyuntura política partidaria a nivel de Gobierno Nacional, Regional y Local; lo que significa no tener una ruta que desarrollar en Educación.

En este panorama educativo, los maestros cumplen un rol importantísimo dentro de la realidad social, ya que es el encargado de formar generaciones que constituyen el presente y el futuro de nuestro país, enfrentándose muchas veces a situaciones adversas como carecer de infraestructura educativa, la gran mayoría de las instituciones educativas de nuestro país y más aún sin contar con el mínimo de material educativo, que permita siquiera cumplir con la labor encomendada por el Estado. En las manos del Maestro se depositan el porvenir de los pueblos y por ello, los Gobiernos deberían preocuparse por mejorar las políticas educativas, mejorando así la educación y contribuir a renovar y perfeccionar la verdadera formación profesional del maestro peruano. Uno de los mayores objetivos planteados, deberá ser contribuir a elevar el nivel profesional de quienes están siendo preparados en los centros especializados de formación docente.

### **5.3.- MODELO PEDAGÓGICO**

Nuestra Institución de Formación Inicial Docente, asume una **educación científica, tecnológica, humanista, intercultural y ambiental**; orientado a la formación integral del docente en formación y los prepara para que sean capaces de transformar y crear cultura, capaces de asumir sus roles como profesional en diferentes situaciones educativas, que requiere la región y el país, asumiendo desafíos de acuerdo a las exigencias de la sociedad y del mundo cada vez cambiante. **Se asume un modelo pedagógico flexible, holístico, abierto al cambio pero bajo el enfoque de un currículo por competencias.**

Actualmente la formación inicial docente está centrada en el nuevo modelo pedagógico y de gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica que viene implementando la DIFOID apuesta por un enfoque por competencias, entendiendo que la competencia es un actuación o desempeño efectivo o superior

logrado por la articulación sistemática de capacidades, actitudes, destrezas, habilidades y comportamiento en situaciones y contextos laborales que demandan innovación, solución de problemas, realización de tareas evidenciado el logro de propósitos, es el saber ser, saber conocer, saber hacer y saber convivir actuando con pertinencia y dominio de una situación profesional, con compromiso ético (Le Bofert, 2010)

El nuevo perfil de competencias del egresado está estructurado en dos tipos de competencias; Competencias genéricas o transversales para la vida y Competencias específicas de cada profesión. Además están organizados en dominios como el Dominio Personal, Socio Comunitario y Pedagógico. El IESP Público “Puquio” mientras se mantenga como IFD organiza su perfil de egresado en función a las dimensiones personal, profesional pedagógico y socio comunitario por cada programa de estudio.

Pedagógicamente, se concibe a la educación como un proceso **social y personal** que tiene como finalidad el desarrollo de la persona humana, que implica la formación ciudadana, ética, democrática, responsable, solidaria, capaz de promover una cultura de vida y de respeto a la diversidad, con capacidad de discernimiento y sentido crítico, en constante búsqueda de alternativas para la solución de problemas, favorece el trabajo en equipo, la articulación entre la práctica y la teoría, promueve la reflexión del accionar del docente en el campo educativo, para desenvolverse con éxito en el contexto social y aportar al desarrollo local, regional y nacional.

### **5.3.1.- Enseñanza**

Es un proceso eminentemente interactivo, donde los estudiantes construyen sus aprendizajes, en relación con su contexto. La enseñanza entonces, es la función del maestro que consiste en crear un clima de confianza sumamente motivada y de proveer los medios necesarios para que los estudiantes desplieguen sus potencialidades desarrollando el pensamiento crítico, reflexivo y complejo; en esta perspectiva el profesor actúa como guía y mediador en el proceso de aprendizaje en concordancia con el nuevo perfil.

### 5.3.2.- Aprendizaje basado en competencias.

El aprendizaje basado en competencias es un enfoque de la educación que se centra en la demostración de los resultados de aprendizaje deseados como el centro del proceso de aprendizaje del estudiante. Se refiere principalmente a la progresión del estudiante a través de planes de estudio a su propio ritmo, profundidad, etc. Una característica clave del aprendizaje basado en competencias es su enfoque en el dominio.

Forman parte del sustento teórico del enfoque por competencias los estudios y aportes de Ausubel, Vigostky, Piaget, Bruner, Gardner, Goleman, Habermas (teoría de la acción), Chomsky, la teoría del conectivismo promovido por Stephen Downes y Geogre Siemens, Edgar Morin (pensamiento complejo)

Aceptamos los estadios de desarrollo de la inteligencia y la teoría del conflicto cognitivo (Piaget); como la importancia del factor social y de las zonas de desarrollo próximo y de la óptica de una educación mediadora (Vigotsky); se asume los aportes del aprendizaje por descubrimiento (Bruner) y las concepciones del aprendizaje significativo (Ausubel).

Dentro del proceso del aprendizaje contemplamos un aprendizaje activo, donde se busca la identificación de los grandes centros de interés y de la propia motivación de los estudiantes.

En conclusión, el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio” propugna un **modelo pedagógico** centrado en el **desarrollo humano, el desarrollo social y el enfoque por competencias**; centrado en la valoración y formación de la persona en sus dimensiones integrales de desarrollo: **personal, profesional pedagógico y socio comunitario**; orientado por los siguientes principios:

#### **A. Principio de Cultura de Calidad**

El reto de nuestra institución en el presente es renovar la mística de una educación de calidad sobre la base de la eficiencia en la formación de los futuros docentes, basados en la comunicación, el conocimiento y

competencia para que la expectativa de la comunidad y de los usuarios responda a las actuales necesidades de mejoramiento de la formación docente con el uso adecuado de las herramientas del conocimiento y la informática.

### **B. Principio de la Enseñanza**

La enseñanza es un proceso de construcción de representaciones significativas y con sentido a un objeto, situación y representación de la realidad que implica guiar, facilitar para actuar, resolver situaciones establecer la relación entre la teoría y la práctica, tomar interés en los saberes previos adquiridas socialmente y culturalmente en sus grandes hechos: Finalidad y significatividad.

El profesor deberá crear aprendizajes que conlleven desarrollar el pensamiento creativo y crítico a partir de la comprensión de su contexto social y natural.

### **C. Principio de Aprendizajes Significativos**

Aprender significativamente es dar sentido lógico, psicológico y pedagógico; establecer relaciones entre los nuevos conceptos, nuevas informaciones y los conceptos y los conocimientos con los que ya posee el educando (sujeto) lo cual hará posible el desarrollo de la motivación para aprender desarrollando la capacidad de construir nuevos aprendizajes.

El aprendizaje organizado se establece en la relación de los diferentes conocimientos y se aplica en la experiencia de su propia vida posterior, los que permite establecer nuevas relaciones ante otro conjunto de conocimientos y desarrollos de la capacidad para inducir más relaciones.

### **D. Principio de Interculturalidad**

Los sujetos de la educación participarán del proceso educativo en un plano de igualdad, con respeto a su diversidad cultural, lingüística, religiosa, etc. de acuerdo a las características individuales de cada persona

respetando y teniendo en cuenta su identidad cultural, y propiciando el respeto y el rescate de sus valores educativos de su comunidad.

### **E. Principio de la Investigación e Innovación**

Es indispensable en nuestra institución propiciar la investigación y la innovación, que permita identificar los problemas de la educación y la sociedad, proponiendo soluciones viables y sostenibles. La investigación en nuestra institución, tiene como objetivo fundamental la producción del conocimiento y el desarrollo de la cultura local, regional y nacional.

#### **5.4.- FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS**

El hombre considerado como producto de un largo proceso de evolución de la materia, es definido por la mayoría de los filósofos como un ser bio-psico-social, como lo más importante el aspecto social, considerando al hombre como un ser eminentemente social.

Para el surgimiento del hombre, según **Federico Engels**, fue de trascendental importancia **el trabajo**, porque es importante no solamente para la producción de bienes y servicios, indispensables para la satisfacción de las necesidades del hombre, sino fundamentalmente, porque ha creado al propio hombre.

El filósofo **Enmanuel Kant** afirma: La ciencia y la tecnología, como producto del trabajo e inteligencia humana, en sí misma no tiene carácter de clase, pero sí la tiene en la forma de cómo y con qué o finalidad se utiliza.

**La ciencia y la tecnología** deben ser utilizadas para **el conocimiento, dominio y transformación de la realidad** en beneficio de las grandes mayorías y no como medio de explotación de una clase social por otra.

El valor es la propiedad de los objetos materiales y de los fenómenos de la conciencia social; caracterizan el significado de unos y otros para la sociedad, clases sociales y para la persona.

