

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO “DEL VALLE ZAÑA”**

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
2024-2027**

Contenido

Presentación	4
1. DATOS GENERALES DEL IESP/EESP.....	5
1.2. Equipo institucional.....	6
2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DEL IESP/EESP	7
2.2. Análisis de resultado de aprendizaje y eficiencia interna de la institución	15
2.3. Análisis del contexto externo	17
2.4. Mapeo de actores.....	21
2.5. Conclusiones del diagnóstico	22
3. ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO	23
4. VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES	35
4.1. Visión de la institución	35
4.2. Misión de la institución.....	36
4.3. Principios y valores institucionales.....	37
5. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS	39
6. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES	42
6.1. Articulación de Objetivos Estratégicos con planes del Sector	46
7. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA.....	49
PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA.....	49
Perfil de egreso: Dominios y competencias	49
Aprendizaje y enseñanza situada	52
El error como una oportunidad para el aprendizaje	53
Enfoque crítico reflexivo	53
Perfil de egreso: Dominios y competencias	55
9. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	58
9.1. Fundamentos y enfoques para la gestión institucional.....	58
9.1.1. Políticas Nacionales.....	58
9.1.2. Enfoques de Gestión	58
9.2. Estilo de gobierno de la institución.....	60
9.3. Directrices para la gestión de procesos estratégicos.....	60
9.4. Directrices para la gestión de procesos de soporte institucional.	62
10. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.....	65
Directrices para el fomento de la investigación y la innovación	67
Directrices para el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual ...	68
Definición de las líneas de investigación por programa de estudio	69
11. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL PEI	70
12. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA INSTITUCIONAL.	75

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DEL IESP “DEL VALLE ZAÑA”

Presentación

El presente documento contiene el Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Instituto Superior de Educación Privado “Del Valle Zaña”, instrumento de planeamiento que tiene como finalidad conducir los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la institución educativa.

El presente PEI ha sido reformulado, después de la evaluación que realizó la comunidad educativa del IESP al PEI del 2021 al 2024. Esta reformulación contempla las últimas disposiciones de la normativa establecida por la DIFOID-MINEDU para el licenciamiento de los IESP. Este nuevo PEI tiene un horizonte de 04 años, los que comprenden del 2024 al 2027.

La formulación, tanto de la visión como de la misión, se enmarca en la aspiración de ser una institución licenciada, caracterizada por la formación de docentes competentes en el ejercicio de su profesión, que manejan herramientas de investigación y los enfoques educativos vigentes bajo una mirada humanista y con apertura al cambio. Es importante destacar el énfasis que se está poniendo en la necesidad de formar docentes investigadores con ética y compromiso social.

El PEI 2024 al 2027 ha sido formulado con la participación de directivos, docentes formadores, estudiantes y representantes del distrito de Oyotún, quienes han brindado sugerencias, aportes y demandas a la mejora del servicio educativo, lo cual se ha plasmado, en un primer momento en el diagnóstico interno, realizado a través del análisis FODA, para luego plantear objetivos y acciones estratégicas para un plazo de cinco años.

El PEI contiene la propuesta pedagógica que delinea el perfil del egresado del IESP” DEL VALLE ZAÑA, para luego plantear fundamentos epistemológicos, pedagógicos y enfoques que orientan la planificación, metodología y evaluación de los aprendizajes. Asimismo, se presentan directrices pedagógicas para la comunidad educativa.

De igual manera, contiene la propuesta de gestión, la misma que contiene los fundamentos y enfoques para la gestión institucional, estilo de gobierno y directrices que rigen el actuar de todos los actores de la comunidad educativa. Finalmente, se presenta la investigación como un elemento indispensable para el mejoramiento del servicio educativo, así como la estrategia de evaluación y mejora del PEI.

La comunidad educativa del IESP Del Valle Zaña tiene altas expectativas en lograr alcanzar la visión propuesta, por lo cual se compromete a cumplir con todas las acciones estratégicas que se verán operativizadas año a año en los planes de trabajo. Estamos seguros de lograr nuestras metas y objetivos.

1. DATOS GENERALES DEL IESP/EESP

Denominación	Instituto de Educación Superior Pedagógico "DEL VALLE ZAÑA"
Tipo de gestión	Privada
Código modular	1196336
Autorización de creación	Resolución Gerencial Regional N°000442-2018-GR.LAMB/GRED
Revalidación	Resolución Directoral N° 075-2019-MINEDU/VMGP-DIGEDD
Dirección	Av. Tarapacá cuadra 12 – Oyotún
Dependencia regional	Gerencia Regional de Educación Lambayeque
Región	Lambayeque
Provincia	Chiclayo
Distrito	Oyotún
Director	Estilita Yolanda Vallejos Guerrero
Turno	Tarde
Teléfono	970306844
Correo electrónico	iespdelvallezanaoyotun@gmail.com
Página web	www.sites.google.com/site/delvallezania
Carrera Profesionales que ofrece en Formación Inicial Docente	Educación Inicial Educación Primaria Educación Física
Tiempo de duración del PEI	2024 -2027
Modalidad del servicio:	Presencial
Reseña histórica del IESP	<p>El IESP Del Valle Zaña fue creado en el año 1998, mediante Resolución Ministerial 0130-98-ED del 03 de febrero de 1998 y ratificada la autorización de creación con Resolución Gerencial Regional N°000442-2018-GR.LAMB/GRED.</p> <p>Mediante RD N°0075-2019-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID de fecha 23 de julio 2019, el Ministerio de Educación revalidó las carreras de Educación Inicial, Educación Física, Educación Primaria, Educación Secundaria especialidad de Comunicación y Educación Secundaria especialidad de Matemática, con lo que se autoriza a su funcionamiento.</p> <p>El IESP lleva por nombre Del Valle Zaña por que se encuentra ubicado en el Valle del Zaña, en el distrito de Oyotún, perteneciente a la provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque. Oyotún es un lugar</p>

estratégico y central bañado por el río Zaña, al igual que otros distritos que forman parte de este valle; donde algunos de ellos pertenecen a la región Cajamarca y otros a la región Lambayeque. Por eso la población estudiantil del IESP pertenecen a ambas regiones.

Desde 1998, el IESP abre sus puertas a la primera promoción, con local propio, una ex hacienda del distrito de Oyotún, siendo el primero y hasta ahora el único IESP existente en este distrito, que viene brindando a esta población y a la de los distritos aledaños, la oportunidad de que muchos jóvenes asuman la carrera de educación, como un medio para su sustento económico, pero sobre todo para la educación de muchos niños y jóvenes de los distritos y de la región, contribuyendo de esta manera al desarrollo del país.

1.2. Equipo institucional

Equipo directivo		
N°	Nombres y Apellidos	Cargo
1	Elmer Cancino Sánchez	Promotor
2	Estilita Yolanda Vallejos Guerrero	Director
3	Emelina Rodas Centurión	Secretaria General
4	Elmer Cancino Sánchez	Administrador
5	Karen Yolanda Cancino Vallejos	Jefe de unidad académica
6	Carmen de los Santos Tenorio de Irigoyen	Jefe de investigación e innovación

Equipo de docentes		
N°	Nombres y Apellidos	Cargo
1	Edit Maribel Ramírez Carhuatanta	Profesora de educación Inicial
2	Karem Yolanda Cancino Leyva	Psicóloga
3	César Augusto Guevara Bustamante	Profesor de investigación
4	Silvia Gyovani Lozada Miranda	Profesora de educación inicial
5	Andy Cevelyn Diaz Ucancia	Profesora de cursos electivos
6	José Martín León Briceño	Profesor de ciencia y tecnología
7	Pilar Janeth Valderrama Odar	Profesora de educación inicial
8	Eduardo Cerna Serrano	Profesor de computación e informática
9	Elmer Diógenes Cancino Vallejos	Profesor de computación e informática
10	Yamir Saul Agip Vilchez	Profesor de educación física
11	Felipe Eleuterio Guerrero Vega	Profesor de educación física

Personal administrativo		
N°	Nombres y Apellidos	Cargo
1	María Hilda Vislao Cancino	Secretaria
2	Ingrid Verónica Becerra Astochado	Asistente de secretaria

Personal de mantenimiento o vigilancia		
N°	Nombres y Apellidos	Cargo
1	Ana María Campos Palomino	Personal de mantenimiento
2	Robert Palomino Fernández	Vigilancia

2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DEL IESP/EESP

2.1. Análisis y funcionamiento interno

Análisis FODA de Procesos estratégicos, misionales y de soporte

Sub componente: Estratégico

Macroproceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Gestión de la Dirección	Gestión de necesidades formativas	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un docente responsable para la gestión de las necesidades formativas de los docentes. 		<ul style="list-style-type: none"> No se ha realizado últimamente capacitaciones en las necesidades formativas de los docentes. Los pocos cursos que se han realizado en los últimos años han tenido poca efectividad por el tema de la virtualidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Las lluvias y la zona agreste del lugar no permiten contar con una buena conexión a internet lo que desfavorecen las capacitaciones virtuales. La GRED Lambayeque no cuenta con especialistas que conozcan el sistema de educación superior pedagógica.
	Gestión de condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> El equipo directivo gestiona mejoras de la infraestructura, implementación de equipos y mobiliario. Asimismo, promueve un buen clima institucional. 		<ul style="list-style-type: none"> Los SSHH son insuficientes para la población estudiantil que se ha incrementado y los docentes formadores. Los estudiantes no cuentan con ambientes para consumir sus alimentos durante sus horas de refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> El clima del lugar, las lluvias no permiten construir los ambientes en los tiempos programados.

Macroproceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		<ul style="list-style-type: none"> La Institución cuenta con recursos económicos para gestionar nuevos ambientes y equipos. 		<ul style="list-style-type: none"> Las computadoras con las que cuenta son insuficientes para cubrir la necesidad de los estudiantes. 	
	Gestión del cambio	<ul style="list-style-type: none"> Se ha construido nueva infraestructura para dar mejor acceso a los ambientes. El personal está dispuesto al cambio, a la innovación 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con instituciones del lugar para realizar charlas o eventos sobre temas de violencia familiar y prevención de enfermedades. 	<ul style="list-style-type: none"> No se ha podido incorporar docentes formadores con un perfil mayor al de licenciado en educación 	<ul style="list-style-type: none"> Inexistencia de profesionales con grado de maestría o doctorado, en la zona, para hacerse cargo de las horas de docentes formadores.
Gestión de la calidad	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Se cuentan con todos los documentos de gestión. Disponibilidad del personal para participar en la planificación y evaluación del plan. 	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de las autoridades y representantes del distrito para que participen en la elaboración de los instrumentos de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> Planifican a nivel de equipo directivo, y solo el 80 % de docentes participa. 	<ul style="list-style-type: none"> Cambios de normativa que realiza el Ministerio de Educación de manera permanente, hace que se tenga que modificar las planificaciones.
	Monitoreo y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> El equipo directivo monitorea cada dos meses el desempeño de los docentes y se evalúa semestralmente. Se aplica fichas de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con guías emitidas por el Minedu para el monitoreo y evaluación del desempeño de los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> No todos los integrantes del equipo directivo cuentan con las capacidades para desarrollar un monitoreo óptimo. 	<ul style="list-style-type: none"> Cambios constantes de normativas en el tema de evaluación y monitoreo.
	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> Se realiza la retroalimentación para mejorar las deficiencias encontradas, a través de reuniones generales y en forma individual a algunos. La retroalimentación es asumida por el personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con documentos normativos sobre retroalimentación y evaluación formativa emitida por el Minedu 	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de estrategias de retroalimentación que conlleven al compromiso del personal 	

Sub componente: Misional

Macroproceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Gestión de la Formación Inicial	Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> · Profesores cuentan con el perfil para la enseñanza de la educación superior. · Estudiantes con muy buena disposición para el aprendizaje. · Los documentos del PCI y los sílabos están articulados al DCBN de la FID. 	<ul style="list-style-type: none"> · El distrito cuenta con una biblioteca municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> · Un porcentaje importante de estudiantes, sobre todo de la zona rural marginal, tiene bajo nivel académico en comprensión lectora. · Se cuenta con una biblioteca no muy actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> · En las épocas de lluvias (entre marzo y a mediados de mayo) se produce inasistencia de los estudiantes
	Práctica Preprofesional	<ul style="list-style-type: none"> · Se realiza desde el segundo ciclo. Se hacen tres tipos de prácticas: de observación, ayudantía y desarrollo de sesiones. · El estudiante tiene disponibilidad de hacer prácticas. · Se cuenta con un plan de práctica preprofesional. 	<ul style="list-style-type: none"> · El IESP cuenta con un centro de aplicación de formación en educación inicial y educación física, que pertenece al consorcio y que favorece la práctica preprofesional. 	<ul style="list-style-type: none"> · Los estudiantes del IESP tienen dificultades de realizar sus prácticas preprofesionales en las IIEE de EBR con las cuales se ha hecho convenio, porque no reciben el apoyo necesario de estas. · El centro de aplicación no es suficiente para cubrir a todos las prácticas del IESP 	<ul style="list-style-type: none"> · Algunos estudiantes tienen dificultades para trasladarse a las instituciones donde hacen sus prácticas preprofesionales por el tema económico y el clima en épocas de lluvia. · Los docentes de las aulas de las IE estatales donde se hacen las prácticas preprofesionales no muestran interés para apoyar al desarrollo profesional del practicante.
	Participación institucional	<ul style="list-style-type: none"> · La Institución (estudiantes, docentes, directivos) participan en los diversos eventos organizados por las diferentes instituciones de los distritos de la cuenca del Valle de Zaña. Por ejemplo: en aspectos culturales, eventos académicos, como jurados, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> · Buena disposición de la comunidad y de diferentes distritos para recibir la participación del IESP en los diferentes eventos culturales y académicos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Los estudiantes no cuentan con los medios económicos suficientes para desplazarse a los diferentes distritos donde se requiere su participación 	<ul style="list-style-type: none"> · Hay lugares en la zona donde no hay acceso de transporte público, debiendo trasladarse los estudiantes a pie o en vehículo motorizado para su participación.
	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> · Se cuenta con acuerdos interinstitucionales para el servicio de psicología para atender a los estudiantes en su desarrollo socioemocional y personal. · Se cuenta con convenios interinstitucionales para el servicio de psicología. 	<ul style="list-style-type: none"> · Existe acercamiento con EsSalud y el Juzgado Mixto de Oyotún para que los profesionales brinden charlas a los estudiantes y padres de familia en temas de desarrollo personal, social y familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> · La psicóloga no cuenta con el espacio adecuado y privado para atender casos de estudiantes y docentes. · Los estudiantes tienen problemas familiares y emocionales que afectan sus rendimientos académicos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Existencia de casos de violencia en las familias de los estudiantes, lo que interfiere en el buen desarrollo personal de los estudiantes.

	Investigación e innovación en la formación inicial	<ul style="list-style-type: none"> Estudiantes dispuestos a realizar trabajos de investigación. Algunos docentes desarrollan la metodología de investigación durante sus clases. Los estudiantes a partir del 7mo ciclo realizan el proyecto de investigación para la titulación. 	<ul style="list-style-type: none"> Cuentan con el centro de aplicación para el desarrollo de la investigación acción e innovación 	<ul style="list-style-type: none"> Poca difusión de los resultados de las investigaciones realizadas. No todas las áreas y programas realizan investigación. Escaso desarrollo de proyectos de innovación. No existe un repositorio institucional para las investigaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Aspectos económicos de los estudiantes y en otros el tiempo, porque muchos de ellos solo se autosostienen, trabajan. Esto les limita realizar investigación de manera permanente.
Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes formadores, en su mayoría, poseen buen dominio del manejo disciplinar o de su especialidad y de la metodología de enseñanza aprendizaje. Los docentes formadores predispuestos a capacitarse en Currículo Nacional de Formación Inicial Docente. 	<ul style="list-style-type: none"> En la región existe una universidad pública en la que los docentes formadores pueden desarrollarse profesionalmente. 	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes formadores tienen dificultades en el manejo del programa curricular, en el trabajo de las áreas y su aplicación y el enfoque por competencias en la educación superior. 	<ul style="list-style-type: none"> No contar con profesionales en el ámbito de la región que manejen el currículo de Formación Inicial Docente.
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Profesores con disposición para conocer la forma de aplicar la investigación e innovación en el desarrollo de sus áreas. Disponibilidad económica del instituto para que los profesores realicen investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe contactos con las diversas instituciones que cuentan con la información o base de datos que sirve como fuente de información para la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> La mayoría de los profesores no aplican la investigación e innovación en el desarrollo de su área. No existe una unidad de investigación e innovación en el IESP. 	<ul style="list-style-type: none"> En la región no se conoce la existencia de instituciones que promuevan la investigación e innovación educativa.

Macroproceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua		<ul style="list-style-type: none"> La Ley 30512 favorece la gestión de programas de formación continua de docentes en los institutos 	<ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con programas de formación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> Que los docentes de las IIEE de educación básica regular, prefieran programas de formación continua de manera virtual, como la mayoría actualmente viene recibiendo.
	Investigación e innovación en la formación continua		<ul style="list-style-type: none"> La Ley 30512 favorece la gestión de programas de formación continua de docentes en el tema de investigación e innovación 	<ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con programas de formación continua sobre investigación e innovación 	<ul style="list-style-type: none"> Que los docentes de las IIEE de educación básica regular, prefieran programas de formación continua de manera virtual, como la mayoría actualmente viene recibiendo.
Promoción del bienestar y empleabilidad	Funcionamiento de la unidad de bienestar y empleabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Cuentan con un comité de bienestar del estudiante. El IESP prepara a los estudiantes para la PUN, mediante cursos extracurriculares. 40% de los egresados han tenido puntajes en la prueba PUN que les ha permitido laboral en diversas instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> El IESP genera empleo para los egresados dentro del centro de aplicación 	<ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con una unidad de bienestar y empleabilidad. El comité de bienestar del estudiante solo funciona cuando se le solicita. 	<ul style="list-style-type: none"> Con la norma que emite el MINEDU, no permite que los titulados recién egresados laboren, porque no tienen experiencia.
	Seguimiento de egresados	<ul style="list-style-type: none"> Cuentan con los números de teléfonos del 80% de los egresados del año 2021 y 2022. 60% de los egresados asisten al IESP una vez al año por el aniversario 	<ul style="list-style-type: none"> Los egresados son ubicables median teléfono. 	<ul style="list-style-type: none"> No cuentan con personal exclusivo para el seguimiento a los egresados. Solo lo hace la secretaria. No cuentan con una base de datos con información de la 	<ul style="list-style-type: none"> El horario de disponibilidad de los egresados es diverso, lo que hace difícil la comunicación.

Macroproceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		por encuentro de egresados.		situación laboral de los egresados.	
Admisión	Admisión	<ul style="list-style-type: none"> Se ha realizado de manera virtual el proceso de admisión, lo cual ha sido favorable, porque se ha contado con todas las herramientas tecnológicas y el personal idóneo. El año 2023 ha habido mayor número de postulantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Hay demanda de estudiantes en los niveles de educación inicial y educación física. La revalorización de la carrera docente ha ayudado para que los IESP tengan acogida. Los alcaldes de los diferentes distritos solicitan que el proceso de admisión y el servicio educativo se realice en diferentes distritos. 	<ul style="list-style-type: none"> La conectividad de algunos de estudiantes no ha sido buena, esto ha dificultado en la entrevista personal. Se reprogramó el proceso de admisión por el tema climatológico (lluvia y desborde de ríos). No ha habido postulantes para el nivel primario, debido a que no existe la demanda. 	<ul style="list-style-type: none"> El clima del lugar, las lluvias retrasan el proceso de admisión. El Ministerio de Educación dificulta el proceso de inscripción para el proceso de admisión.

Sub componente de soporte:

Macroproceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Gestión de recursos económicos y financieros		<ul style="list-style-type: none"> Los recursos propios son suficientes para la gestión del servicio. La promotoría cuenta con buen sistema crediticio. Cuentan con un contador que lleva el control de los recursos 	Los bancos y cajas de ahorro y crédito brindan créditos a corto, mediano y largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> 20% aproximado en el retraso del pago de pensiones de los estudiantes. 	

Macroproceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		económicos y financieros			
Gestión logística y abastecimiento		<ul style="list-style-type: none"> • La infraestructura es propia, no hay pago de arriendo. • Se realiza inventario anual de todos los bienes. • El administrador se encarga del inventario de bienes, el mismo que se informa de manera mensual. 		<ul style="list-style-type: none"> • Algunas veces no se prevé las necesidades inmediatas del IESP para brindar un servicio efectivo. • La información logística, de inventario de bienes no se encuentra digitalizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interrupción en el servicio eléctrico, de agua y comunicación por el tema de las lluvias, en algunas épocas, retrasa la gestión administrativa.
Gestión de personas		<ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo es el encargado de verificar el perfil del personal. • La información del Currículo y ficha del personal está en físico y digitalizado. • Existe buen clima entre el personal docente y administrativo de la Institución. 		<ul style="list-style-type: none"> • Algunos trabajadores del IESP radican en la capital de la región lo que no permite su mayor permanencia en el IESP, cuando se le requiere para reuniones de trabajo y de compartir. 	<ul style="list-style-type: none"> • En época de verano los ríos aumentan su caudal y el personal que viene de fuera se traslada en maquinaria pesada y retrasa su llegada al IESP.
Gestión de recursos tecnológicos		<ul style="list-style-type: none"> • El jefe del departamento de informática es el encargado de la gestión de recursos tecnológicos. • La administración cuenta con recursos tecnológicos para los procesos de admisión, 	<ul style="list-style-type: none"> • En la zona existe una empresa que puede brindar apoyo logístico y técnico a los recursos tecnológicos del IESP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficientes equipos tecnológicos para el servicio educativo y los que posee son de mediana generación. • Los equipos tecnológicos para la administración son de mediana generación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas operadoras no brindan un buen servicio de internet, lo cual hace que el servicio de internet no sea el mejor.

Macroproceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		<p>matrícula, etc. Para el manejo del SIA.</p> <ul style="list-style-type: none"> Algunos docentes formadores de la institución son especializados en tecnología y servicio técnico. 			
Atención al usuario		<ul style="list-style-type: none"> Tres personas son las encargadas de atender a los usuarios (Una secretaria y dos asistentes administrativos). La atención es permanente durante el horario establecido. Se lleva un registro en físico de las atenciones al público usuario. La atención al usuario se realiza también de manera telefónica y virtual, por correo electrónico. 	<ul style="list-style-type: none"> El IESP está ubicado en una zona estratégica de accesibilidad para dos regiones: Lambayeque y Cajamarca. Los alcaldes de los diferentes distritos realizan gestiones vía telefónica con el IESP. 	<ul style="list-style-type: none"> No se encuentra digitalizado el registro de atención al usuario. 	<ul style="list-style-type: none"> En época de verano la atención al usuario disminuye por el tema de las inundaciones que no permite el desplazamiento.
Asesoría legal		<ul style="list-style-type: none"> Cuentan con asesoría legal que tiene experiencia en el campo laboral y civil 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con profesionales en derecho en la zona y en la región. 	<ul style="list-style-type: none"> El asesor legal vive en Chiclayo y las consultas se hacen por teléfono y cuando los directivos viajan a este lugar. El asesoramiento legal es limitado, solo para trámites en registros públicos y alguna Denuncia 	

2.2. Análisis de resultado de aprendizaje y eficiencia interna de la institución

a) Resultado de aprendizaje

Entre el año 2019 y el 2023, ha habido 103 egresados en el programa de Educación Inicial, cuyos resultados de su aprendizaje fue del 100% satisfactorio. En el mismo periodo, no hubo ningún egresado de Educación Física, debido a que este programa recién empezó en el 2019.

La evolución del logro de aprendizaje de los estudiantes por programa ha sido satisfactoria en la mayoría de los estudiantes desde el ciclo 2019-I hasta el ciclo 2022-II, con lo que se puede inferir que los estudiantes han tenido un buen nivel de aprendizaje porque la institución viene brindando un servicio educativo óptimo. Sin embargo, durante la pandemia del 2020 al 2022 algunos estudiantes fueron desaprobados en algunos cursos, pero no llegaron a realizar subsanación y pasaron al ciclo siguiente. Esto por la emergencia sanitaria, decretada por el Estado Peruano.

En los cuadros siguientes se pueden apreciar la evolución de los logros de aprendizaje de los estudiantes:

Cuadro: Número de estudiantes del programa de Educación Inicial según resultados de aprendizaje del 2019-I al 2022-II

Resultados de aprendizaje		Ciclos							
Cualitativo	Cuantitativo	2019-I	2019-II	2020-I	2020-II	2021-I	2021-II	2022-I	2022-II
En Inicio	0-10				24	48	48	77	
En Proceso	11-13								
Satisfactorio	14-17	174	190	175	174	147	142	113	186
Destacado	18-20								

Cuadro: Número de estudiantes del programa de Educación Física según resultados de aprendizaje del 2019-I al 2022-II

Resultados de aprendizaje		Ciclos							
Cualitativo	Cuantitativo	2019-I	2019-II	2020-I	2020-II	2021-I	2021-II	2022-I	2022-II
En Inicio	0-10				19	37	18	62	
En Proceso	11-13								
Satisfactorio	14-17	37	57	56	56	55	85	55	133
Destacado	18-20								

Entre los años 2019 al 2022, han obtenido su título profesional en educación un total de 49 estudiantes del programa de Educación Inicial. En el programa de Educación Física no se ha registrado ningún egresado, a la fecha, debido a que la primera promoción culmina, recién, a fines del año 2023.

b) Eficiencia interna

La institución ha tenido un crecimiento importante en la matrícula de estudiantes entre el año 2021 y el presente año 2024, tal como se muestra en la siguiente tabla:

MATRICULA DE ESTUDIANTES					
	2022-I	2022-II	2023-I	2023-II	2024-I
Educación Inicial	1196	186	213	189	213
Educación Secundaria-Física	92	137	179	173	179
Educación Primaria					17
TOTAL	288	323	392	361	409

Se puede observar que el total de alumnos matriculados aumentó en 64% desde el año 2021, siendo mayor en el caso de Educación Inicial con el 66% de crecimiento. Esta mayor demanda de matrícula de estudiantes es una respuesta a la necesidad de los estudiantes que desean continuar estudios profesionales en educación dentro del ámbito de influencia del Instituto. De igual modo, expresa el reconocimiento de parte de los estudiantes matriculados sobre los servicios educacionales que son brindados por el Instituto.

Entre el 2019-I y el 2022-II se han retirado o abandonado los estudios en el programa de educación inicial un 1.25% de estudiantes y en el programa de educación física un 0,7%, lo cual evidencia que existe un mínimo número de estudiantes que se retiran o abandonan sus estudios, siendo el programa de educación física, en el que menos se retiran. Tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro: Número de estudiantes que se retiran o abandonan los estudios desde el ciclo 2019-I hasta el ciclo 2022-II, según programa

Programa	Nómina de Matrícula de los Últimos Cinco Años							
	2019-I	2019-II	2020-I	2020-II	2021-I	2021-II	2022-I	2022-II
Educación Inicial	04	01	00	03	08	03	01	00
Educación Física	01	01	00	01	00	00	00	00

De acuerdo con los registros de la Institución, no se evidencia en las nóminas de matrícula de estudiantes que se hayan efectuado trasladados de un programa de estudios a otro programa, ni a otro IESP, desde el año 2019.

2.3. Análisis del contexto externo

Oyotún se encuentra a una distancia de 75 km de la ciudad de Chiclayo, a 220 mts. sobre el nivel del mar a un recorrido de 01 hora y 30 minutos de transporte de la ciudad de Chiclayo al distrito. Tiene una superficie territorial de 455,40 km². La capital del distrito es el pueblo de Oyotún, situado en la margen izquierda del río Zaña con una Latitud sur 6° 50' 52.5" y 79° 18' 3.4" de longitud occidental.

El relieve presenta un territorio en parte llano y accidentado, con presencia de laderas, quebradas, pequeños cañones, precipicios y crestas. Parte del distrito se encuentra en la región natural de la Chala y otra parte en la región Yunga. En el aspecto ambiental, la zona de Oyotún se caracteriza por presentar un territorio en parte llano y accidentado, con presencia de laderas, quebradas, pequeños cañones, precipicios y crestas, que se tornan de color verde en épocas de lluvia, lo que le da un paisaje agradable y de relax a la vista de todo visitante.