Uno de los más importantes aportes de **Vigotsky** es reconocer el papel mediador cultural que cumple la sociedad. El niño es como una esponja que se le suelta en una tina con agua, absorbe todo su entorno. Cada hogar, escuela, colegio o universidades es una “escuela de valores” que forma o deforma con sus buenas o malas influencias. La educación en valores, tiene que ser una respuesta más contundente a la crisis que vivimos.

## **5.5. FUNDAMENTOS PSICOLÓGICOS**

La psicología aporta a la Propuesta Pedagógica información sobre cómo aprenden los alumnos, más específicamente, cómo es que construyen sus conocimientos científicos y humanistas. Estas informaciones se han ido configurando a partir de la **Psicología Cognitiva** sobre la importancia de los paradigmas en la investigación científica, el carácter evolutivo de los conceptos en la sociedad y el papel que éstos desempeñan en la comprensión humana.

Sin obviar los aportes importantes del esfuerzo conductista-asociacionista y de los puntos de vista de Gagné (Procedimiento de la información), Bruner, Novak, entre otros más; las presentes bases psicológicas de la Propuesta Pedagógica se presentan en dos partes bien diferenciadas: una comprimida pero comprensible síntesis de los planteamientos de la Teoría Genética Evolucionista de Piaget, de la Teoría Sociocultural de Vigostky y de la Asimilación Cognitiva (Aprendizaje Significativo) sostenida por Ausubel: y, finalmente una conclusión integrada que justifica las razones por las cuales tales planteamientos fundamentan la Propuesta Pedagógica.

### **5.5.1.- Aportes de Piaget**

Piaget aporta con planteamientos importantes para explicar cómo se produce el conocimiento en general y el científico en particular, a través de su teoría sobre el desarrollo del pensamiento y de la inteligencia, en el que el desarrollo cognitivo es un proceso continuo y la inteligencia tiene dos atributos principales: la organización y la adaptación.

### **5.5.2.- Aportes de Vigotsky**

Vigostky estudió el impacto del medio y de las personas que rodean al niño en el proceso de aprendizaje y desarrolló, la teoría del “origen social de la mente”. El concepto básico proporcionado por Vigostky es el de zona de desarrollo próximo. Según el cual, cada alumno es capaz de aprender una serie de aspectos que tienen que ver con su nivel de desarrollo, pero existen otros fuera de su alcance que pueden ser asimilados con la ayuda de un adulto o de iguales más aventajadas. Esta distancia entre lo que el alumno puede aprender por sí mismo y lo que puede aprender con ayuda, es lo que se denomina Zona de Desarrollo Próximo (ZDP).

Vigostky también propone la idea de la doble formación al sostener que toda función cognitiva aparece primero en el plano interpersonal (interpsicológico) y, posteriormente se reconstruye en el plano intrapsicológico (interpsicológico). Dicho de otro modo, se aprende en interacción con los demás y se produce el desarrollo cuando internamente se controla el proceso, integrando las nuevas competencias a la estructura cognitiva, es decir, el enfoque sociocultural de Vigostky se centra en las transformaciones entre lo interpsicológico y lo intrapsicológico.

### **5.5.3.- Aportes de Ausubel**

El concepto central de su teoría es el “aprendizaje significativo” y en el señala el papel que juegan los conocimientos previos del alumno en la adquisición de nuevas informaciones. La significatividad sólo es posible si se relacionan los nuevos conocimientos con los que ya posee el sujeto.

Se encuentran incidencias con los planteamientos de Piaget sobre la necesidad de conocer los esquemas de los alumnos, pero no comparte la importancia de la actividad y la autonomía, rechazando las ideas sobre los estadios ligados al desarrollo porque los considera limitantes del aprendizaje, en el sentido que la cantidad y calidad de los conceptos relevantes y las estructuras que posee el alumno, son los que realmente condicionan el aprendizaje.

Para Ausubel, es importante conocer las ideas previas de los alumnos y propone para ello, la técnica de los mapas conceptuales (al igual que Novak) que es capaz de detectar relaciones que los alumnos establecen entre los conceptos. Por medio de la enseñanza se producen variaciones en las estructuras conceptuales a través de dos procesos que tanto Ausubel como Novak denominan diferenciación progresiva y reconciliación integradora. La diferenciación progresiva significa que a lo largo de los tiempos los conceptos van ampliando su significado así como su ámbito de aplicación. Con la reconciliación integradora se establecen progresivamente nuevas relaciones entre conjuntos de conceptos. De acuerdo con estos planteamientos, las personas expertas parecen caracterizarse por tener más conceptos integrados en sus estructuras y poseer mayor número de vínculos y jerarquías entre ellos.

## 5.6.- CONCEPCIÓN DE CURRÍCULO

El currículo es un proceso de construcción sociocultural que dinamiza y pone operativa la acción educativa. Concebimos el currículo **como proceso de construcción sociocultural**, caracterizado por una mayor participación de los docentes y de los agentes socioeducativos, en el desarrollo curricular (desde el diseño hasta la aplicación del currículo), en función a las demandas y necesidades educativas regionales, locales e institucionales. **Se asume un enfoque de un currículo por competencias.**

Los principales autores que aportan a esta concepción son:

- Lawrence Sthenhouse (a fines de los 70), desde Inglaterra defiende la idea de currículum como **construcción social**, negociación constante de los actores socioeducativos.
- En esta misma línea, César Coll (1987), enfatiza la idea de **currículum abierto**, que constantemente tiene que alimentarse de la práctica pedagógica, desde una concepción constructivista de los aprendizajes.
- P. Jackson (1991) y E. Eisner (1979) llaman la atención sobre la existencia del **“currículum oculto”** (lo que de facto transmite la

escuela sin ser declarado o explicitado y que más bien en muchos casos contradice al currículum explícito)

- E. Eisner, distingue además del **currículum implícito** u oculto, el **currículum nulo** (lo que la escuela no enseña) y el **currículum explícito** (planes y programas).
- José Gimeno Sacristán (1989) en España, enfatiza la idea de currículum no **neutro**, un currículum como **praxis**, expresión de **la función socializadora** de la escuela.
- Paulo Freire (1973) y otros, defienden la idea de **currículum pertinente** a las necesidades sociales y la realidad cultural de los países tercermundistas.
- El Instituto Superior Pedagógico Público “Puquio” asume el Currículo como proceso antes que como producto.
- Asumimos el currículo como un proceso de construcción social.
- Asumimos el currículo dentro de un enfoque intercultural, humanista, ambiental, integral e inclusivo.
- Desarrollamos en los estudiantes el enfoque por competencias; a través de la articulación sistemática de capacidades y actitudes.

## **5.7.- PRINCIPIOS CURRICULARES.**

### **5.7.1.- Participación y flexibilidad**

Se asume un Modelo de Proceso orientado hacia la mayor participación de los actores socioeducativos y una mayor flexibilización del currículo que facilite la diversificación de las propuestas curriculares con fines verdaderamente innovadores, de acuerdo a las necesidades de cada contexto en particular, sin perder de vista los lineamientos de política educativa nacional.

El Modelo de Proceso, concibe el currículo como un proyecto a experimentar en la práctica, plantea el trabajo colaborativo de los profesores en su elaboración y realización, sostiene que éstos no son simples aplicadores de propuestas que otros construyen, sino que al

desempeñarse como investigadores de su propia práctica pedagógica aportan a la construcción de propuestas pertinentes.

### **5.7.2.- Mediación del Aprendizaje**

La promoción de los aprendizajes significativos requiere de un profesor que asuma el rol de mediador efectivo de este proceso. Ello implica la necesidad de formar un docente investigador y conocedor de la realidad educativa y la diversidad social y cultural de la región que actúa como **mediador de cultura** (innovando y aportando a la construcción de nuevas identidades en concordancia con las demandas y necesidades de un entorno cambiante y los desafíos del mundo globalizado). Un docente mediador entre los significados, saberes, sentimientos, valoraciones y conductas de los estudiantes y la comunidad donde labora y la cultura global. Así el docente recontextualiza el currículo oficial y aporta a la creación, selección y organización del conocimiento escolar.

### **5.7.3.- Reflexión en y desde la práctica para la reconstrucción social.**

El docente es metacognitivo cuando autoreflexiona permanentemente sobre su quehacer y en base a ello innova y mejora su práctica. Desde la perspectiva de formación docente de “reflexión desde la práctica”, el profesor es considerado un profesional autónomo capaz de reflexionar críticamente sobre y en la práctica cotidiana para comprender tanto las características específicas de los procesos de enseñanza aprendizaje, como el contexto en que la enseñanza tiene lugar, de modo que su actuación reflexiva facilite el desarrollo autónomo y emancipador de quienes participan en el proceso educativo.