Según SENAMHI, el clima del distrito de Oyotún se caracteriza por presentar un clima semicálido y húmedo con lluvias deficientes durante casi todo el año, soliendo presentar con mayor intensidad entre los meses de diciembre a mayo. La temperatura media anual es de 27,4 °C a 31,7°C, en época de verano, bajando en la época de invierno entre los 14,6°C y 21,7 °C temperatura mínima.

Según el INEI 2017, el distrito de Oyotún cuenta con una población de 8201 habitantes, de los cuales el 4154 son hombres y 4048 son mujeres. La población se caracteriza por ser en su mayoría jóvenes, el 65,74% de la población tiene entre 15 a 29 años de edad, población potencial para seguir estudios superiores.

Oyotún limita por el Norte con el distrito de Chongoyape de la ciudad de Chiclayo y el distrito de Llama de la provincia de Chota (Cajamarca), por el Sur con el distrito de Nueva Arica de la provincia de Chiclayo y los distritos de Nanchoc y Niepos de la provincia de San Miguel (Cajamarca), por el Este con los distritos de Niepos y Florida de la provincia de San Miguel (Cajamarca) y el distrito de Catache en la provincia de Santa Cruz (Cajamarca) y por el Oeste con los distritos de Oyotún y Pucala de la provincia de Chiclayo.

Son varios centros poblados que conforman el distrito de Oyotún:

Centro poblado	N° de Población	Viviendas
Oyotun	4857	2109
Motete	7	6
Chumbenique	159	70
Cantagallo	3	3
La compuerta	232	156
Alumbral	104	35
Zorronto	149	71
San Luis	20	6
El Portero	9	6
Las Delicias	391	163
Bebederos	60	28
Santa Rita	66	23
Pan de Azucar	80	41
Alto Peru	129	54
El palomo Bajo	13	4
El collao	30	14
Chilca Alto	213	105
Polvadera	119	51
Frejolar	18	12
Macuaco	540	223
Sorronto Viru	76	30
Viru Viru	116	45
Gramal	2	2
El Algarrobal	12	9
Conde	57	19
El Porvenir	32	17
Espinal alto	135	53
Espinal	211	83
El seis	65	32
Totales	7976	3495

Fuente: INEI 2015

En Educación, según el INEI 2017, señala que en el distrito de Oyotún el 77,0% de la población termina la primaria y la secundaria, el 3,37% de la población cuentan con educación superior no universitaria y el 1.93% educación superior universitaria y el 0,23% con estudio de maestría o doctorado. Con lo cual se puede evidenciar los pocos profesionales y con post grado con los que cuenta el distrito. La población que no sabe leer y escribir en el distrito asciende a 12,61%, lo cual es un número significativo de analfabetos.

Oyotún cuenta con 37 instituciones y programas educativos, de los cuales 33 son instituciones dedicadas a la educación básica regular, donde 28 son de tipo público y 05 son privadas, de acuerdo al cuadro siguiente:

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Total	37	31	6	19	18	13	18	6	0
Básica Regular	33	28	5	15	18	10	18	5	0
Inicial	16	14	2	9	7	7	7	2	0
Primaria	12	10	2	4	8	2	8	2	0
Secundaria	5	4	1	2	3	1	3	1	0
Básica Alternativa	2	2	0	2	0	2	0	0	0
Básica Especial	1	1	0	1	0	1	0	0	0
Superior No Universita	1	0	1	1	0	0	0	1	0
Pedagógica	1	0	1	1	0	0	0	1	0

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Padrón de Instituciones Educativas

En el cuadro se puede identificar que en el distrito de Oyotún hay un solo Instituto de Educación Superior Pedagógica, de tipo privado, que es el Del Valle Zaña, del cual nos estamos refiriendo en este PEI. El ámbito de influencia del IESP, proviene de un total de 08 distritos que pertenecen a dos regiones colindantes: La Florida, Niepos, Bolívar, Nanchoc de la región Cajamarca y Oyotún, Chiclayo, Nueva Arica y Cayalti de la región Lambayeque.

En cuanto a su economía, su principal actividad es la agricultura, siendo el 70,3% de la población que se dedica a esta actividad. Los cultivos son de arroz, caña de azúcar, maíz, yuca, camote y frutales: mientras que el 29,7% se dedica a otras actividades como la ganadería (vacuno y caprino). Dentro de las entidades financieras que hay en el distrito solo se encuentra el Banco de la Nación.

Actividad económica	Población	%
Agrícola	2109	70.3
Pecuaría	12	0.4
Forestal	1	0.0
Pesquera	2	0.1
Minera	4	0.1
Artesanal	9	0.3
Comercial	192	6.4
Servicios	342	11.4
Otros	170	5.7
Estado (gobierno)	161	5.4
Total de población	3002	100

Fuente: INEI 2015

En cuanto al sector salud (según COE-Salud) en el distrito hay 04 establecimientos de la DISA para la atención de emergencias. El INEI 2017 indica que la mayor cantidad de personas se encuentran en el Seguro Integral de Salud, en un 72,38% de la población, mientras que en Essalud el 12,84% de la población y existe un 13,30% que no

posee ningún tipo de seguro y el resto se encuentran en el sector privado u otro.

El patrón de la ciudad es San Juan Bautista y su festividad se celebra el 24 de junio, fecha en que la ciudad se viste de gala con la presencia de ventas de diversos productos típicos de la zona, en la feria del pueblo. Asimismo, la participación de artistas y cantantes de la región y de otras partes del Perú, que vienen a alegrar a todos los ciudadanos de este distrito.

El actual alcalde de Oyotún es el señor Moisés Fernández Guevara del partido político Movimiento Regional Construyendo, quien se encontrará en el cargo desde el año 2023 hasta el 2026 en este distrito.

Según la investigación realizada por Luis Díaz García (2022) sobre la vocación turística de Oyotún se concluye que este distrito cuenta con recursos turísticos naturales, como: las cascadas de Macuaco, el bosque de Pan de Azúcar y la cascada de Espinal; sin embargo, su planta turística e infraestructura no es la más adecuada para la práctica del turismo de naturaleza, porque su infraestructura no reúne las condiciones necesarias para la práctica del turismo, y sumado a ello no posee los servicios turísticos básicos necesarios. Las autoridades por su parte no realizan planes, estrategias o acciones que le permitan mejorar estas deficiencias.

De igual manera, Amaya y Gastelo (2020) en su investigación sobre el potencial turístico de Oyotún, concluyen que los que visitan Oyotún les gustaría que el distrito se desarrolle turísticamente, siendo los jóvenes estudiantes los que más visitaron los diferentes recursos con gran frecuencia y fueron en muchos casos procedentes de Chiclayo. Asimismo, los motivos principales que los motivó a visitar los recursos fueron: tener contacto con la naturaleza y descansar o relajarse.

Según Taboada Matute (2021) en su tesis sobre el mejoramiento del complejo deportivo de Oyotún, concluye que en este distrito existe la necesidad de contar con un polideportivo donde las personas puedan desarrollar la práctica de diversos deportes y los jóvenes inviertan su tiempo libre en hacer deporte y disminuir la delincuencia y la ociosidad en este distrito (Chiclayo es la tercera ciudad del Perú con mayor índice de delincuencia). En Oyotún solo existe un estadio que se encuentra en medianas condiciones y donde solo se practica el fútbol, dejando fuera otros tipos de deporte para todas las personas hombres y mujeres.

2.4. Mapeo de actores

Tipo de actor	Posición del actor		
	Colaborador	Neutral	Opositor
Gerencia Regional de Educación	Es colaborador porque reciben asesoramiento en temas normativos y pedagógicos.		
Gobierno Provincial		No interviene	
Gobierno Local de Oyotún (región Lambayeque)	Apoya en las acciones o actividades extracurriculares de la institución.		
Gobiernos locales de los distritos de la Cuenca del Valle de Zaña: Niepos, La Florida, Nanchoc, Bolívar (región Cajamarca) Nueva Arica, Cayaltí (región Lambayeque)	Apoyan con la logística para eventos en sus diferentes localidades.		
Instituciones Educativas públicas y privadas de los distritos de la cuenca de Valle	Apoyan dando facilidades para la práctica profesionales de los estudiantes del IESP.		
Rondas campesinas de Oyotún	Colaboran con la seguridad en las diversas actividades de la institución.		
Asociación de agricultores de Oyotún	Difusión de los procesos de convocatoria a los exámenes de admisión.		
Juntas vecinales del distrito de Oyotún	Difusión de los procesos de convocatoria a los exámenes de admisión.		
PNP de Oyotún	Colaboran con la seguridad en las diversas actividades de la institución.		
Centro de salud	Jornadas médicas, vacunación, charlas sobre prevención de enfermedades.		
IST Del Valle Zaña	Brindan primeros auxilios en el IESP.		

2.5. Conclusiones del diagnóstico

Componentes del diagnóstico	Conclusiones
Funcionamiento de procesos institucionales	<p>Se ha identificado fortalezas como el buen clima institucional, con docentes formadores identificados con la institución, que participan activamente en las diferentes actividades que programa el IESP.</p> <p>Se ha identificado debilidades en el IESP como carencias técnicas y metodológicas para el desarrollo de un proceso sistemático de monitoreo y evaluación de los procesos de la gestión de la institución.</p> <p>Se ha identificado debilidades en el poco funcionamiento que tiene la unidad de investigación, así como la carencia de la Unidad de Bienestar y empleabilidad.</p> <p>Se ha identificado oportunidades en las diversas instituciones y organizaciones de los diferentes distritos del ámbito de influencia del IESP y de las IIEE de educación básica regular.</p> <p>Se ha identificado como amenaza las dificultades de acceso al IESP en épocas de lluvias e inundaciones, como movilidad y falta de internet.</p>
Resultados de aprendizaje y eficiencia interna	<p>El resultado de los aprendizajes de los estudiantes en un 90% es satisfactorio, lo que indica que un buen nivel de estudios.</p> <p>Se ha identificado un crecimiento de 64% en la matrícula de estudiantes en los últimos tres años, como reconocimiento al servicio educativo prestado por la institución, atendiendo las demandas de los estudiantes que desean formarse para el ejercicio de la docencia.</p>
Situación del contexto	<p>En el distrito se encuentra el IESP Del Valle Zaña, el único en ese distrito. El ámbito de influencia proviene de un total de 08 distritos que pertenecen a dos regiones colindantes: La Florida, Niepos, Bolívar, Nanchoc de la región Cajamarca y Oyotún, Chiclayo, Nueva Arica y Cayalti de la región Lambayeque.</p>
Mapeo de actores	<p>Todos los actores que están relacionados con el IESP son colaboradores, solo el gobierno provincial es neutral. No cuenta con opositores.</p>

3. ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

La demanda está constituida por las necesidades de educación de la población estudiantil de la educación básica en sus diferentes niveles y modalidades, que tiende a crecer, es decir, cada año se presentan un mayor número de estudiantes que se incorporan al sistema educativo desde el nivel inicial, presionando sobre los niveles de primaria y secundaria, que también tienden al crecimiento. Este mayor número de estudiantes requiere de una dotación de profesores suficiente para la atención de esas necesidades crecientes de la población. En ese sentido, la demanda está constituida por la cantidad de docentes requerida para la atención del servicio educativo, en sus distintos niveles y modalidades, cantidad de docentes que crece en la medida en que nuevos estudiantes se incorporan al sistema educativo. La demanda de docentes está conformada por el grupo de docentes ya incorporados al sistema más los nuevos requerimientos derivados de las necesidades de atención de nuevos estudiantes.

En la educación bajo la gestión a cargo del Estado, conocida como servicio público o estatal, un grupo de docentes ha sido incorporado a la carrera magisterial, asegurando su continuidad dentro del sistema para atender un segmento de la demanda. Otro grupo de docentes se encuentra incorporado transitoriamente al sistema en la modalidad de contratación, permitiendo cubrir de manera complementaria las necesidades de la educación pública. El Estado proporciona las plazas que se requiere para el personal de la carrera magisterial como para la contratación docente.

En el caso de las instituciones privadas, la demanda suele ser cubierta, principalmente, mediante la modalidad de contratación anual, por cuyo motivo, el profesorado que ejerce en instituciones privadas suele ser removido o sustituido periódicamente; sin embargo, esta modalidad permite que las instituciones privadas tengan comportamientos más ágiles y flexibles en la contratación de docentes.

Teniendo en consideración lo anterior el análisis de la demanda se realizará considerando:

- La demanda de secciones según la matrícula de estudiantes considerando la norma de racionalización, así como los promedios de cantidad de estudiantes por sección mostradas en el Escala del Minedu para el ámbito de influencia.
- Debido a que en Educación Inicial no existe una distribución de horas por áreas curriculares se asumirá que existe una sola área curricular.
- La Educación Primaria cuenta, normalmente con un solo docente que cubre todas las áreas curriculares, por lo que será posible calcular la demanda de docentes en proporción al número de secciones.
- En cuanto a la Educación Secundaria se estimará la demanda de horas por especialidad a partir de la demanda de secciones. Con los resultados del proceso anterior se calcula la demanda de docentes u horas-hombre de docentes.
- Se efectuará una proyección de matrícula de estudiantes que generan una

mayor demanda docente, permitiendo realizar la proyección de demanda docente.

Con la finalidad de establecer la cantidad de docentes que demanda el sistema educativo y focalizar la demanda, es necesario determinar el ámbito sobre el cual la Institución ejerce influencia, es decir, el espacio geográfico debidamente delimitado. Para el presente caso se ha delimitado el ámbito a los distritos de la provincia de Chiclayo: Oyotún, Cayalti y Nueva Arica, que pertenecen a la región Lambayeque; y a los distritos de Niepos, La Florida, Nanchoc y Bolívar de la provincia de San Miguel en la región Cajamarca. Es acertado mencionar que este es el ámbito de influencia sobre el cual pretende impactar el servicio educativo del Instituto, sin embargo, es posible que el efecto se extienda sobre otros ámbitos distritales, provinciales y regionales, pero en menor medida, por lo que las cifras son de carácter referencial, especialmente debido a los mecanismos del mercado ocupacional que suele presionar proceso de migración hacia espacios donde se hace evidente una mayor demanda y mejores condiciones laborales.

A continuación, mostramos los resultados del análisis de demanda. Dentro del ámbito de influencia, se puede observar el crecimiento en el número de estudiantes matriculados en cada nivel educativo:

MATRICULADOS EN EDUCACIÓN INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA EN EL ÁMBITO DE INFLUENCIA, 2013-2023

AÑO	MATRICULA PROVINCIA CHICLAYO			MATRICULA PROVINCIA SAN MIGUEL			TOTAL MATRICULA		
	Inicial	Primaria	Secundaria	Inicial	Primaria	Secundaria	Inicial	Primaria	Secundaria
2,013	39,351	85,809	67,076	2,327	6,249	5,009	41,678	92,058	72,085
2,014	39,680	85,024	64,155	2,529	5,923	4,787	42,209	90,947	68,942
2,015	40,031	84,886	63,994	2,596	5,838	4,564	42,627	90,724	68,558
2,016	41,250	86,118	65,952	2,524	5,658	4,424	43,774	91,776	70,376
2,017	40,960	84,806	65,834	2,447	5,423	4,426	43,407	90,229	70,260
2,018	42,149	87,060	67,059	2,369	5,387	4,222	44,518	92,447	71,281
2,019	43,785	90,439	68,248	2,407	5,223	4,172	46,192	95,662	72,420
2,020	42,802	95,039	70,406	2,350	5,223	4,150	45,152	100,262	74,556
2,021	41,325	97,140	71,019	2,410	5,227	4,301	43,735	102,367	75,320
2,022	41,311	98,396	72,684	2,261	5,107	4,221	43,572	103,503	76,905
2,023	41,294	99,064	75,256	2,119	4,787	4,150	43,413	103,851	79,406

Fuente.- ESCALE, Minedu

El cuadro nos muestra el crecimiento de la población estudiantil matriculada en los diferentes niveles de la educación básica, como consecuencia del crecimiento natural de la población en los distritos del ámbito de influencia. Este crecimiento sustenta un aumento en la demanda de docentes para cubrir las necesidades de las instituciones educativas.

No obstante, las necesidades no son plenamente satisfechas por personal titulado como profesor, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Profesores titulados según nivel (% del total), 2016-2022

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Inicial	Lambayeque	73.7	75.5	70.1	72.1	75.1	77.3	75.2
	Cajamarca	61.1	64.6	69.2	73.5	79.2	79.4	80
Primaria	Lambayeque	85.6	86.5	85	83.6	84.8	84.2	82.9
	Cajamarca	94.1	94.2	94.4	94	93.8	94	93.3
Secundaria	Lambayeque	85.4	82.3	81	81.2	83.2	83.7	81.3
	Cajamarca	87.9	86.8	88.1	90	90.6	91.7	91.4

Fuente: ESCALE, Minedu.

Este cuadro muestra que una parte de la demanda es cubierta por personas que no cuentan con el título correspondiente, siendo evidente que hay un déficit de profesionales titulados que cumplan en requisito de titulación dentro de la zona de influencia, generando una demanda insatisfecha.

De manera complementaria, se puede observar que el sistema educativo dentro del ámbito de influencia desempeña funciones que tienen a su cargo más de un área curricular, tanto en primaria como en secundaria, siendo más notable en el primer caso, específicamente en Cajamarca.

Profesores con más de un área curricular a cargo, (% del total). 2018-2020

		2018	2019	2020	2021	2022
Primaria	Lambayeque	85.9	81.6	81.8	83.1	81.6
	Cajamarca	91.1	89.7	87.9	90.4	89.6
Secundaria	Lambayeque	44.8	36.2	50.8	47.6	36.5
	Cajamarca	62.8	47.6	61.4	56.8	31.7

Fuente: ESCALE, Minedu.

Este dato nos muestra que, no obstante que el Currículo Nacional de la Educación Básica establece diferentes áreas de especialidad y que la formación inicial de docentes en las instituciones de educación superior se realiza por áreas de especialidad, los profesores cubren exigencias curriculares diferentes de aquellas para las cuales fueron formados.

Reforzando lo mencionado hasta ahora, en un estudio elaborado por DIFOID se proyectó la cantidad de docentes requeridos para el cierre de brechas del 2018 al 2023 por programa de estudios, para los departamentos de Lambayeque y de Cajamarca¹:

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

Región	Educación Inicial	Educación primaria	Educación física
Lambayeque	2310	1387	542
Cajamarca	2207	0	34

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

¹ Fuente.- Minedu, Difoid: “Resultados del estudio de oferta y demanda para establecer la brecha de docentes, a nivel nacional y regional”. Documento de trabajo. Este estudio, que no ha registrado fecha de elaboración, identifica como nula la brecha para Educación Secundaria en la especialidad de Matemáticas y en la especialidad de Comunicación.

Con esta información es evidente que las brechas del año 2023 debieron cubrirse con la formación de nuevos profesionales de la educación en las cantidades indicadas en este estudio. Sin embargo, a la fecha es necesario identificar, actualizar y analizar la información de demanda para el cierre de brechas.

Para el año 2023, ESCALE del Minedu ha registrado la siguiente información sobre cantidad de alumnos matriculados, cantidad de docentes y de secciones dentro del ámbito de influencia del Instituto:

Cantidad de alumnos, docentes y secciones en el ámbito de interés, 2023

Provincia	Distrito	Inicial			Primaria			Secundaria		
		Alumnos	Docentes	Secciones	Alumnos	Docentes	Secciones	Alumnos	Docentes	Secciones
CHICLAYO	Cayalti	739	27	70	1,612	74	83	1,124	73	39
	Chiclayo	12,838	688	766	32,468	1,542	1,309	31,939	1,732	1,119
	Nueva Arica	133	7	13	162	13	23	222	16	10
	Oyotun	431	17	45	846	43	76	597	51	36
	Subtotal	14,141	739	894	35,088	1,672	1,491	33,882	1,872	1,204
SAN MIGUEL	Bolívar	44	6	9	129	14	32	91	9	5
	La Florida	71	9	18	224	24	44	224	33	20
	Nanchoc	56	4	14	131	15	27	88	8	5
	Niepos	166	10	55	358	42	112	351	48	28
	Subtotal	337	29	96	842	95	215	754	98	58
TOTAL		14,478	768	990	35,930	1,767	1,706	34,636	1,970	1,262

Fuente: ESCALE, Minedu.

A partir de esta información se verifica que:

- En Educación Inicial, tenemos que en el año 2023 se registraron 990 secciones, que fueron atendidas por solamente 768 docentes, es decir, se mostró un déficit absoluto de 222 docentes para atender las necesidades de todos los estudiantes matriculados, haciéndose evidente que nos enfrentamos a un problema de atención de este servicio educativo.

Docentes, secciones y déficit de docentes en Educación Inicial, dentro del ámbito de influencia, 2023

Distrito	Inicial		
	Docentes	Secciones	Déficit
Cayalti	27	70	43
Chiclayo	688	766	78
Nueva Arica	7	13	6
Oyotun	17	45	28
Bolívar	6	9	3
La Florida	9	18	9
Nanchoc	4	14	10
Niepos	10	55	45
Total	768	990	222

Elaboración propia a partir del ESCALE, Minedu

- En Educación Primaria, no obstante que el CNEB considera áreas curriculares de especialidad, la asignación de docentes se dirige a cubrir todas ellas con un solo docente, es decir, asigna un docente para cada sección y, al igual que en la educación inicial, podemos determinar que también se presenta un déficit no cubierto de docentes, con excepción del distrito de Chiclayo, en las siguientes cantidades:

Docentes, secciones y déficit de docentes en Primaria, dentro del ámbito de influencia, 2023

Distrito	Primaria		
	Docentes	Secciones	Déficit
Cayalti	74	83	9
Chiclayo	1,542	1,309	0
Nueva Arica	13	23	10
Oyotun	43	76	33
Bolívar	14	32	18
La Florida	24	44	20
Nanchoc	15	27	12
Niepos	42	112	70
Total	1,767	1,706	172

Elaboración propia a partir del ESCALE, Minedu

En el ámbito de influencia del Instituto, de acuerdo con la información presentada a partir de los registros del ESCALE del Minedu, habría un déficit no cubierto de 172 secciones correspondientes a la educación primaria que no cuentan con un docente asignado.

- En educación secundaria, la estimación del déficit se realiza a partir de las necesidades de cada área curricular según las especialidades correspondientes. Para ello, como se mencionó anteriormente, se recurrirá a determinar la cantidad de docentes requeridos por cada área curricular tomando en cuenta la cantidad de horas semanales del área y el número de secciones; este número de horas se asignará entre una cierta cantidad de docentes tomando como dato de referencia las disposiciones de la RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 281-2016-MINEDU sobre distribución del tiempo en horas pedagógicas de la educación básica regular, que establece lo siguiente:

ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO SEMANAL
DE EDUCACIÓN SECUNDARIA – II.EE. CON JORNADA
ESCOLAR REGULAR

AREAS CURRICULARES	GRADOS DE ESTUDIOS					TOTAL SEMANAL
	1°	2°	3°	4°	5°	
Matemática	4	4	4	4	4	20
Comunicación	4	4	4	4	4	20
Educación física	3	3	3	3	3	15

Fuente.- MINEDU, RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 281-2016-MINEDU

Considerando lo indicado, tenemos que (ver siguiente página):

CÁLCULO DE LA CANTIDAD REQUERIDA DE DOCENTES POR ÁREA CURRICULAR Y DÉFICIT PRESENTADO DENTRO DEL ÁREA DE INFLUENCIA DEL INSTITUTO, 2023

Distrito	Secundaria		Cantidad de horas semanales según CNEB*			Cantidad de horas semanales según CNEB*			Cantidad de docentes requeridos de acuerdo con el número de secciones y déficit presentado				
	Docentes	Secciones	Educación Física	Matematicas	Comunicación	Educación Física	Matematicas	Comunicación	Educación Física	Matematicas	Comunicación	TOTAL	DEFICIT
Cayalti	73	39	15	20	20	585	780	780	19	25	25	69	0
Chiclayo	1,732	1,119	15	20	20	16,785	22,380	22,380	541	722	722	1,985	253
Nueva Arica	16	10	15	20	20	150	200	200	5	6	6	17	1
Oyotun	51	36	15	20	20	540	720	720	17	23	23	63	12
Bolívar	9	5	15	20	20	75	100	100	2	3	3	8	0
La Florida	33	20	15	20	20	300	400	400	10	13	13	36	3
Nanchoc	8	5	15	20	20	75	100	100	2	3	3	8	0
Niepos	48	28	15	20	20	420	560	560	14	18	18	50	2
Total	1,970	1,262				18,930	25,240	25,240	610	813	813	2,236	266

Elaboración propia a partir del ESCALE y el CNEB aprobado por RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 281-2016-MINEDU

* El número de horas es la suma de la cantidad de horas semanales de los cinco años

La estimación muestra la cantidad de docentes en servicio durante el año 2023, que asciende a 1,970 profesores, así como la cantidad requerida según el número de horas de cada especialidad y de secciones por atender, evidenciándose que se habría requerido un total de 2,263 docentes, considerando las disposiciones del Minedu en cuanto a la carga de horas pedagógicas. Esta cantidad muestra un déficit total de 266 profesore. De ellos, es posible estimar mediante una distribución proporcional la cantidad que correspondería a cada una de las especialidades vinculadas a los programas del Instituto, de la siguiente manera:

DÉFICIT DE DOCENTES POR ÁREA CURRICULAR EN EL ÁMBITO DE INFLUENCIA, 2023

	Cantidad de docentes requeridos de acuerdo con el número de secciones				
	Educación Física	Matemáticas	Comunicación	TOTAL	DEFICIT
Requerimiento	610	813	813	2,236	266
Déficit por área	73	97	97	266	

Elaboración propia

De este modo, estimamos que se ha presentado un déficit de 73 docentes en el área de Educación Física, de 97 profesores en Matemáticas y 97 en Comunicación.

Las estimaciones realizadas corresponden al año 2023, con información proporcionada por el ESCALE, las cuales permiten determinar el déficit de profesores en el ámbito de influencia del Instituto, en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y tres especialidades de Educación Secundaria vinculadas a los programas de estudio que ofrece el Instituto Superior Pedagógico Del Valle Zaña. Con este motivo, mostramos a continuación la proyección de matrícula de estudiantes para el periodo 2024 al 2028 en las provincias de Chiclayo y de San Miguel, las mismas que muestran un nivel de crecimiento proporcional al crecimiento de la población durante el mismo periodo, lo cual conllevará al aumento de la demanda de docentes a través del crecimiento en el número de secciones que deberán ser atendidas:

AÑO	MATRICULA CHICLAYO			MATRICULA SAN MIGUEL			TOTAL MATRICULA		
	Inicial	primaria	Secundaria	Inicial	Primaria	Secundaria	Inicial	Primaria	Secundaria
2,024	42,688	100,162	74,194	2,228	4,724	3,958	44,916	104,885	78,152
2,025	42,925	101,798	75,170	2,200	4,601	3,884	45,125	106,399	79,054
2,026	43,162	103,435	76,147	2,172	4,478	3,810	45,334	107,913	79,956
2,027	43,398	105,071	77,123	2,144	4,356	3,736	45,543	109,427	80,859
2,028	43,635	106,707	78,100	2,116	4,233	3,661	45,752	110,941	81,761

Elaboración propia

Esta cantidad proyectada de estudiantes matriculados en las dos provincias y en los tres niveles de la educación básica muestran un crecimiento que se traduce en mayor numero de secciones a ser atendidas, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

AÑO	SECCIONES CHICLAYO			SECCIONES SAN MIGUEL			TOTAL SECCIONES		
	Inicial	primaria	Secundaria	Inicial	primaria	Secundaria	Inicial	primaria	Secundaria
2024	2,699	4,256	2,636	635	1,206	304	3,333	5,462	2,941
2025	2,714	4,326	2,671	627	1,175	299	3,340	5,501	2,970
2026	2,729	4,395	2,706	619	1,144	293	3,347	5,539	2,999
2027	2,744	4,465	2,741	611	1,112	287	3,354	5,577	3,028
2028	2,759	4,534	2,775	603	1,081	282	3,362	5,615	3,057

Elaboración propia

Debe considerarse, finalmente, que los estudiantes del IESP Del Valle Zaña provienen de los distritos de Chiclayo, Oyotún, Cayalti y Nueva Arica, que pertenecen la región Lambayeque; y los distritos de Niepos, La Florida, Nanchoc y Bolívar de la región Cajamarca. El mayor porcentaje de estudiantes provienen del distrito de Oyotún de la región Lambayeque y del distrito de Niepos de la región Cajamarca. Cabe mencionar que los distritos de Niepos y La Florida, a pesar de ser de la región Cajamarca, están muy cerca al distrito de Oyotún donde se encuentra el IESP del Valle Zaña. Si bien, la demanda estimada para el año 2023 corresponde a este mismo ámbito de influencia, el impacto puede alcanzar los niveles provinciales de Chiclayo y de San Miguel y, eventualmente de los departamentos de Lambayeque y de Cajamarca, debido a las percepciones sobre el origen de la demanda laboral en los egresados y sus expectativas.