El docente adquiere un rol protagónico en los procesos de diseño, desarrollo, aplicación y evaluación del currículo más pertinente a los alumnos y al contexto sociocultural de la escuela, teniendo como referente los marcos de las políticas educativas nacionales.

#### **5.7.4.- Evaluación con énfasis formativo**

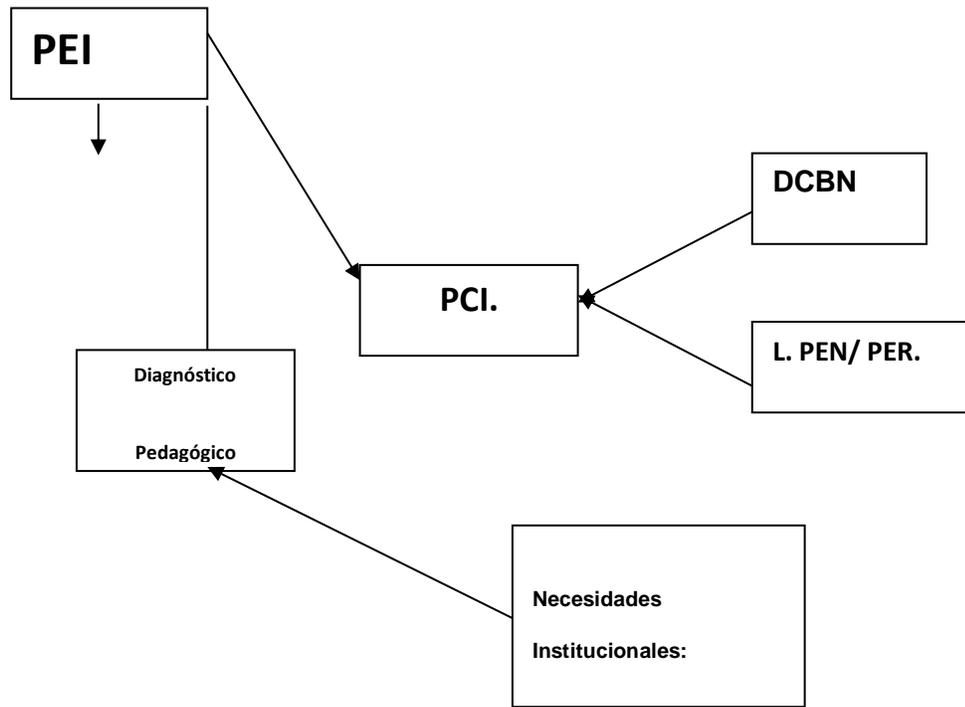
Desde un modelo pedagógico cognitivo la evaluación se entenderá como un **proceso reflexivo formativo**. Complementariamente desde el constructivismo se valora la evaluación como una construcción dialógica (el participante del proceso educativo no se limita a repetir o replicar lo aprendido, sino que lo recrea y reelabora). En este sentido, se resalta la importancia de los actores socioeducativos como activos procesadores y constructores de saberes y prácticas en relación con su entorno.

#### **5.8.- PLANIFICACIÓN CURRICULAR**

Un proceso de formación docente de calidad, exige un proceso de planificación, ejecución y evaluación curricular oportuna, contextualizada, prevista de la teoría científica de las materias a desarrollarse. Los actuales Diseños Curriculares Básicos Nacionales de Formación Inicial Docente, incorporan los avances de la ciencia, la tecnología y las necesidades de la realidad; propicia el desarrollo de competencias profesionales para un desempeño eficiente y eficaz en el espacio educativo y social en el que se desenvuelva el futuro maestro. La planificación curricular en nuestra IFD, empieza por los talleres de interaprendizaje, conociendo la propuesta de los DCBN de los diferentes Programas de estudio, en la teoría y en la parte instrumental, partiendo del PCI, los silabos y las sesiones de aprendizaje.

##### **CONSTRUCCIÓN DEL PCI.**

- Priorización de la problemática pedagógica.
- Formulación de los objetivos estratégicos del PCI.
- Elaboración del Diseño Curricular Diversificado.
- Formulación del Plan de Estudios.
- Formulación de los lineamientos sobre metodología, evaluación y tutoría.
- Programación anual.



## CONSTRUCCIÓN DEL SILABO



## 5.9.- EJECUCIÓN CURRICULAR.

### 5.9.1.- Métodos y Estrategias.

La formación integral desde un enfoque por competencias, exige del estudiante la concepción de un nuevo rol en el proceso de aprendizaje, el ser sujeto de su formación profesional, orientado al desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le permitan un desempeño profesional con ética y compromiso social.

El docente formador deberá proveerse de una amplia gama de métodos, técnicas y estrategias didácticas para generar el conocimiento y el logro de competencias. De manera progresiva, se debe propiciar la autonomía en los estudiantes, empleando los recursos que la pedagogía contemporánea propone.

El proceso de enseñanza – aprendizaje exige el desarrollo de Metodologías activas como la investigación acción, trabajos de campo, visita de estudio, consulta y juicio de expertos, el método heurístico, interactivo, lúdicos,

mixtos, demostrativo, descubrimiento, aula virtual, experimental, lógicos; los cuales permitan al estudiante interactuar con los fenómenos sociales culturales y naturales.

Para el trabajo en las diversas áreas, el formador establecerá con autonomía y de acuerdo a la naturaleza de las mismas, los métodos de enseñanza y de aprendizaje pertinentes a los diferentes contextos, a la diversidad de los estudiantes, a las inteligencias múltiples, a los ritmos y estilos de aprendizaje, avances de la ciencia y la tecnología, debiendo responder a los planteamientos de la transversalidad, la interculturalidad. el trabajo interdisciplinar y transdisciplinar.

El trabajo pedagógico se debe centrar en la organización del proceso para construir los aprendizajes, el mismo que exige el desarrollo de estrategias pedagógicas diferenciadas. El aprendizaje se orienta en función del desarrollo de competencias profesionales, a través del conocimiento y dominio de contenidos considerados esenciales para su formación.

El proceso formativo se caracteriza por tomar como punto de partida la reflexión del futuro docente sobre sus propias creencias y práctica educativa, de manera que sea capaz de mejorarlas luego de ampliar y profundizar los conocimientos y estrategias de su especialidad y el manejo del currículo escolar; base para generar aprendizajes de calidad.

El aprendizaje se genera desde nuestra percepción como un proceso que involucra tanto el trabajo individual como cooperativo y el uso de recursos y materiales adecuados para facilitar los procesos de comprensión y aplicación de lo aprendido en las aulas laboratorios sedes de la práctica. Aquí un listado de métodos que el IESP Púb. "Puquio" propone:

#### **A) Métodos para Recoger y Registrar Información**

1. Trabajo de Campo
2. Trabajo en Bibliotecas y Archivos

3. Trabajo en Laboratorio
4. Trabajo con Medios de Comunicación e Informatizados
5. Consulta a Expertos

#### **B) Métodos para Procesar la Información**

1. Clasificación y ordenamiento de la información recogida
2. Análisis de la información clasificada y ordenada
3. Sistematización de la información analizada
4. Ubicación de lo sistematizado en los sistemas teóricos conocidos
5. Comunicación de resultados

#### **C) Métodos para Operar sobre la Realidad**

1. Proyectos
2. Diseño y ejecución de los procesos educativos que conduce –de largo y corto plazo- con un enfoque interdisciplinar del sistema de las Ciencias de la Educación; igualmente, a través de proyectos de investigación-acción.

#### **D) Métodos para Dinamizar y Potenciar Aprendizajes Intelectuales y Actitudinales**

1. Orientación del formador que puede incluir alguna dinámica conveniente.
2. Puesta en común de los conocimientos que los estudiantes traen sobre el tema a estudiarse o el trabajo a realizarse.
3. Trabajo personal del estudiante con material proporcionado por el formador o con información extraída de cualquier fuente.
4. Trabajo en pequeño grupo.
5. Trabajo de toda la clase.