Porcentaje del promedio de estudiantes de los últimos cinco años, respecto al distrito y región de procedencia.

Región	Distrito	N° Total de estudiantes por programa		Total	Porcentaje de estudiantes de los últimos 05 años
		E. Inicial	E. Física		
Lambayeque	Oyotun	119	65	184	36.00%
	Chiclayo	59	28	87	17.00%
	Cayalti	06	00	06	1.10%
	Nueva Arica	26	08	34	6.60%
Cajamarca	La Florida	49	24	73	14.10%
	Niepos	75	48	123	24.00%
	Bolivar	01	02	03	0.50%
	Nanchoc	00	04	04	0.70%
Total		335	175	510	100%

Fuente: Nómina de matrícula del IESP Del Valle Zaña de los años 2019 al 2023

Análisis de la oferta del servicio educativo

La oferta está constituida por la cantidad de personas que ofrecen sus servicios para el ejercicio de la docencia en la educación básica. En ese sentido, la oferta en su mayor proporción es cubierta con los profesores que cuentan con una plaza dentro de la Carrera Magisterial, la cual aumenta cuando se producen procesos de nombramiento docente. Otro contingente de plazas es asumido mediante proceso de contratación en plazas presupuestadas en la administración pública, a los que se presentan los

profesores o profesionales que ofrecen sus servicios a las instituciones educativas del Estado. En el caso de la educación privada las instituciones de educación básica también reciben ofertas de profesionales de la educación. En ese sentido, la oferta está conformada por personas que se profesionalizaron en el ejercicio del profesorado y expresan su intención de brindar sus servicios a las instituciones de educación básica para ejercer funciones docentes.

En ese sentido, la oferta está conformada por el conjunto de docentes que expresan su intención de brindar servicios de profesor en educación básica. Para ello, es necesario cumplir con el requisito de haber sido formados y, eventualmente, titulados para el ejercicio de la docencia. La formación de los profesores se realiza en universidades e institutos y escuelas (institutos que se adecuaron) de educación superior pedagógica, en ese sentido, los egresados de estas instituciones vienen a sumarse a la oferta existente de profesionales que se encuentran en el mercado ocupacional para ejercer como profesores de educación básica.

Así, la oferta está constituida por:

- El grupo de profesores incorporados actualmente en el sistema educativo, que ocupan una plaza docente en la carrera magisterial, en el caso de instituciones a cargo del Estado; debido a que esta oferta se encuentra atendida, no se considera dentro de las estimaciones.
- El grupo de profesores que buscan ocupar una plaza para ser contratados en el sistema educativo o para ingresar a la carrera magisterial, en el caso de instituciones del Estado.
- El grupo de profesores que ofrecen sus servicios como docentes de instituciones educativas privadas.

Cada año se incorporan nuevos profesores egresados de las instituciones de educación superior, que ofrecen sus servicios dentro de cualquiera de las tres categorías descritas. En ese sentido, los valores proyectados pueden ser estimados agregando a la oferta anual la cantidad de egresados de la educación superior, es decir, se estimará el valor incremental de las nuevas ofertas de profesores que corresponde a los egresados titulados de los institutos, y escuelas de educación superior pedagógica.

En el ámbito de influencia del IESP Del Valle Zaña, que comprende los distritos de la provincia de Chiclayo: Oyotún, Cayalti y Nueva Arica, que pertenecen a la región Lambayeque; y los distritos de Niepos, La Florida, Nanchoc y Bolívar de la región Cajamarca, los IESP que ofrecen los mismos programas que el IESP Del Valle Zaña son los siguientes:

- IESP Ciencia y Tecnología que oferta el programa de educación inicial, que se encuentra ubicado en el distrito de Chiclayo, provincia Chiclayo.
- IESP Internacional ELIM que oferta el programa de educación inicial, que se encuentra ubicado en el distrito de Chiclayo, provincia Chiclayo.
- IESP Peruano Canadiense que oferta el programa de educación inicial, que se encuentra ubicado en el distrito de Chiclayo, provincia Chiclayo.
- IESP Sagrado Corazón de Jesús oferta el programa de educación inicial y el de educación física, que se encuentra ubicado en el distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo.
- IESPP Alfonso Barrantes Lingán que ofrece el programa de

Educación Inicial, está ubicado en la provincia de San Miguel de Cajamarca.

A continuación, se muestra la matrícula de estudiantes matriculados en los institutos de educación superior pedagógica de las provincias de Chiclayo (Lambayeque) y San Miguel (Cajamarca), debido a que coinciden con el ámbito de influencia del IESPP del Valle Zaña y constituyen la oferta incremental de profesores:

MATRÍCULA DE ESTUDIANTES EN INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA DE LAS PROVINCIAS DE CHICLAYO Y SAN MIGUEL, 2015-2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
I	231	299	568	523	350	0	499	749	716
II	52	37	14	14	0	26	261	90	73
III	45	160	246	437	453	279	0	514	556
IV	0	43	22	12	8	8	22	301	53
V	67	46	143	239	405	366	286	0	382
VI	5	0	41	22	0	4	0	60	219
VII	108	62	43	120	202	360	337	348	0
VIII	0	4	0	38	18	0	2	20	60
IX	44	101	59	37	110	189	341	354	270
X	0	0	4	0	31	18	0	27	20
TOTAL	552	752	1140	1442	1577	1250	1748	2463	2349

Fuente.- ESCALE, Minedu

Se puede observar un cambio creciente y acelerado de matrícula de alumnos entre el año 2015 y el año 2023, sin embargo, la información que muestra este cuadro permite observar que los estudiantes matriculados en el décimo semestre constituyen una cantidad bastante reducida, y que mostraría las deficiencias de los institutos para lograr que sus estudiantes concluyan sus estudios profesoriales, salvo que la información que exhibe el ESCALE no se ajuste a la realidad. No obstante, se podría estimar que los 2,349 estudiantes matriculados durante el año 2023 en los cinco IES pedagógicos se irán incorporando a sistema educativo en los siguientes cinco años, siempre que concluyan satisfactoriamente sus estudios y logren obtener sus correspondientes títulos.

La Oferta de servicio de los programas de educación inicial y de educación física se logra cuando el IESP cumple con los factores de producción (infraestructura, equipos, mobiliario y docentes comointangibles). La infraestructura es un factor importante en los estándares de calidad en el sector educación.

Actualmente la infraestructura se encuentra en ampliación por el incremento de estudiantes. Las aulas deben albergar a un promedio a 30 estudiantes (RVM 100-2020-MINEDU).

La proyección de la Oferta a un horizonte de funcionamiento de 10 años considera el incremento de aulas para cubrir la demanda que se está incrementando. En el cuadro se presenta los detalles.

Cuadro: Número de aulas proyectadas 2024-2028

Años	2024	2025	2026	2027	2028
N° de aulas	16	17	18	18	18
Aforo total	480	510	540	540	540

Elaboración propia a partir de: trabajo de campo, observación y entrevistas, trabajo de gabinete normatividad del sector educación, de Escale e INVIERTE PE.

De acuerdo con la capacidad instalada proyectada, el IESP del Valle Zaña se encuentra en condiciones de atender a 480 estudiantes el año 2024 y llegar a un total de 540 estudiantes en los próximos años, en un solo turno.

Conclusiones de la oferta y la demanda

El análisis de la oferta y la demanda de estudiantes para el IESP Del Valle Zaña en los programas de educación inicial y educación física muestra la existencia de una demanda insatisfecha y en crecimiento en los próximos años, en las especialidades de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria especialidad de Educación Física, Educación Secundaria, especialidad de Matemática y Educación Secundaria, especialidad de Comunicación.

En la actualidad el Instituto solo viene ofreciendo el servicio en Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria especialidad de Educación Física, sin embargo se proyecta a desarrollar el servicio educativo para los programas de estudios de Educación Secundaria, especialidad de Matemática y Educación Secundaria, especialidad de Comunicación, debido a que se ha identificado la necesidad de cubrir esta demanda, para la cual no existe suficiente oferta dentro del ámbito de influencia.

4. VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

4.1. Visión de la institución

La visión de la institución fue redactada a partir de las siguientes preguntas:

¿Cuál es nuestra situación actual?	¿Cómo deseamos que sea nuestra institución?
Somos una IE de educación superior pedagógica privada que brinda formación inicial docente a los egresados de educación secundaria de la cuenca del Valle de Zaña y algunos residentes de otros lugares.	Deseamos ser una IE de educación superior pedagógica que tenga impacto en la comunidad, mediante el servicio educativo de calidad que brinda a sus estudiantes, tanto en el aspecto de conocimientos como de valores.
Se cuenta con un buen clima institucional y se tienen docentes con buen manejo disciplinar y metodológico para su nivel, sin embargo, no cuentan con conocimientos sólidos para la investigación y la innovación. La infraestructura, los equipos y mobiliario no son suficientes para la población estudiantil y no se cuenta con servicios complementarios para el bienestar de los estudiantes.	Que se proyecte educativamente a la comunidad con formación continua. Que cuente con una unidad de investigación e innovación y se modernice la infraestructura y los recursos tecnológicos. Docentes que cuentan con maestría y doctorado. Que cuente con servicios complementarios como departamento de psicología, tópico, nivelación en la lectura, escritura y razonamiento matemático para estudiantes que recién ingresan, comedor estudiantil, movilidad para el desplazamiento de estudiantes y docentes.

Redactamos la visión, quedando de la siguiente manera:

“Al 2026 somos una IE de educación superior pedagógica privada que tiene impacto educativo en la comunidad, porque brindamos un servicio educativo de calidad, donde se prioriza la investigación e innovación y la formación continua de los docentes; así como la interculturalidad, la ética, el respeto y la responsabilidad; contribuyendo de esta manera al desarrollo de la localidad, provincia, región y el país”

4.2. Misión de la institución

La Misión fue redactada a partir de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas
¿Qué hacemos?	Formamos docentes para que se desempeñen en los niveles educación básica regular y educación física.
¿A quiénes nos dirigimos?	A los egresados de educación secundaria EBR y EBA, de los distritos de la cuenca del Valle de Zaña (La Florida, Niepos, Bolívar, Nanchoc de la región Cajamarca y Oyotún, Nueva Arica y Cayalti de la región Lambayeque
¿Cómo se provee el servicio?	Formación integral que comprende aspectos pedagógicos y valores. En el aspecto pedagógico se prioriza el enfoque por competencias, la investigación e innovación en una metodología activa y de pensamiento crítico, Y en la parte valorativa se apuesta por formar a un ciudadano responsable, ético y profesional.

Redactamos la Misión, quedando de la siguiente manera:

“Somos una institución que formamos profesionales en educación para que se desempeñen como docentes de estudiantes de la educación básica regular en los niveles de inicial, primaria y educación física; que provienen de los distritos de la cuenta del Valle de Zaña. Brindamos una educación de manera integral, en un enfoque por competencias socio constructivista, promoviendo la investigación, la innovación y el pensamiento crítico; así como la formación en valores y la ética profesional”.

4.3. Principios y valores institucionales

Principios que orientan el accionar de la institución	Valores que orientan el accionar de la institución
<p>Nuestros principios responden, en su mayoría a los principios establecidos en la Ley 30512:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad educativa; porque buscamos la calidad para los estudiantes, teniendo en cuenta el contexto laboral, social, cultural y personal de manera inclusiva, asequible y accesible enfatizando en la investigación y en contribuir a resolver los problemas de la sociedad. • Pertinencia, porque la educación que impartimos responde a las necesidades de nuestro contexto local, provincial y nacional. • Flexibilidad, porque la educación que impartimos reconoce la diversidad cultural de las personas que estudian en nuestra institución, que provienen de dos regiones con diferencias culturales significativas; lo que hace que apostemos por la tolerancia y adecuación a los diferentes contextos de procedencia, tanto a nivel de estudiantes como de docentes. • Inclusión social, porque la educación que impartimos incluye y valora a las personas en sus diferencias, en sus diversas formas de habla del castellano, personas con habilidades diferentes, de diferentes etnias, religión, sexo, economía, contribuyendo a la lucha 	<p>Los valores que orientan nuestro accionar en el día a día, tanto dentro de las aulas como en la institución y con la comunidad educativa, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto, en el IESP todas las personas: estudiantes, directivos, docentes formadores, personal administrativo, personal de mantenimiento, padres de familia y la comunidad en general son respetadas todas por igual, sin importar las diferencias de sexo, etnia, lengua, condición socio económica, educativa, etc. • Responsabilidad, en el IESP todo integrante de la comunidad demuestra en su actuar diario el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, asume las consecuencias de sus actos, es puntual y cuida de sí mismo y de los demás. Esto impacta en la vida familiar, académica, laboral y de todo ciudadano. • Empatía, en el IESP se practica la empatía que es la capacidad de comprender los sentimientos y emociones de los otros. Esto

por la igualdad y en contra de la pobreza y la exclusión.

- La transparencia, porque nuestra institución mantiene canales de comunicación e información de todas las decisiones y actividades que se generan en la institución a toda la comunidad educativa, haciendo una comunicación eficiente con información accesible.
- La equidad, nuestra labor está siempre en la búsqueda de atender las necesidades educativas de los que más lo necesitan. En consecuencia, nuestras políticas educativas buscan visibilizar las necesidades de acceso que se requieren bajo el principio de no a la discriminación, asegurando una educación integral en condiciones óptimas, pertinente, abierta y flexible.
- Mérito, nuestra institución busca que el personal que labora sea un personal calificado y experimentado, tanto en lo educativo como laboral.
- Interculturalidad, porque nuestra institución promueve la libertad de enseñanza y aprendizaje en un contexto plural ideológico y de diversidad cultural, que permita la coexistencia de las diferentes culturas, a través del diálogo intercultural y el respeto mutuo.

También apostamos como principios pedagógicos los siguientes:

- Investigación, porque nuestra institución considera la metodología de la investigación como un aporte principal en los procesos de enseñanza aprendizaje. Buscando la producción de nuevos conocimientos y el desarrollo del pensamiento crítico.
- Innovación, porque nuestra institución brinda la libertad a los estudiantes para que realicen propuestas de manera individual o grupal sobre los diferentes procesos pedagógico y de gestión en las instituciones educativas.

permite que en la comunidad educativa se ayuden entre sí, sean capaces de escuchar y atender situaciones o problemas familiares del otro.

- Solidaridad, en el IESP se practica la solidaridad el apoyo a causas justas que buscan el bienestar común. El integrante del IESP es solidario con toda persona de la comunidad local, provincial, regional o del país, en situaciones de riesgos, de desastres de enfermedades, etc.
- Identificación con la institución, todo integrante de la comunidad educativa del IESP Del Valle Zaña, se identifica con su institución, la estima, la respeta, la valora y cumple o asume la misión que persigue de manera individual como propia, pero también de manera grupal. Participa de muy buen agrado en la ejecución de las actividades institucionales, también se compromete con la mejora de la institución. Existe un vínculo de pertenencia de toda la comunidad educativa con la institución.
- Ética profesional, los integrantes de la comunidad del IESP se conducen fomentando las buenas relaciones humanas, laborales y la armonía social. Respetan las normas y valores morales, dentro y fuera de la institución.

5. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Sub componente	Macroproceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas
Estratégico	Gestión de la Dirección	Gestión de necesidades formativas	1. Desarrollar las capacidades de los docentes formadores del IESP.	1.1. Identificación de necesidades formativas de los docentes formadores,
				1.2. Identificación de necesidades formativas de los estudiantes.
				1.3. Seguimiento de la atención de las necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores.
				1.4. Desarrollo de talleres de innovación
		Gestión de condiciones favorables	2. Implementar nuevos ambientes, equipamiento y mobiliario	2.1. Construcción e implementación de ambientes
				2.2. Adquisición de mobiliario y equipos de cómputo.
	Gestión del cambio	3. Fortalecer las competencias de gestión e innovación del personal del IESP	3.1. Capacitación en gestión y prácticas innovativas a de los directivos del IESP.	
			3.2. Capacitación en administración y atención a personal del instituto	
	Gestión de la calidad	Planificación	4. Actualizar los documentos de gestión del IESP a la nueva normativa.	4.1. Actualización de los documentos de gestión del IESP.
				4.2. Difusión de los documentos de gestión del IESP.
Monitoreo y Evaluación		5. Fortalecer las competencias del equipo directivo en temas de monitoreo, evaluación y retroalimentación	5.1. Desarrollo e implementación de un sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para el desarrollo institucional.	
			5.2. Evaluación de resultados en la implementación del sistema	
Misional	Gestión de la Formación Inicial	Formación académica	6. Fortalecer las competencias en lectura, escritura y razonamiento matemático en los estudiantes que ingresan al IESP	6.1. Evaluación del nivel de competencias de los ingresantes
				6.2. Programa de nivelación para estudiantes que ingresan al IESP
				6.3. Evaluación de resultados de la nivelación de ingresantes al IESP

		Práctica Preprofesional	7. Reforzar el sistema de prácticas preprofesionales de los estudiantes.	7.1. Entrega de incentivos para las instituciones educativas de EBR que reciben practicantes del IESP.
				7.2. Suscripción de convenios con instituciones educativas de EBR para el desarrollo de las prácticas de los estudiantes del IESP.
		Participación institucional	8. Facilitar el traslado de los estudiantes al Instituto	8.1. Implementación de un sistema de traslado de estudiantes.
		Desarrollo personal	9. Implementar programa de atención psicológica a estudiantes y docentes formadores en espacios adecuados.	9.1. Implementación y ejecución del programa de atención psicológica para estudiantes y docentes formadores.
	9.2. Desarrollo de un programa de charlas de apoyo psicopedagógico para estudiantes del IESP			
	Investigación e innovación en la formación inicial	10. Promover la investigación e innovación en el IESP con repositorio digital y su transversalización	10.1. Implementación de la unidad de investigación e innovación en el IESP	
			10.2. Ejecución de al menos un proyecto de innovación o de investigación	
			10.3. Implementación del repositorio digital	
	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	11. Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores en el DNEB y el enfoque por competencias	11.1. Ejecución de un programa de formación docente en el enfoque por competencias
				11.2. Ejecución de un programa de capacitación en el enfoque por competencias y el currículo nacional
				11.3. Ejecución de un programa de capacitación en innovación e investigación para docentes
	Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	12. Proveer formación continua en actualización, reforzamiento y especialización, a los egresados y público.	12.1. Elaboración de un diagnóstico de necesidades de formación continua
				12.2. Desarrollo del programa de formación continua para docentes en servicio en temas de investigación e innovación educativa.
12.3. Evaluación de resultados del programa de formación continua				
Promoción del bienestar y empleabilidad	Bienestar estudiantil	13. Asegurar condiciones de bienestar para los estudiantes	13.1. Implementación del servicio de psicopedagogía estudiantil	
			13.2. Implementación del servicio de tópicos y emergencias	
			13.3. Implementación del servicio social para estudiantes	

		Seguimiento y empleabilidad de egresados	14. Mejorar los niveles de seguimiento y empleabilidad de los egresados.	14.1. Implementación de un sistema de información que recoja la situación laboral y económica de los egresados. 14.2. Implementación del servicio empleabilidad de estudiantes y egresados
	Admisión	Proceso de admisión	15. Desarrollar procesos de selección de acuerdo con el perfil de ingreso	15.1. Ejecución de un proceso normalizado de admisión
Soporte	Administración institucional	Gestión de recursos económicos y financieros	16. Administrar eficientemente los recursos financieros de ingresos y gastos	16.1 Implementación de un sistema de gestión de recursos financieros y presupuestales
		Gestión logística y abastecimiento	17. Proveer de recursos oportunos y pertinentes para brindar el servicio educativo	17.1 Diseño e implementación del plan de adquisición y seguimiento de materiales, insumos y bienes para la provisión del servicio.
		Gestión de personas	18 Brindar condiciones y facilidades para el personal del IESP que requiere servicio de alojamiento	18.1 Implementación de espacios para que el personal que trabaja en el IESP y que vive en zonas alejadas pueda quedarse en el IESP cuando así estos lo requieran.
		Gestión de recursos tecnológicos	19. Brindar un servicio educativo con nuevos equipos tecnológicos.	19.1 Implementación de la sala de cómputo y el área administrativa con recursos tecnológicos.
		Atención al usuario	20. Brindar una atención al usuario de manera más eficiente y digitalizada	20.1 Implementación de un sistema de información para la atención al usuario.
		Asistencia legal	21. Disponer de asesoramiento legal oportuno en temas institucionales y educativos	21.1 Generación de condiciones para un mejor asesoramiento legal para el IESP.

6. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Indicadores	METAS ANUALES		
			2024	2025	2026
1. Desarrollar las capacidades de los docentes formadores del IESP.	1.1. Identificación de necesidades formativas de los docentes formadores,	Número de diagnósticos de necesidades formativas de los docentes formadores	1	1	1
	1.2. Identificación de necesidades formativas de los estudiantes.	Número de diagnósticos de necesidades formativas de los estudiantes	1	1	1
	1.3. Seguimiento de la atención de las necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores..	Número de informes de seguimiento	1	1	1
	1.4. Desarrollo de talleres de innovación	Número de talleres de innovación	2	3	2
2. Implementar nuevos ambientes, equipamiento y mobiliario	2.1. Construcción e implementación de ambientes	Cantidad de ambientes	2	1	3
	2.2. Adquisición de mobiliario y equipos de cómputo.	Carpetas	60	30	30
3. Fortalecer las competencias de gestión e innovación del personal del IESP	3.1. Capacitación en gestión y prácticas innovativas a de los directivos del IESP.	Talleres ejecutados	1	1	1
	3.2. Capacitación en administración y atención a personal del instituto	Talleres ejecutados	1	1	1
4. Actualizar los documentos de gestión del IESP a la nueva normativa.	4.1. Actualización de los documentos de gestión del IESP.	Numero de documentos actualizados	2	2	0

	4.2. Difusión de los documentos de gestión del IESP.	Número de acciones de difusión de documentos de gestión	2	2	2
5. Fortalecer las competencias del equipo directivo en temas de monitoreo, evaluación y retroalimentación	5.1. Desarrollo e implementación de un sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para el desarrollo institucional.	Número de talleres de evaluación y monitoreo	3	1	1
	5.2. Evaluación de resultados en la implementación del sistema	Porcentaje de participantes evaluados con resultados satisfactorios	100%	100%	100%
6. Fortalecer las competencias en lectura, escritura y razonamiento matemático en los estudiantes que ingresan al IESP	6.1. Evaluación del nivel de competencias de los ingresantes	Número de estudiantes con necesidades de fortalecimiento	20	20	20
	6.2. Programa de nivelación para estudiantes que ingresan al IESP	Número de estudiantes que participan en el programa de nivelación	20	20	20
	6.3. Evaluación de resultados de la nivelación de ingresantes al IESP	Porcentaje de estudiantes que aprueban programa de fortalecimiento	100%	100%	100%
7. Reforzar el sistema de prácticas preprofesionales de los estudiantes.	7.1. Entrega de incentivos para las instituciones educativas de EBR que reciben practicantes del IESP.	Número de instituciones educativas que reciben un reconocimiento	5	5	10
	7.2. Suscripción de convenios con instituciones educativas de EBR para el desarrollo de las prácticas de los estudiantes del IESP.	Número de convenios suscritos	5	5	10
8. Facilitar el traslado de los estudiantes al Instituto	8.1. Implementación de un sistema de traslado de estudiantes.	Porcentaje de estudiantes que utilizan el servicio de traslado	50%	50%	60%
9. Implementar programa de atención psicológica a estudiantes y docentes formadores en espacios adecuados.	9.1. Implementación y ejecución del programa de atención psicológica para estudiantes y docentes formadores.	Número de estudiantes atendidos	10	10	10
	9.2. Desarrollo de un programa de charlas de apoyo psicopedagógico para estudiantes del IESP	Numero de charlas	1	1	2
10. Promover la investigación e innovación en el IESP con repositorio	10.1. Implementación de la unidad de investigación e innovación en el IESP	Número de docentes adscritos a la unidad de investigación	2	4	5

digital y su transversalización	10.2. Ejecución de al menos un proyecto de innovación o de investigación	Numero de investigaciones	1	1	1
	10.3. Implementación del repositorio digital	Número de informes registrados	2	5	10
11. Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores en el DNEB y el enfoque por competencias	11.1. Ejecución de un programa de formación docente en el enfoque por competencias	Numero de talleres	1	1	1
	11.2. Ejecución de un programa de capacitación en el enfoque por competencias y el currículo nacional	Numero de talleres	1	1	1
	11.3. Ejecución de un programa de capacitación en innovación e investigación para docentes	Número de docentes capacitados	15	15	15
12. Proveer formación continua en actualización, reforzamiento y especialización, a los egresados y público.	12.1. Elaboración de un diagnóstico de necesidades de formación continua	Número de informes de diagnóstico	1	1	1
	12.2. Desarrollo del programa de formación continua para docentes en servicio en temas de investigación e innovación educativa.	Número de cursos de formación continua en investigación e innovación educativa	1	1	1
	12.3. Evaluación de resultados del programa de formación continua	Porcentaje de participantes que aprueban	80%	80%	80%
13. Asegurar condiciones de bienestar para los estudiantes	13.1. Implementación del servicio de psicopedagogía estudiantil	Número de estudiantes atendidos	20	20	20
	13.2. Implementación del servicio de tópicos y emergencias	Reportes mensuales de atención de emergencia	10	10	10
	13.3. Implementación del servicio social para estudiantes	Número de estudiantes atendidos	50	50	50
14. Mejorar los niveles de seguimiento y empleabilidad de los egresados.	14.1. Implementación de un sistema de información que recoja la situación laboral y económica de los egresados.	Número de reporte anuales	1	1	1

	14.2. Implementación del servicio empleabilidad de estudiantes y egresados	Número de egresados atendidos	20	30	40
15. Desarrollar procesos de selección de acuerdo con el perfil de ingreso	15.1. Ejecución de un procesos normalizados de admisión	Número de ingresantes que aprueban proceso de admisión	90	90	90
16. Administrar eficientemente los recursos financieros de ingresos y gastos	16.1 Implementación de un sistema de gestion de recursos financieros y presupuestales	Número de informes mensuales de los estados financieros	10	10	10
17. Proveer de recursos oportunos y pertinentes para brindar el servicio educativo	17.1 Diseño e implementación del plan de adquisición y seguimiento de materiales, insumos y bienes para la provisión del servicio.	Porcentaje de requerimientos de recursos atendidos	100%	100%	100%
18 Brindar condiciones y facilidades para el personal del IESP que requiere servicio de alojamiento	18.1 Implementación de espacios para que el personal que trabaja en el IESP y que vive en zonas alejadas pueda quedarse en el IESP cuando así estos lo requieran.	Numero de espacios para actividades pedagógicas y administrativas construidos	8	0	0
19. Brindar un servicio educativo con nuevos equipos tecnológicos.	19.1 Implementación de la sala de cómputo y el área administrativa con recursos tecnológicos.	Número de equipos de computo adquiridos	30	0	0
20. Brindar una atención al usuario de manera más eficiente y digitalizada	20.1 Implementación de un sistema de información para la atención al usuario.	Porcentaje de usuarios atendidos que expresan satisfacción	80%	90%	100%
21. Disponer de asesoramiento legal oportuno en temas institucionales y educativos	21.1 Generación de condiciones para un mejor asesoramiento legal para el IESP.	Número de servicios de asistencia legal efectuados	2	4	6