**Estrategias metodológicas:**

- 1.- Elaboración de organizadores gráficos: mapas conceptuales, mapas mentales, esquemas, diagramas, cruz criterial, V de Gowin, cuadros de doble entrada, estrategias de descubrimiento, de ensayo, organización, autoevaluación etc.
- 2.- Taller de comprensión de textos
- 3.- Taller de producción de textos
- 4.- Técnicas grupales: lluvia de ideas, debate
- 5.- Aprendizaje basado en problemas
- 6.- Estudio de casos
- 7.- Diálogo e investigación
- 8.- Trabajo en equipo
- 9.- Trabajo cooperativo
- 10.- Socialización de los productos
- 11.- Elaboración de resúmenes, informes, memorias y otros
- 12.- Demostración
- 13.- Experimentación
- 14.- Trabajo en el laboratorio
- 15.- Uso de las TIC
- 16.- Clases magistrales
- 17.- Clases demostrativas
- 18.- Uso de biblioteca
- 19.- Audición de CD
- 20.- Observación de vídeos
- 21.- Intercambio de experiencias

#### **5.10.- EVALUACIÓN CURRICULAR**

El IESP Puquio asume como modelo, la evaluación por competencias el mismo que tiene función diagnóstica, formativa y promocional. Constituyen características de este modelo de evaluación democrática, humanista, criterial, flexible, permanente e integral. Las mismas que se desarrollan en los momentos de inicio, proceso y final. La evaluación de los aprendizajes es un componente del proceso educativo, a través del cual **se observa, recoge y analiza** en el marco de teorías vigentes, información significativa respecto de las

posibilidades, necesidades y logros de los alumnos, a fin **de reflexionar, emitir juicios de valor, tomar decisiones pertinentes y oportunas para el mejoramiento de sus aprendizajes y generar situaciones que motiven la investigación de los procesos y resultados.**

Debe **ser planificada**, eso es prever y comunicar a los actores ***para qué se evaluará, qué se evaluará, cómo, cuándo y con qué.*** No perder de vista la coherencia que tiene que haber entre los aprendizajes esperados, las competencias y capacidades, los contenidos, los criterios, indicadores e instrumentos de evaluación.

Para que este proceso sea válido, efectivo, significativo y pertinente, la evaluación debe responder a las siguientes características:

**Integral:** involucra las dimensiones intelectual, social, afectiva, motriz y axiológica del estudiante; y de los elementos, procesos y otros actores del sistema educativo, teniendo en cuenta las condiciones del entorno socio-económico y cultural.

**Continua:** la evaluación debe realizarse a lo largo del proceso educativo (inicio, durante y al final), de manera que los resultados se conozcan permanentemente y proporcionen realimentación oportuna.

**Sistemática:** se organiza y desarrolla en etapas debidamente planificadas, articuladas y dinámicas, en las que se formulan previamente los aprendizajes a evaluar considerando indicadores, técnicas e instrumentos válidos y confiables. Sin embargo, esto no exime el recojo de información ocasional mediante técnicas no formales, como la observación casual o no planificada.

Los indicadores deben ser definidos en función a las capacidades y competencias que se pretende desarrollen los estudiantes, indican qué cualidad evaluar u observar recabando información sobre el dominio de contenidos y el desarrollo de habilidades y actitudes. Será pertinente además, evaluar no sólo el marco disciplinar e interdisciplinar sino también el avance de los contenidos transversales.

**Participativa:** posibilita la intervención de los distintos actores en el proceso de evaluación (formadores, directivos, estudiantes y padres de familia), Se trata de promover la autoevaluación (supone el ejercicio de una práctica reflexiva sobre su propio desempeño, con la finalidad de alcanzar autonomía en su proceso de formación), la coevaluación (supone comunicar de manera asertiva apreciaciones sobre el desempeño de los otros actores y desarrollar la capacidad de escucha para recibir opiniones sobre su desempeño). Se espera que los estudiantes también desarrollen la **capacidad meta cognitiva**, es decir, la habilidad para monitorear su propio proceso de aprendizaje, juzgando sus desempeños para mejorarlos progresivamente.

**Flexible:** toma en cuenta las características del contexto donde se desarrolla el proceso pedagógico, las particularidades, necesidades, posibilidades e intereses de cada estudiante para la adecuación de técnicas, instrumentos y procedimientos de evaluación

La evaluación es proceso educativo permanente, integral y flexible, cuyo propósito es recoger información, verificar y reforzar oportunamente las necesidades, posibilidades y logros de aprendizaje de los estudiantes de formación docente.

Siendo el IESP Público “Puquio” una institución educativa en la que las actividades académicas de formación docente son centradas en la persona, debe plantearse la evaluación desde una perspectiva diferente al modo en que se efectúa tradicionalmente. Esta modalidad de la evaluación supone haberse planteado las características del sujeto que aprende, los procesos que se dan en el interior de la formación personal y los elementos constitutivos de un acto de evaluación. Se reconoce a la evaluación como:

- a).- Un proceso de reflexión crítica, una actividad humana intencional donde una persona, una comunidad, se compromete con la regla fundamental de sinceridad para enfrentar la realidad a partir de la verdad del objeto de que se trate.

- b).- Un análisis valorativo que implica una comparación de la realidad con su deber ser a fin de poder determinar su valor real y sus contradicciones.
- c). Una actividad que proporciona los fundamentos de la realidad y proporciona los elementos para su coherencia interna entre la teoría y la práctica; y
- d).- Una actividad que realizada con la participación de los sujetos que son objeto de la misma, colabora con su ordenamiento hacia su perfeccionamiento personal.

### **5.11.- INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICA PRE PROFESIONAL.**

En nuestra Institución de Formación Docente, nos hemos propuesto, profundizar la investigación educativa, la innovación y mejorar los procesos de práctica pre profesional. En lo que respecta a la investigación se ha planteado un reglamento propio en la que se señalan los procesos desde la identificación del problema, pasando por el plan de investigación y el informe final del mismo. La investigación está orientada al desarrollo del pensamiento complejo en los estudiantes, trabajando los paradigmas cuantitativo y cualitativo con mayor énfasis en la investigación acción y la investigación aplicada.

Por ello, nos hemos propuesto mejorar la calidad de la formación docente sobre la base de la investigación, la innovación y la práctica pre profesional. La práctica es un proceso que se inicia ubicando al estudiante en contacto permanente y progresivo con la compleja realidad educativa. Esto es un ejercicio profesional en condiciones reales, para que identifique, analice, reflexione y optimice roles, funciones y acciones inherentes al trabajo docente, generando conocimientos pedagógicos a través de la investigación.

### **5.12.- PROPÓSITOS DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS.**

**Educación Inicial.**

DIMENSIÓN PERSONAL

Al finalizar su formación profesional, los estudiantes del programa de Educación Inicial; demuestran ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume en su entorno social; a través de las experiencias vividas en el proceso de formación profesional, dando solución a diferentes desafíos que se les presente, demostrando principios y valores comprometidos en el desarrollo social.

#### DIMENSIÓN PROFESIONAL - PEDAGÓGICA

Al finalizar su formación profesional, los estudiantes del programa de educación inicial; formulan propuestas pedagógicas innovadoras considerando resultados de sus investigaciones, los lineamientos de política educativa vigentes, las demandas del contexto; utilizando el uso de la tecnología de información y comunicación (TIC) ; buscando que los estudiantes sean creativos , reflexivos, críticos y competentes en su vida profesional.

#### DIMENSIÓN SOCIO COMUNITARIA

Al finalizar su formación profesional, los estudiantes del programa de educación inicial; se insertaran aplicando principios de convivencia democrática, buscando el bienestar colectivo; involucrándose en la convivencia de sus usos y costumbres de su contexto, demostrando liderazgo y asumiendo los retos que se les presente.

- **Educación Física.**
- **Idiomas: Inglés.**
- **Educación Secundaria: Comunicación.**

#### DIMENSIÓN PERSONAL

Al finalizar la formación inicial docente, los estudiantes del programa de estudios Comunicación, tendrán la capacidad de expresar su discurso, evidenciando la sensibilidad estética, mediante las estrategias de expresión oral y escrita. Controlando sus emociones para fortalecer el ejercicio docente en diversos contextos comunicativos basados en principios y valores comprometidos con el desarrollo social.

#### DIMENSIÓN PROFESIONAL - PEDAGÓGICA

Al culminar su formación inicial docente del programa de estudios de Comunicación, los estudiantes aplicaran competencias lingüística – comunicativas desde los distintos enfoques pedagógicos, caracterizando la realidad educativa mediante el empleo del TICs para fortalecer las habilidades comunicativas; garantizando actores educativos líderes en gestión de calidad y desarrollo social.

#### DIMENSIÓN SOCIO COMUNITARIA

Al concluir el programa de estudios de Comunicación los estudiantes serán capaces de interactuar con los actores educativos en respeto a la diversidad lingüística y cultural, en base a la sistematización de las experiencias considerando las alianzas estratégicas con cultura de prevención ambiental, para desarrollar proyectos de innovación que fortalezca su desempeño profesional en ejercicio de la docencia con principios y valores comprometidos en el desarrollo social.