6.1. Articulación de Objetivos Estratégicos con planes del Sector

Objetivo estratégico	Política, plan, programa u objetoal que se articula	Tipo de entidad
Planificar y gestionar capacitaciones de manera presencial, semipresencial o virtual para docentes formadores del IESP en sus necesidades formativas.	Orientación estratégica 3 del PEN: Los equipos directivos y otros gestores y actores que intervienen en el proceso de aprendizaje facilitan y conducen experiencias educativas con profesionalismo, compromiso y comprensión de las necesidades de estudiantes, docentes, personal administrativo y sus entornos.	Gobierno Nacional
Implementar con nuevos ambientes, equipamiento y mobiliario para brindar un servicio óptimo y de calidad a los estudiantes.		
Fortalecer las competencias profesionales de los directivos en temas de innovación y mejoramiento del servicio educativo a los estudiantes y la comunidad.		
Adecuar y actualizar los documentos de gestión del IESP a la nueva normativa.		
Fortalecer las competencias profesionales del equipo directivo en temas de monitoreo, evaluación y retroalimentación al personal del IESP		
Fortalecer las competencias en lectura, escritura y razonamiento matemático en los estudiantes que ingresan al IESP	Orientación estratégica 5 del PEN: El sistema educativo asegura que todas las personas, particularmente las poblaciones en situación de vulnerabilidad aprendan a lo largo de sus vidas gracias a experiencias educativas diversificadas, pertinentes, oportunas, articuladas e inclusivas, haciendo posible el acceso y el uso competente de las tecnologías disponibles.	
Implementar sistemas de incentivos a los docentes y directivos de las instituciones educativas públicas donde los estudiantes del IESP realizan sus prácticas pre profesionales.	Orientación estratégica 4 del PEN: Las organizaciones sociales, las empresas, los medios de comunicación y las comunidades asumen su responsabilidad por la educación de las personas aportando con sus acciones a una convivencia democrática y sostenible.	
Brindar servicio de movilidad para el traslado de los estudiantes a los diferentes distritos del Valle del Zaña para su participación.	Orientación estratégica 8 del PEN: Un financiamiento suficiente que prioriza la asignación de recursos según la diversidad de necesidades garantizando equidad, transparencia y rendición de cuentas.	
Implementar programa de atención psicológica a estudiantes y docentes		

formadores en espacios adecuados.		Gobierno nacional
Implementar la unidad de investigación e innovación en el IESP con repositorio digital y su transversalización en cada uno de los cursos.	Orientación estratégica 10: El sistema educativo favorece y promueve la indagación y el pensamiento científico, y se nutre de la innovación y la tecnología en interacción con un fortalecido sistema nacional de investigación, innovación y desarrollo sostenible para desplegar el potencial creativo y la generación de conocimiento.	
Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores en el DCN y el enfoque por competencias	Orientación estratégica 2 del PEN: Las personas que ejercen la docencia en todo el sistema educativo se comprometen con sus estudiantes y sus aprendizajes, comprenden sus diferentes necesidades y entorno familiar, social, cultural y ambiental, contribuyen de modo efectivo a desarrollar su potencial sin ningún tipo de discriminación, desempeñándose con ética, integridad y profesionalismo, desplegando proactivamente su liderazgo para la transformación social y construyendo vínculos afectivos positivos.	
Desarrollar un programa para docentes formadores en investigación e innovación.	Orientación estratégica 6: El sistema educativo promueve y certifica los aprendizajes logrados dentro o fuera de la escolaridad y brinda trayectorias diversas y flexibles a lo largo de la vida de las personas.	
Crear y desarrollar la unidad de formación continua en el IESP, que desarrolle temas de investigación		
Crear y desarrollar la unidad de bienestar y empleabilidad con servicios complementarios para los estudiantes	Orientación estratégica 2 del PEN: Las personas que ejercen la docencia en todo el sistema educativo se comprometen con sus estudiantes y sus aprendizajes, comprenden sus diferentes necesidades y entorno familiar, social, cultural y ambiental, contribuyen de modo efectivo a desarrollar su potencial sin ningún tipo de discriminación, desempeñándose con ética, integridad y profesionalismo, desplegando proactivamente su liderazgo para la transformación social y construyendo vínculos afectivos positivos.	
Realizar seguimiento de la situación laboral y económica de los egresados.	Orientación estratégica 5 del PEN: El sistema educativo asegura que todas las personas, particularmente las poblaciones en situación de vulnerabilidad, aprendan a lo largo de sus vidas gracias a experiencias educativas	
Mejorar el proceso de admisión para los postulantes al IESP en la modalidad presencial		

Realizar e implementar convenios interinstitucionales y financiamiento con entidades financieras, con la finalidad de apoyo a los estudiantes de bajos recursos.	diversificadas, pertinentes, oportunas, articuladas e inclusivas, haciendo posible el acceso y el uso competente de las tecnologías disponibles.	
Desarrollar un plan de adquisición y seguimiento de materiales, insumos y bienes para la provisión del servicio	Orientación estratégica 8 del PEN: Un financiamiento suficiente que prioriza la asignación de recursos según la diversidad de necesidades garantizando equidad, transparencia y rendición de cuentas.	
Brindar condiciones para que el personal del IESP que vive en zonas alejadas del IESP, pueda quedarse en la institución cuando así estos lo requieran		
Brindar un servicio educativo con nuevos equipos tecnológicos.	Orientación estratégica 9 del PEN: Todos los departamentos de la institución operan orientados hacia la ciudadanía de modo profesional, estratégico, planificado para el mediano y largo plazo, haciendo uso intensivo de lo digital, y articulado en todos sus niveles con otros sectores y actores de la comunidad local, nacional y global	
Brindar una atención al usuario de manera más eficiente y digitalizada		
Efectivizar el asesoramiento legal a los directivos del IESP		

7. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

La propuesta de gestión pedagógica comprende tres componentes: el perfil del egresado, el modelo y las directrices pedagógicas. El primero expresa los rasgos que debe alcanzar quien egresa del IESP, presentados mediante las competencias y capacidades necesarias para el ejercicio docente; el segundo presenta los enfoques y conceptos fundamentales que le brindan soporte al trabajo formativo; por su parte, las directivas pedagógicas expresan las orientaciones a tener en cuenta para el desarrollo de la formación inicial, formación continua, segunda especialidad y profesionalización docente.

Perfil de egreso: Dominios y competencias

En el IESP el perfil está compuesto por doce competencias con sus respectivas capacidades y desempeños.

Dominio	Competencia
Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.
Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, a fin de contribuir en la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.
	Competencia 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio 4. Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente	Competencia 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional
	Competencia 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.
	Competencia 10. Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, e interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.
	Competencia 11. Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, y permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.
	Competencia 12. Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.

Las capacidades y desempeños se presentan en el Proyecto Curricular Institucional y corresponden a cada programa de estudios.

Modelo pedagógico del IESP

El IESP **busca formar docentes** competentes en la conducción del proceso de enseñanza–aprendizaje y en el desarrollo de proyectos de investigación e innovación de la educación, con claro compromiso con el desarrollo integral de los educandos en coordinación con sus familias y la comunidad.

Para alcanzar este ideal de profesional de la educación, desarrolla el proceso formativo teniendo en cuenta los siguientes supuestos:

Fundamentos epistemológicos

- **Teoría del pensamiento complejo**

El filósofo Edgar Moran plantea la teoría del pensamiento complejo entendiendo que todos los elementos de la realidad son parte de un sistema en donde son parte de procesos sociales y naturales más grandes; en ese sentido, el autor propone que el sujeto que conoce debe comprender la complejidad de la realidad desarrollando una percepción y análisis que le permita comprender la situación de forma sistemática y causalmente. Este entendimiento de la realidad debe ser asumida desde el punto de vista coyuntural como también estructural y que es cambiante por la acción de los sujetos sociales con una mirada de historicidad.

- **Teoría de las inteligencias múltiples**

La teoría propuesta por Howard Gardner sostiene que las personas estamos provistas de muchas inteligencias en contraposición de las miradas anteriores que sostenían que se trataba solo de un conjunto de facultades. Esta constatación implica, por un lado, la valoración de las capacidades de cada persona y, por otro, la adaptación del trabajo

educativo a diversas características personales.

Las inteligencias identificadas por Gardner son las siguientes ¹²:

- **Lingüístico-Verbal.** Consiste en la dominación del lenguaje.
- **Lógico-Matemática.** Capacidad de conceptualizar las relaciones lógicas entre las acciones o los símbolos.
- **Visual-espacial.** Capacidad de reconocer objetos y hacerse una idea de sus características.
- **Musical-auditiva.** Capacidad para reconocer los caracteres del sonido.
- **Corporal-Kinestésica.** Capacidad para coordinar movimientos corporales.
- **Interpersonal.** Capacidad de la empatía, y de entender la elección de las amistades, pareja, etc.
- **Intrapersonal.** Habilidad de conocerse a uno mismo, por ejemplo, sus sentimientos o pensamientos, etc.
- **Naturalista.** Sensibilidad que muestran algunas personas hacia el mundo natural.
- **Emocional.** Abarca habilidades para reconocer, comprender y manejar emociones propias y ajenas.
- **Existencial.** Meditación de la existencia. Incluye el sentido de la vida y la muerte.
- **Creativa.** Consiste en innovar y crear cosas nuevas.
- **Colaborativa.** Capacidad de elegir la mejor opción para alcanzar una meta trabajando en equipo.

▪ **Educación para el Buen Vivir**

El Buen vivir se plantea como un paradigma integral que propone que la existencia de las sociedades debe basarse en el equilibrio entre las personas y con el medio ambiente. Se propone como alternativa al modelo de “desarrollo” actual basado en el crecimiento económico permanente que es causante del cambio climático y que ya pone en riesgo la vida en el planeta. Se sustenta en las bases culturales desarrolladas por los pueblos originarios.

La propuesta sustenta una Educación cualitativamente distinta a la competencia que se sustenta en la colaboración y el respeto por toda forma de vida entendida como el medio ambiente en su conjunto.

Fundamentos y enfoques pedagógicos

La formación de los nuevos docentes debe sustentarse en la Pedagogía, que es la teoría de la educación y que encuentra sus bases en las ciencias de la educación. En ese sentido, el modelo pedagógico del IESP asume lo sostenido en las teorías que explican el aprendizaje. En primer lugar, la **teoría socio cultural** de Lev Vygotsky que asume que el aprendizaje es un fenómeno social, el conocimiento primero se encuentra en la sociedad, a continuación, en los sujetos que aprenden, mediante el trabajo de un mediador que apoya al aprendiz; en segundo lugar, la **teoría Psicogenética** de Jean Piaget que explica cómo se genera el aprendizaje en la evolución de las personas y como se vincula este con su desarrollo

² Tomado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_las_inteligencias_m%C3%BAltiples

evolutivo en interacción con su medio cultural con el cual directamente se origina el conocimiento. También el Modelo de la Escuela asume la **teoría del aprendizaje significativo** de David Ausubel. Esta teoría brinda una explicación de la forma como se construyen aprendizajes significativos a través de la reestructuración de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que el aprendiz posee en su estructura cognitiva, brindando significado a los nuevos elementos que se integran en la estructura existente.

Formación basada en competencias

La **competencia que es una facultad** que permite que las personas actuar pertinentemente en distintas situaciones. Estas se potencian y se desarrollan deliberadamente a lo largo de la vida y, de esta manera, se remarca el carácter combinatorio y sinérgico de las competencias, lo cual se acentúa en la idoneidad de la formación basada en un currículo por competencias para enfrentar un mundo profesional complejo. (MINEDU, 2019)

Según Guy Le Boterf (2020) el motivo por el cual una persona es competente no se basa en que tenga iniciativa o que disponga de un buen control sobre sí misma. Esta persona actuará con competencia en un contexto particular si sabe combinar ciertas cualidades exigidas con unos conocimientos, un saber hacer, unas capacidades cognitivas, etc. apropiadas. Lo que produce la acción competente, es la combinación de sus cualidades, sus valores y conocimientos.

De la misma manera se puede decir que las competencias pueden **generar conocimientos** de distinta naturaleza tales como: operativos, procedimentales, contextuales, conceptuales, generales; asimismo, generan **habilidades cognitivas** en lo que respecta a poder deducir, inducir, analizar, sintetizar, categorizar. También, desarrolla **capacidades relacionales** que permiten la interacción con otros, el manejo de conflictos y el trabajo con grupos heterogéneos social y culturalmente.

Además, debe destacarse que, las competencias que se trabajan en la formación inicial de docentes deben ser “no rutinarias sino analíticas”, por su forma de interpretar y la capacidad de trabajar con la mente, de una manera menos predecible y extrapolando lo que conoce y, aplicando sus conocimientos a situaciones nuevas y desafiantes con respuestas complejas. La implicancia de esta es que tiene un nexo importante con la creatividad e imaginación, el utilizar la mente de manera diferente para aplicar su conocimiento en campos nuevos. Asimismo, señala Schleicher, la colaboración entre iguales es el mejor aliado para elevar la enseñanza a las competencias del siglo XXI. Por lo que es necesario mejorar el ambiente de aprendizaje en lugar de sumar simplemente horas (Andreas Schleicher 2013).

Aprendizaje y enseñanza situada

El aprendizaje y enseñanza situada plantea su estrecha vinculación con las situaciones, contextos y comunidades en donde se desenvuelven los estudiantes. El socio constructivismo indica que el conocimiento siempre es situado, es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla y se utiliza. Asimismo, el aprendizaje y enseñanza situada promueve la integración de distintos tipos de saberes o recursos, que permiten el desarrollo de procesos cognitivos complejos y el rol activo de los estudiantes de FID en la construcción de sus aprendizajes.

Se trata entonces de plantear situaciones que constituyan desafíos y que ofrezcan posibilidades de aprender de ellas al hacer que los estudiantes de la FID tengan que poner

en práctica sus capacidades reflexivas y críticas (Díaz, 2006). En este sentido, los estudiantes deben permanecer en constante práctica que le generen experiencias tomadas desde su contexto, de manera que sus aprendizajes tengan sentido y vinculen la FID con el ejercicio profesional que desarrollará en la Educación Básica, de manera que pueda enfrentarse a los retos que implican su desempeño.

El error como una oportunidad para el aprendizaje

Se concibe al error como una estrategia que puede ser empleada de forma constructiva como una oportunidad para reflexionar, revisar y evaluar los factores y decisiones que llevaron a él como parte del proceso formativo. En ese sentido, para aprender a partir del error, se requiere del desarrollo de estrategias metacognitivas que ayuden a la reflexión sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la generación de espacios de confianza entre docentes formadores y estudiantes de FID en los cuales los juicios de valor sean constructivos, favoreciendo espacios de retroalimentación.