### **5.13. PERFIL DEL INGRESANTE.**

**DIMENSIONES**

**CAPACIDADES**

|  |   |
|--|---|
| <p><b>DIMENSIÓN PERSONAL</b></p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialoga con diversas personas utilizando un lenguaje adecuado demostrando claridad y coherencia en sus argumentaciones.</li> <li>- Propone metas a futuro como parte de su motivación personal.</li> <li>- Describe las actividades que se compromete llevar a la práctica en relación con su proyecto de vida.</li> <li>- Explica y valora positivamente la actitud crítica como camino hacia la verdad.</li> <li>- Expresa sus ideas con orden experiencia y argumentos pertinentes demostrando seguridad.</li> <li>- Identifica sus habilidades e intereses teniendo en cuenta sus planes personales.</li> <li>- Formula propuestas para estilos de vida saludable.</li> <li>- Escucha mensajes diversos, solicita aclaraciones si no entiende; anima a seguir la conversación o la termina cuando sea necesario.</li> </ul>  |
| <p><b>DIMENSIÓN PROFESIONAL PEDAGOGICA</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resuelve problemas que implican el uso de cuadros y esquemas de organización de relaciones lógicas.</li> <li>- Aplica principios y leyes de la física para resolver problemas de los diferentes fenómenos físicos.</li> <li>- Analiza las funciones químicas y su importancia en la naturaleza.</li> <li>- Redacta textos expositivos, presentando con secuencia lógica las ideas y logrando coherencia entre las premisas, al desarrollo temático y las conclusiones.</li> <li>- Explica el papel del estado en la protección de los derechos humanos.</li> <li>- Identifica sus habilidades e intereses teniendo en cuenta sus planes profesionales.</li> <li>- Resuelve problemas de la vida diaria que impliquen la interpretación de gráficos de barras, pictogramas y tablas de frecuencia absolutas.</li> <li>- Representa diversas formas, géneros y estilos de teatro con espontaneidad, destreza y libertad.</li> <li>- Argumenta la importancia de las medidas de prevención del embarazo y de las enfermedades de transmisión sexual.</li> </ul> |
| <p><b>DIMENSIÓN SOCIO COMUNITARIA</b></p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpreta el significado que se trasmite mediante los recursos no verbales y los giros expresivos propios de una comunidad.</li> <li>- Cuida y protege su ecosistema, propone alternativas de solución frente a la contaminación del medio ambiente.</li> <li>- Analiza las características étnicas y lingüísticas de la población peruana y la importancia de la lengua materna en la configuración de la identidad cultural.</li> <li>- Señala la importancia de la honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social para la humanización de la sociedad.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Explica el papel del estado en la protección de los derechos humanos.</li> <li>- Comprende el concepto de cultura; los aspectos que la componen y las diversas manifestaciones de la diversidad cultural de su región y localidad.</li> </ul> |
|--|--|

### 5.13. PERFIL DEL EGRESADO.

#### DIMENSION PERSONAL

| COMPETENCIA GLOBAL   | UNIDAD DE COMPETENCIA   | CRITERIOS DE DESEMPEÑO DEL PERFIL DE EGRESO  |
|--|---|--|
| 1. Gestiona su autoformación permanente y practica la ética en su quehacer estableciendo relaciones humanas de respeto y valoración para enriquecer su identidad, desarrollarse de manera integral y proyectarse especialmente a la promoción de la dignidad humana. | 1.1 Demuestra conducta ética con responsabilidad, compromiso en los escenarios en los que se desenvuelve para fortalecer su identidad | 1.1.1 Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos   |
|  |   | 1.1.2 Comunica y permite la expresión libre de ideas, opiniones y convicciones en diferentes contextos.  |
|  |   | 1.1.3 Toma decisiones y resuelve problemas con autonomía y responsabilidad en diferentes ámbitos de su vida.   |
|  |   | 1.1.4 Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume en su entorno social.   |
|  |   | 1.1.5 Manifiesta coherencia entre su discurso y práctica, fortaleciendo su identidad.  |
|  |   | 1.1.6 Muestra seguridad y persevera en el logro de sus metas.  |
|  | 1.2 Desarrolla procesos permanentes de reflexión sobre su quehacer para alcanzar sus metas y dar respuestas                           | 1.2.1 Reflexiona críticamente sobre su quehacer cotidiano, asumiendo cambios.<br><br>Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades para enfrentarlas. (Dominio II, Desempeño 17) |
|  |   | 1.2.2 Actúa con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr sus metas.   |

|  |   |
|--|---|
| <p>pertinentes a las exigencias de su entorno. Se compromete con el desarrollo y fortalecimiento de su autoformación</p> | <p>1.2.3 Demuestra proactividad y flexibilidad en situaciones de cambio</p>   |
|  | <p>1.2.4 Evidencia sensibilidad estética y valora el arte como forma de expresión de la cultura local, regional y nacional.</p> |
|  | <p>1.2.5 Asume su formación como proceso permanente de auto aprendizaje</p>   |
|  | <p>1.2.6 Maneja una segunda lengua y herramientas informáticas a nivel usuario como recursos para su desarrollo personal</p>    |
| <p>1.3 Cuida su salud integral incorporando prácticas saludables para mejorar la calidad de vida.</p>                    | <p>1.3.1 Controla sus emociones en su relación con los demás buscando el equilibrio personal.</p>                               |
|  | <p>1.3.2 Preserva y enriquece su salud integral (física, mental y social)</p>   |
|  | <p>1.3.3 Cuida su salud y la atiende responsablemente evitando la automedicación</p>  |
|  | <p>1.3.4. Preserva y conserva el ambiente para mejorar la calidad de vida.</p>  |

## DIMENSION PROFESIONAL PEDAGÓGICA

| COMPETENCIA GLOBAL   | UNIDAD DE COMPETENCIA   | CRITERIOS DE DESEMPEÑO DEL PERFIL DE EGRESO   |
|--|---|---|
| <p>2. Investiga, planifica, ejecuta y evalúa experiencias educativas aplicando los fundamentos teórico metodológico vigente en su carrera con responsabilidad, para contribuir a la formación integral del ser humano y responder a las demandas del contexto.</p> | <p>2.1 Domina teorías y contenidos básicos, los investiga y contextualiza con pertinencia en su tarea docente, dando sustento teórico al ejercicio profesional.</p> | <p>2.1.1 Analiza y sistematiza información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.</p>   |
|  |   | <p>2.1.2 Maneja teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <p><b>Diseña, desarrolla, implementa y evalúa instrumentos de macro y micro programación curricular, considerando la diversidad cultural.</b></p>  |
|  |   | <p>2.1.3 Domina los contenidos de la carrera y los organiza para generar aprendizajes en diferentes contextos.</p>  |
|  |   | <p>2.1.4 Fundamenta la teoría e Inter disciplinariamente su práctica pedagógica en el marco de concepciones éticas y sociales del conocimiento, de la ciencia y de la educación en general.</p> <p><b>Desarrolla sesiones de aprendizaje considerando contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. (Dominio II, Desempeño 21)</b></p> |
|  | <p>2.2 Contextualiza el currículo para dar respuestas innovadoras a las necesidades socio educativas, en un marco de respeto y valoración de la diversidad.</p>     | <p>2.2.1 Caracteriza la realidad educativa aplicando métodos desde los diversos enfoques y paradigmas de la investigación.</p>  |
|  |   | <p>2.2.2 Maneja referentes nacionales y mundiales respecto a problemas contemporáneos, retos y perspectivas de la educación, ante las demandas sociales.</p>  |
|  |   | <p>2.2.3 Formula propuestas pedagógicas innovadoras considerando el resultado de sus investigaciones, los lineamientos de política educativa vigentes y las demandas del contexto.</p>  |
|  |   | <p><b>Participa en la gestión educativa a nivel de: aula, área e institución; evidenciando estrategias para articular las áreas de investigación y práctica.</b></p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>2.3 Desarrolla procesos pedagógicos fundamentados en la teoría y la experiencia educativa, considerando la interdisciplinariedad e interculturalidad para atender las necesidades y demandas del entorno.</p> | <p>2.3.1 Planifica, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje en su práctica pedagógica.</p> <p>Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto en el interés de los estudiantes. (Dominio II, Desempeño 18)</p> |
|  | <p>2.3.2 Selecciona y diseña creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.</p>  |
|  | <p>2.3.3 Aplica estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes significativos en sus alumnos.</p>   |
|  | <p>2.3.4 Utiliza las TIC en los procesos pedagógicos que desarrolla.</p>   |
|  | <p>2.3.5 Diseña, selecciona o adapta estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos.</p>   |
|  | <p>Participa en experiencias de desarrollo profesional de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes, escuela y comunidad. (Dominio IV, Desempeño 37)</p>  |
|  | <p>2.3.6 Sistematiza experiencias educativas desarrollando procesos y estrategias pertinentes.</p>   |
| <p>2.4 Orienta su desempeño docente en función de los resultados de los procesos de evaluación educativa y toma decisiones para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo</p>                         | <p>2.4.1 Aplica con idoneidad técnicas e instrumentos de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p>  |
|  | <p>2.4.2 Promueve la participación democrática de los actores educativos en la evaluación.</p>   |
|  | <p>2.4.3 Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.</p>   |
|  | <p>2.4.4 Autoevalúa la eficacia de su quehacer educativo en relación con los logros de aprendizaje de sus alumnos.</p>   |

DIMENSIÓN SOCIO – COMUNITARIA

| COMPETENCIA GLOBAL   | UNIDAD DE COMPETENCIA   | CRITERIOS DE DESEMPEÑO DEL PERFIL DE EGRESO  |
|--|---|--|
| <p>3. Actúa como agente social, con respeto por la pluralidad lingüística y de cosmovisiones, para aprehender significativamente e la cultura, gestionar proyectos institucionales y comunitarios, a fin de elevar la calidad de vida desde el enfoque de desarrollo humano.</p> | <p>3.1 Interactúa con otros actores educativos de manera armónica, constructiva, crítica y reflexiva, generando acciones que impulsen el desarrollo institucional</p>                 | <p>3.1.1 Propicia un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio educativos para fortalecer la gestión institucional.</p>  |
|  |   | <p>3.1.2 Desarrolla iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional.</p>  |
|  |   | <p>3.1.3 Promueve la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo.</p>   |
|  |   | <p>3.1.4 Aplica principios de convivencia democrática, buscando el bienestar colectivo.</p>  |
|  |   | <p>Diseña proyectos de innovación de manera articulada con las organizaciones sociales de base o instituciones de la comunidad, orientados a solucionar un problema, evidenciando dominio de la articulación entre práctica e investigación.</p> |
|  | <p>3.1.5 Promueve desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (salud física, mental y ambiental) en su entorno</p>                                     |  |
|  | <p>3.2 Interactúa socialmente demostrando conocimiento y comprensión por la diversidad lingüística y cultural, valorando la diferencia y la especificidad como un derecho humano.</p> | <p>3.2.1 Promueve un clima de equidad a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural del país.</p>   |
|  |   | <p>3.2.2 Promueve el conocimiento y respeto a las diversas manifestaciones culturales valorando los diversos aportes.</p>  |
|  | <p>3.3 Desarrolla proyectos comunitarios en alianza con</p>   | <p>3.3.1 Propicia la participación organizada, crítica y constructiva de la comunidad en los procesos de gestión educativa y autogestión comunitaria, en un marco democrático y de inclusión.</p>  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>diferentes instituciones gubernamentales y de la sociedad civil, a fin e incentivar la responsabilidad social, potenciar las posibilidades y oportunidades de equidad e inclusión social y de esta manera contribuir a mejorar la calidad de vida de la población con la que se vincula.</p> | 3.3.2 Diseña, implementa, ejecuta y evalúa proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social con los miembros de la comunidad a partir de un diagnóstico participativo del contexto socio cultural   |
|  |   | 3.3.3 Programa y ejecuta actividades de sensibilización y toma de conciencia para la conservación del patrimonio cultural, artístico e histórico y del ambiente natural, involucrando a los diferentes actores de la comunidad institucional, local, regional. |
|  |   | 3.3.4 Gestiona alianzas estratégicas con instituciones del entorno estableciendo corresponsabilidad y previendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo.   |
|  |   | Promueve el emprendimiento comunitario con propuestas que benefician a su comunidad  |

#### 5.14. PERFIL DEL FORMADOR.

| DOMINIOS  | COMPETENCIAS  |
|---|---|
| <b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</li> <li>✓ Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</li> </ul> |
| <b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus</li> </ul>  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</li> <li>✓ Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</li> </ul> |
| <b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión educativa, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.</li> <li>✓ Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</li> </ul>  |
| <b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> <li>✓ Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</li> </ul>   |

### 5.15. PERFIL DEL DIRECTOR.

| <b>DOMINIOS</b>               | <b>COMPETENCIAS</b>                                    | <b>DESEMPEÑOS</b>  |
|-------------------------------|--|--|
| <b>DESARROLLO PROFESIONAL</b> | <p>Ejercicio ético.</p> <p>Desarrollo profesional.</p> | <p>Actúa con responsabilidad y compromiso en congruencia con la dimensión ética de la profesión docente y la visión y misión de la institución, estableciendo mecanismos de rendición de cuentas y prevención de la corrupción orientada a instalar una cultura de transparencia.</p> <p>Desarrolla procesos de aprendizaje continuo, evaluando desde su práctica su desempeño de acuerdo a las exigencias, que el liderazgo de su nuestra institución requiere.</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>GESTIÓN DEL CAMBIO ESCOLAR</b></p>          | <p>Dirección estratégica.</p> <p>Clima y convivencia democrática e intercultural.</p> <p>Proyección social.</p> <p>Gestión de recursos.</p> | <p>Gestiona los procesos de planificación, organización, ejecución y evaluación institucional de manera eficiente y participativa desarrollando mecanismos de rendición de cuenta y prevención con centralidad en los aprendizajes.</p> <p>Promueve desde su rol directivo buen trato, comunicación asertiva y altas expectativas en el otro, gestionando el conflicto y las conductas de riesgo hacia una convivencia democrática e intercultural favorable al logro de los aprendizajes y un adecuado clima institucional.</p> <p>Desarrolla acciones que generan participación, compromiso y alianzas con las familias y la comunidad en la gestión de los aprendizajes, asumiendo la importancia de una responsabilidad compartida.</p> <p>Gestiona en forma eficiente y eficaz, los recursos humanos, financieros, materiales, de tiempo e información para garantizar el logro de aprendizajes.</p> |
| <p><b>GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS</b></p> | <p>Desarrollo curricular.</p> <p>Acompañamiento y monitoreo pedagógico.</p>   | <p>Orienta la formación docente, conduciendo con pertinencia la programación, organización, ejecución y evaluación curricular para la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.</p> <p>Brinda asesoría y monitorea en forma asertiva y sistemática la práctica pedagógica, generando espacios de reflexión, retroalimentación y desarrollo docente para mejorar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje y la formación docente.</p>  |

#### 5.14.- FORMACIÓN EN SERVICIO

La formación del docente se da en dos etapas claramente definidas. Una primera etapa corresponde a la Formación Inicial Docente, la misma que se

desarrolla a través de diez ciclos de estudios de manera progresiva hasta que el estudiante logre el perfil profesional requerido por la sociedad.

La segunda etapa, comprende la Formación Continua del maestro en servicio. Es una etapa permanente durante la carrera profesional, la cual comprende el perfeccionamiento profesional, la innovación teórica y práctica, de las tendencias en el campo educativo. Por ello, a través del Área de Formación en servicio, se propicia acciones de capacitación, actualización y especialización del personal docente en investigación educativa, tutoría, enfoques educativos, metodología y otros temas relacionados al quehacer educativo en formación docente.

#### **5.14.- BIENESTAR Y TUTORIA.**

La función tutorial forma parte de la labor educativa de los docentes formadores. Se entiende la tutoría como un servicio individual y personalizado del estudiante que tiende a reconocer la realidad y la diversidad del mismo, para potenciar sus capacidades y talentos, orientado al logro del perfil profesional. En nuestra Institución de Formación Docente, es un servicio social de acompañamiento y seguimiento del desarrollo personal, profesional y socio comunitario. La figura del tutor adquiere un rol de primer orden, quien es designado para trabajar de manera interactiva y consensuada para atendiendo y resolviendo las dificultades personales, académicas, vocacionales y sociales. En ésta tarea los delegados de aula también son aliados importantes en el desarrollo del grupo. De la misma forma se cuenta con una tutoría asistencial a cargo de un profesional psicólogo que es el eje articulador del servicio de bienestar al estudiantado.

#### **5.15.- RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

El modelo de Gestión de Calidad evaluación institucional exige de las Instituciones de Formación Inicial docente como el IESP Público definan y desarrollen acciones pertinentes y oportunas de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiante, en ese entendido se realizan esfuerzos a través de acciones de proyección social orientadas por los

principios de equidad e inclusión en estrecha cooperación con las instituciones públicas, privadas, comunidades campesinas, gremios y demás organizaciones organizadas de la sociedad teniendo un impacto positivo en la sociedad y la formación docente.

La formación integral no solo se desarrollan en las aulas de la institución; estos se enriquecen y toman su verdadero valor social, cuando efectivamente se dan en los espacios sociales y naturales de nuestro entorno. De ahí, la importancia de seguir desarrollando proyectos de responsabilidad e interés social con los sectores de Salud, Agricultura, Seguridad Ciudadana, Educación y Cultura del Gobierno Local, Defensoría del Pueblo, Desarrollar nuestras metas con la participación de la sociedad en su conjunto, a través de:

- Actividades culturales.
- Actividades deportivas.
- Actividades productivas.
- Actividades preventivas.
- Programas radiales.

#### **5.16.- EJES Y/O ACCIONES TRANSVERSALES.**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio, a través de sus programas de estudio fomenta y desarrolla como acciones transversales a:

- La investigación.
- La innovación.
- La responsabilidad social.
- El servicio de Bienestar.
- Capacitación y actualización docente.

## **VI.- PROPUESTA Y MODELOS DE GESTIÓN**

### **6.1.- CONCEPCIÓN DE GESTIÓN.**

Gestión es la capacidad de dirigir, organizar, implementar, dinamizar procesos y tomar decisiones orientados al logro de metas y objetivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”.

El modelo de gestión institucional es el **sistema de gestión de la calidad y Gestión por resultados** la misma que consiste en el correcto manejo de los recursos humanos, materiales y logísticos que cuenta la institución para ofrecer servicios educativos con estándares de calidad, teniendo como ejes transversales de política de modernización del Estado al gobierno abierto y gobierno electrónico.

La gestión por resultados forma parte de la modernización de la gestión pública, toda vez que el PEI como instrumento de planificación estratégica obedece a las políticas públicas y planes estratégicos de un gobierno abierto y electrónico, donde se enfatiza en un gestión por procesos, simplificación administrativa y un

adecuado sistema de información, seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión del conocimiento.

## **6.2.- PROPUESTA DE GESTIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.**

Nuestra propuesta de gestión se basa en el **Liderazgo Compartido y el Trabajo en Equipo a través de un sistema de gestión de la calidad orientado al logro de los procesos misionales.** En nuestra Institución de Formación Docente, venimos implementando progresivamente, un modelo de gestión que motive el desarrollo personal y familiar de los actores institucionales, para lograr mayor productividad y el cumplimiento de metas. Se trata de aproximarse al docente, al trabajador administrativo, al estudiante, al directivo; de tal forma que se sientan bien como personas y como parte importante de la institución, haciendo suya la gestión. Este modelo, privilegia los resultados a mediano y largo plazo, sabiendo que todos debemos alcanzar el éxito en las Unidades, Áreas, Aulas, Proyectos y Metas Institucionales. Mientras que todos contribuyamos a la construcción de un clima institucional favorable, cooperativo, solidario, agradable, democrático y de confianza; con creatividad y participación de la comunidad educativa institucional, entonces se potenciará el desarrollo institucional.

## **6.3.- PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN**

Los principios de la gestión de calidad que planteamos a nivel de nuestra Institución de Formación Docente son:

- ✓ **Enfoque al estudiante.**
- ✓ **Liderazgo transformacional.**
- ✓ **Compromiso de las personas.**
- ✓ **Enfoque de procesos.**
- ✓ **Mejora continua.**
- ✓ **Tomas de decisiones.**
- ✓ **Alianzas estratégicas.**

**6.3.1.- Enfoque al estudiante.** Los estudiantes y su proceso de formación profesional es la razón de ser, el primer y el último objetivo del IESP Público Puquio. Por tanto, todas las acciones académicas deberán ser

canalizadas para lograr este objetivo institucional. Los procesos concurrentes, y las acciones contingentes en las operaciones institucionales tienen como eje al estudiante.

**6.3.2.- Liderazgo transformacional.** El Personal Directivo es responsable de liderar nuestra Institución de Formación Docente, estableciendo canales de comunicación **horizontal y permanente** entre las diversas instancias del Instituto. Es promotor de fomentar un clima institucional que permita la convivencia con la práctica de valores y dentro de una cultura de paz.

**6.3.3.- Compromiso de las personas.** Los agentes y sectores de interés mantienen un compromiso permanente con los propósitos institucionales, los procesos misionales y los retos que asume el IESP Público Puquío en el marco de la mejora continua y camino hacia la excelencia.

**6.3.4.- Enfoque de procesos.**

El presente enfoque pretende mejorar la eficiencia y eficacia de la organización para alcanzar los objetivos definidos, lo que implica a su vez aumentar la satisfacción del cliente mediante la satisfacción de sus requisitos.

**6.3.5.- Mejora continua.**

Entendido como un proceso que pretende mejorar los productos, servicios y procesos de una organización institucional, mediante una actitud favorable la cual configura la base para asegurar la sostenibilidad de los estándares de calidad.

**6.3.6.- Toma de decisiones.**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida institucional, tomando las decisiones en forma oportuna y de manera pertinente.

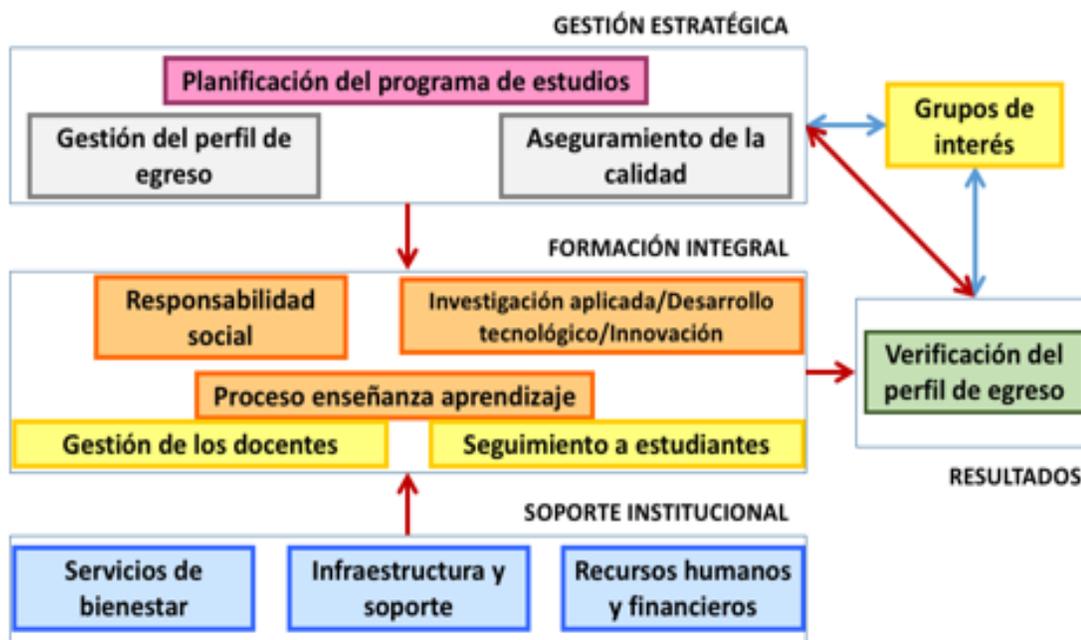
**6.3.7.- Alianzas estratégicas.**

Es política institucional el trabajo cooperativo a través de alianzas estratégicas con instituciones públicas, privadas, ONG,

Comunidades y demás sectores organizados de la sociedad con la finalidad de fortalecer la formación integral del futuro docente.

#### 6.4.- MAPA DE PROCESOS.

El IESP Público Puquio, adopta como modelo de calidad y mapa de procesos integrado por gestión estratégica, el proceso misional es la formación integral, apoyado por soporte institucional y resultados graficados en el siguiente diagrama:



#### 6.5. ORGANIZACIÓN Y CLIMA PARA EL DESARROLLO

##### 6.5.1.- Cultura organizacional

La cultura organizacional es la base de la competencia y la gestión de la calidad. Por ello en nuestra Institución de Formación Docente, tenemos establecido que, todos los estamentos: Directivos, Docentes, Administrativos, Estudiantes y Egresados somos parte de una institución en proceso de mejora continua y los resultados son fruto del esfuerzo colectivo y el trabajo en equipo; con principio de autoridad y jerarquía.

La estructura orgánica organizacional del IESP Público Puquio es:

Órgano de Dirección:

Dirección General

Órganos de Línea:

Unidad Académica

Áreas Académicas

Órganos de Asesoramiento:

Consejo Asesor

Órganos de Apoyo:

Unidad Administrativa

Secretaría Académica

Formación en Servicio

Órganos de Ejecución:

Personal Docente

Personal Administrativo

Estudiantes

Egresados

**6.5.2.- Clima Institucional**

Otro factor fundamental para el desarrollo institucional, es el clima laboral educativo, que debe ser favorable y con predisposición de los actores y miembros de la comunidad educativa. El clima institucional repercute en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y usuarios, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones laborales, con sus superiores, pares e incluso con su familia.

**6.6.- LINEAMIENTOS DE POLÍTICA Y ESTRATEGIAS**

**Política 1: Sistema de Gestión de Calidad**

Lograr la acreditación por programas de estudio y el licenciamiento para la conversión de Instituto de Educación Superior a Escuela de Educación Superior a través de una gestión de calidad mediante el liderazgo transformacional y trabajo en equipo, camino a la excelencia.

**Política 2: De la Acreditación.**

Impulsar y dinamizar el Proceso de Autoevaluación y Evaluación Institucional, con el propósito de lograr la sostenibilidad de la Acreditación y Certificación de la Calidad del Servicio de Formación Docente por cada programa de estudios.

**Política 3: Del Licenciamiento.**

Participar de manera activa y con liderazgo institucional del proceso de licenciamiento de los programas de estudio para la conversión en Escuela de Educación Superior.

**Política 4: De los programas de estudio.**

Fortalecer los programas de estudio pertinentes con propósitos educativos en función a la misión y visión del PEI y documentos de gestión acorde a las exigencias del nuevo modelo de acreditación y licenciamiento.

**Política 5: De la oferta educativa y admisión.**

Ofrecer programas de estudio, de acuerdo a las necesidades del mercado laboral del sector, atendiendo las necesidades de formación profesional de los jóvenes egresados de Educación Secundaria del Área Rural y Urbana. Lograr procesos de selección de futuros docentes en función al perfil del ingreso y con nota aprobatoria, previo servicio de nivelación académica.

**Política 6: Del Perfil del egresado.**

Garantizar a los egresados un perfil de egreso por programa de estudios idóneos y de calidad en función a los propósitos establecidos y las exigencias de la nueva docencia.

**Política 7: De los planes de mejora.**

Implementar los planes de mejorar por estándares de calidad para asegurar la sostenibilidad del proceso de acreditación de los programas de estudio y el licenciamiento oportuno en aras de una mejora continua.

**Política 8: Del currículo**

Desarrollar el currículo por competencias para asegurar un desempeño óptimo de los egresados y responder ante las exigencias del marco del buen desempeño docente.

**Política 9: De los Procesos Académicos (E –A).**

Responder a las necesidades y requerimientos de la sociedad, con procesos académicos de alto nivel y estar pendiente de las modificaciones y cambios de la dinámica social, económica, educativa y política.

**Política 10: De la Práctica Pre Profesional.**

Promover el desarrollo profesional de nuestros estudiantes, a través de la práctica profesional en situaciones reales de trabajo dentro del área rural y urbana previo convenio con las Instituciones Educativas para la adquisición de experiencias vivenciales de manera gradual y progresiva, hasta lograr el perfil profesional competente.

**Política 11: De la selección y evaluación del personal docente.**

Desarrollar procesos de selección y evaluación docente, acorde a los perfiles requeridos para asegurar una plana docente idónea que garantice una coherencia con los propósitos de los programas de estudio y los objetivos estratégicos del PEI.

**Política 12: De la capacitación y perfeccionamiento del personal docente.**

Garantizar la capacitación permanente del personal docente para fortalecer del desempeño competente a través de Formación en Servicio y previo convenio con instituciones cooperantes, recursos económicos institucionales e iniciativa individual del personal docente.

**Política 13: Del reconocimiento de la labor docente.**

Promover e infundir una mística de identidad y sentido de pertenencia institucional, de tal forma que la motivación y el reconocimiento favorezca el compromiso para generar mejores resultados en el desempeño profesional.

**Política 14: Del seguimiento al desempeño de los estudiantes.**

Desarrollar acciones oportunas y pertinentes de seguimiento al desempeño de los estudiantes para asegurar una formación inicial docente de calidad.

**Política 15: Del monitoreo del tiempo de profesionalización.**

Fortalecer el monitoreo a los egresados para identificar los logros y dificultades de los egresados como parte de la responsabilidad social.

**Política 16: De las actividades extracurriculares.**

Participar de manera organizada y con responsabilidad social en diversas actividades extracurriculares que coadyuven a la formación integral de los egresados.

**Política 17: De la Innovación e Investigación.**

Promover a través de los programas de estudio, proyectos de investigación e innovación en los docentes formadores y los estudiantes que respondan a las necesidades locales, regionales y nacionales, con la posterior difusión de los mismos a través de incentivos y/o convenios editoriales.

**Política 18: De la responsabilidad y proyección social.**

Plasmar en la comunidad proyectos de interés social, como una institución involucrada en el desarrollo local, regional y nacional. Establecer convenios con organizaciones de la sociedad civil y las instituciones públicas y privadas.

**Política 19: De las políticas ambientales.**

Promover prácticas de respeto y convivencia con nuestra naturaleza, a través de campañas de sensibilización, proyectos de interés social, la ejecución de proyectos productivos, manejo de áreas verdes.

**Política 20: Bienestar Estudiantil.**

Fortalecer los servicios de bienestar en tutoría académica y asistencial, servicios de salud, comedor estudiantil, Cuna Más y Movilidad local para garantizar una formación integral y disminuir los índices de deserción por problemas de salud, familiares, económicos y académicos.

**Política 21: Del mantenimiento de la infraestructura.**

Desarrollar acciones de mantenimiento permanente de infraestructura escolar, recursos, medios y materiales educativos en función a las exigencias de los programas de estudio.

**Política 22: Del manejo de los recursos financieros.**

Utilizar los recursos institucionales y partidas presupuestales de manera equitativa, priorizando las necesidades de los programas de estudios. Los recursos de la institución y las acciones generadas por este, deberán fortalecer los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Establecer mecanismos de información de las cuentas institucionales y mecanismos de control en aras de la transparencia y el desarrollo institucional.

**Política 23: De los sistemas de información y comunicación.**

Transparentar la información institucional a través de los sistema de información y comunicación con las que cuenta la institución para difundir las acciones desarrolladas y posicionar el servicio institucional.

**Política 24: De la biblioteca y centro de recursos.**

Promover los hábitos de lectura en los agentes educativos a través de acciones innovadoras en la atención de la biblioteca, centro de recursos, bibliotecas, virtuales.

**Política 25: Del Personal directivo y jerárquico.**

Contar con los profesionales idóneos y con el perfil deseado para los cargos directivos y jerárquicos con la finalidad de imprimir liderazgo y mejora institucional.

**Política 26: De la Motivación y Evaluación del Personal Administrativo.**

Ejecutar acciones de motivación y reconocimiento para lograr mayor compromiso institucional, orientados a mejores resultados en el desempeño del personal administrativo.

**Política 27: Del logro de competencias y evaluación.**

Desarrollar sistemas de evaluación por competencias que permitan identificar el nivel logro de los mismos. Los logros de aprendizaje deben mostrarse a través de indicadores de desempeño que reflejen su eficacia. Se requiere de un sistema que permita saber el qué ha aprendido y el cómo aprende el estudiante.

**Política 28: De la Titulación.**

Impulsar la titulación oportuna de nuestros egresados como finalización del proceso formativo de los estudiantes, lo que ha de reflejar la eficiencia del servicio y la calidad académica del egresado.

**Política 29: Del seguimiento a egresados.**

Mantener una relación permanente con los egresados, para conocer su grado de satisfacción y el grado de impacto que generan en la sociedad, además de fortalecer la base de datos actualizada.

**Anexos**

**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:**

**Órganos de Dirección:**

- ✓ Dirección General

**Órganos de Línea:**

- ✓ Unidad Académica
- ✓ Áreas Académicas
- ✓ Departamento de práctica e Investigación

**Órganos de Asesoramiento:**

- ✓ Consejo Asesor

**Órganos de Apoyo:**

- ✓ Unidad Administrativa
- ✓ Secretaría Académica
- ✓ Formación en Servicio

**Órganos de Ejecución:**

- ✓ Personal Docente
- ✓ Personal Administrativo
- ✓ Estudiantes
- ✓ Egresados

**ANEXOS**

**Organigrama Estructural**

**Organigrama Nominal**

**Organigrama Funcional**