Es relevante señalar que un estudiante que aprende de sus errores crece en su desarrollo personal y en la seguridad en sí mismo, por lo que se siente capaz de enfrentar nuevos retos y desafíos (Guerrero, Castillo, Chamorro & Isaza, 2013). Por eso, es una estrategia valiosa en la FID. Con el error, como fuente de aprendizajes, el estudiante se da cuenta que no debe adquirir actitudes superficiales, y por lo tanto, ofrece una articulación entre la autocrítica y el saber inferir la necesidad de aprender de los errores y fracasos: cuando un estudiante se equivoca, se le hace ver su error y se le invita a corregirlo, en caso puede mantenerlo y expresarlo cuando desarrolle su trabajo educativo.

Enfoque crítico reflexivo

El enfoque crítico reflexivo plantea que el docente debe analizar y valorar sus prácticas educativas para poder mejorarlas y hacerlas más pertinentes; para ello requiere espacios de reflexión de su práctica para elaborar aprendizajes que le sean de utilidad en los sucesivos. En ese sentido, este enfoque contribuye a generar oportunidades que permitan al estudiante de FID fortalecer su capacidad de autocrítica, así como revisar su práctica y confrontarla tanto con la teoría como con las experiencias, y retroalimentarse con las prácticas de los demás estudiantes y del docente formador. Tiene entre sus sustentos los aportes de Schön (1998), Freire (1997), Giroux (1990), Carr & Kemmis (1988), entre otros, los cuales consideran que una formación reflexiva y crítica debe contribuir al desarrollo de docentes capaces de analizar su realidad y de asumir la responsabilidad de proponer acciones para transformarla. Esto es importante debido a las desigualdades de género, étnicas, sociales, geográficas y económicas que requieren cuestionar las relaciones de poder subyacentes y actuar para revertirlas.

Experiencias y estrategias de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de las competencias del perfil de egreso

El desarrollo de las competencias de egreso previstas en los DCBN requiere que los docentes planteen situaciones didácticas que permitan a los estudiantes enfrentar actividades que se espera resuelvan en la realidad, con la finalidad de que adquieran gradualmente las capacidades indispensables y las combinan e integren para atender situaciones reales.

Estas situaciones didácticas son un factor importante que permitirá dotar de herramientas a los estudiantes de FID que les facilite la construcción del conocimiento, asumir valores, reflexionar sobre su práctica en busca de alcanzar aprendizajes y promover mejoras, tomando en consideración que cuando ejerza su función docente debe asumir diversos roles y perspectivas de manera autónoma.

Deben de priorizarse el aprendizaje en base a una variedad de estrategias como las siguientes:

- Desarrollo de proyectos integradores articulados a la práctica preprofesional
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje servicio
- Aprendizaje situado durante la práctica preprofesional
- Trabajo cooperativo y colaborativo como mecanismo de interaprendizaje
- Mediación cognitiva como soporte del acompañamiento pedagógico

Asimismo, las experiencias y estrategias de enseñanza – aprendizaje deben estar vinculadas y desarrollar la **investigación formativa**.

La investigación formativa la EESP debe reconocerla como un proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la acción de investigar o el enseñar, haciendo uso del método de investigación, de manera que el docente formador la asuma como uno de sus roles imprescindibles al momento de planificar y gestionar aprendizajes, de modo que el estudiante desarrolle acciones de investigación en todo el proceso de su FID, de manera que cuando ejerza el rol docente pueda acercarse a la realidad, en sentido estricto, de manera que tome conciencia que el fomento de la cultura investigativa, sea inherente a su vida profesional. Se busca que los estudiantes desarrollen capacidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica, utilizando evidencias para sustentar sus argumentos y decisiones.

De esta forma, los estudiantes de la FID dispondrán de herramientas cognitivas para desarrollar procesos investigativos a su práctica educativa y ligados al enfoque socio crítico, para superar situaciones problemáticas.

Evaluación de los aprendizajes

En concordancia con la RVM N°183-2020-MINEDU que establece "Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica", debe establecerse cómo serán evaluados los aprendizajes de los estudiantes producto del proceso formativo. En ese sentido, en el contexto del desarrollo de las competencias previstas en el perfil de egreso se establece la centralidad de la evaluación formativa.

La "Evaluación formativa es el procedimiento utilizado para reconocer y responder al aprendizaje del estudiante con el fin de reforzar ese aprendizaje durante el propio proceso de aprendizaje" (Cowie y Bell, 1999). Es decir, si un estudiante no se está desarrollando o aprendiendo adecuadamente, es una oportunidad que se puede orientarse y mejorar sus aprendizajes.

El enfoque formativo centra la evaluación en las competencias del perfil de egreso de la formación inicial docente, es decir, en actuaciones y situaciones complejas, donde los

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

La finalidad de la evaluación formativa es la mejora continua tanto de los estudiantes como de los docentes formadores, al contar con criterios explícitos que permiten determinar el nivel de desarrollo de competencias de los estándares que nos vayan indicando los niveles de logro que van alcanzando. Desde esta perspectiva, la evaluación promueve una retroalimentación centrada en las necesidades formativas de los estudiantes, al señalar en qué nivel se encuentran con respecto a las expectativas que se tienen sobre ellos, y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas.

Relación docente - estudiante

La relación entre el docente formador y los estudiantes de la FID es de suma importancia; como es conocido el clima del aula favorece o entorpece el proceso de aprendizaje, identificándose como un factor de calidad muy relevante. En ese sentido, la EESP establece un conjunto de estrategias necesarias para fortalecer el vínculo formador–estudiante, centrado en el perfil de egreso.

- La tutoría académica diferenciada de acuerdo a las características de los grupos de estudiantes, centrándose en los de los primeros ciclos académicos.
- Aplicación de protocolos para la convivencia en aula, los que deben ser evaluados para garantizar su operatividad, y, de ser el caso, modificarlos.
- Desarrollo de espacios y mecanismos para la participación protagónica de los estudiantes con capacidad de decisión, etc.
- Acompañamiento socioemocional para estudiantes que presenten resquebrajamiento emocional por temas personales, de pareja o familiares.

Perfil de egreso: Dominios y competencias

En el IESP el perfil está compuesto por doce competencias con sus respectivos capacidades y desempeños.

Dominio	Competencia
Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

	Competencia 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.
Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, a fin de contribuir en la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.
	Competencia 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4. Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente	Competencia 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional
	Competencia 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.
	Competencia 10. Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, e interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.
	Competencia 11. Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, y permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.
	Competencia 12. Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.

Las capacidades y desempeños se presentan en el Proyecto Curricular Institucional y corresponden a cada programa de estudios.

Directrices de la gestión pedagógica

A continuación, se presentan las directrices aplicables a la formación inicial de docentes, el desarrollo profesional de los docentes formadores, así como para los programas de formación continua.

Macroproceso	Proceso	Directrices de gestión pedagógica
Gestión de la Formación Inicial	Formación académica	Garantizar la concreción pertinente del DCBN correspondiente a cada programa de estudios, para el logro del perfil de egreso.
	Gestión de los Lineamientos Académicos Generales	Asegurar la atención eficiente, eficaz y oportuna de los procesos académicos acorde al Manual de Procesos Institucionales y el Reglamento Institucional.

	Práctica Pre Profesional	Garantizar los convenios interinstitucionales para generar y priorizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales para los practicantes. Viabilizar la incorporación de los conocimientos de los practicantes para transformar la práctica con experiencias innovadoras.
	Práctica e investigación	Sistematizar las prácticas para generar conocimiento y propuestas de enseñanza.
	Participación Institucional	Propiciar la participación activa de los miembros de la comunidad educativa: docentes, personal administrativo y como estudiantes.
	Desarrollo Personal	Orienta su desarrollo personal hacia la práctica de principios y valores que rigen su esencia como docente, estudiantes enfocados a la búsqueda de la excelencia.
	Investigación e Innovación en la FID	Promover la innovación en las prácticas pedagógicas. Fortalecer la producción y publicación de las investigaciones de los estudiantes en los repositorios.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de capacidades de docentes formadores y directivos del IESP	Promover el desarrollo continuo de las competencias profesionales de los docentes formadores y personal administrativo.
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	Potenciar las capacidades investigativas desde la práctica pedagógica. Promover la producción científica y publicación de investigaciones de los docentes formadores.
Gestión de la Formación Continua	Gestión de programas de formación continua para docentes en ejercicio	Diseñar e implementar programas de formación continua, (capacitación, segunda especialidad y profesionalización docente) a partir del análisis de necesidades de formación de las docentes identificadas por la EESP.
	Investigación e innovación en la formación continua	Implementar acciones de investigación e innovación, para el desarrollo de las capacidades de los docentes, en los programas de formación continua para docentes en ejercicio.

9. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

9.1. Fundamentos y enfoques para la gestión institucional

9.1.1. Políticas Nacionales

- Ley N°29158. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo
- Decreto Supremo N°029-2018-PCM, que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N004-2013-PCM Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Legislativo N°1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de PlaneamientoEstratégico.
- Decreto Legislativo N°1252, Ley del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones y su Reglamento.

9.1.2. Enfoques de Gestión

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Del Valle Zaña” enmarca y fundamenta la gestión institucional dentro de la ley la ley N°30512 - Ley de institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes.

Tiene como pilares de la gestión:

- Fortalecer la capacidad de gestión institucional.
- Prestar un servicio de mejora continua a partir de las condiciones básicas de calidad normadas por la autoridad del sector.
- Asegurar procesos de gestión en el marco de una política de desarrollo integral del país.
- Adecuar la oferta educativa a las realidades territoriales, mediante el diseño de la gestión por procesos y resultados.

Gestión por procesos.

Se define como procesos a una secuencia de actividades que convierten una entrada o insumo (una política, una solicitud de un bien o un servicio, una demanda) en una salida (mejores condicionesde calidad/costo, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros).

La planificación del Proyecto Educativo Institucional y el Plan Anual de Trabajo han sido desarrollados teniendo en cuenta el enfoque de la gestión por procesos. En tal sentido se han tomado en cuenta los subcomponentes, macroprocesos y procesos para

ordenarla gestión de la institución. Los subcomponentes que se han considerados son los estratégicos, misionales y de soporte y es a partir de ellos que se han identificado macroprocesos y procesos.

Este enfoque permite que las diferentes áreas tomen decisiones sobre los asuntos de su competencia dentro del proceso y lo retroalimentan. Dentro del proceso, se mantiene la interacción entre las diferentes áreas de forma secuencial. Con la retroalimentación de cada área, se pueden mejorar el producto o servicio en interacción con el beneficiario de este. Al hacer partícipe al beneficiario del producto o servicio en el proceso, se puede mejorar la calidad de este sin esperar a que esté terminado y se puede ajustar a los intereses del beneficiario. Es así como se deja de lado el enfoque puramente funcional, en el que todas las decisiones se dan de forma jerárquica por una cúpula, y más bien se usa la inteligencia colectiva de todos los involucrados en los procesos.

Gestión por resultados

La gestión por resultados busca potenciar la eficacia de una institución a través de una mayor autonomía y responsabilidad del trabajador en sus funciones y actividades, dentro de los procesos institucionales. Se prioriza el diálogo, el monitoreo, la medición y el aprendizaje. Para esto se plantea un plan estratégico que encauza la dirección de la organización y en dirección a resultados claros y pertinentes. La cadena de procesos se va adaptando a los resultados de cada parte de la cadena, de forma que los procesos gestionan la entidad, lo cual le da el nombre a este tipo de gestión.

Toda la comunidad educativa, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia del IESP Del Valle Zaña apuntan su accionar hacia una gestión por resultados, los cuales se expresan y miden a través de indicadores previamente elaborados en los planes de la institución.

Planeamiento estratégico

La naturaleza del planeamiento estratégico es la orientación de la gestión institucional en todos los niveles, procesos y acciones en base a objetivos predeterminados que permitan alcanzar una visión de largo plazo y el cumplimiento de la misión que se autoasigna el Instituto. Teniendo claramente definidos los objetivos de la institución, diseña las estrategias que permitirán decidir, gestionar y actuar a los actores institucionales de manera articulada, quienes contribuirán desde sus posiciones en el logro de los objetivos estratégicos.

Con este pilar el equipo directivo y jerárquico del IESP Del Valle Zaña refleja en la planificación operativa anual los objetivos estratégicos y las metas del servicio. Cada acción estratégica debe conducir al logro de los objetivos estratégicos, para lo cual se diseñan planes operativos anuales que articulan el funcionamiento institucional y permiten el logro de metas específicas relacionadas con la prestación del servicio, la mejora continua y el crecimiento institucional. Asimismo, la planificación operativa permite la asignación de recursos presupuestales de forma eficaz y eficiente. Este proceso es monitoreado y evaluable de manera permanente, a fin de asegurar el cumplimiento de las acciones y realizar las correcciones o rectificaciones oportunas que corresponda.

9.2. Estilo de gobierno de la institución

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Del Valle Zaña” asume un estilo de gobierno democrático en el que se promueve y reconoce la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa, brindando para ello los espacios democráticos y los mecanismos que garanticen la plena participación que conlleven a la toma de decisiones adecuadas.

Promueve el liderazgo pedagógico que conlleva a una formación profesional de calidad, donde se prioriza la investigación y la innovación, a través del uso de la tecnología, la formación en valores y la ética, todo ello orientado por los procesos de planificación que toman en cuenta el respeto de las normas, y el bienestar de toda la comunidad educativa

9.3. Directrices para la gestión de procesos estratégicos

Macroproceso	Proceso	Directrices
Gestión de la dirección	Gestionar las necesidades formativas	<ul style="list-style-type: none"> La institución asegura la asignación de recursos requeridos en función de las necesidades de cada programa. La institución realiza acciones de medición de la satisfacción de los estudiantes y usuarios de los servicios que presta.
	Gestionar condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> La institución atiende las necesidades de ambientes, mobiliario y equipamiento para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. La institución asegura el mantenimiento, el orden y la limpieza de sus instalaciones. La institución cuenta con servicios de

		<p>seguridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución administra con servicios de consultas bibliográficas de acuerdo con las exigencias de los planes de estudio. Los docentes verifican la disponibilidad del material bibliográfico de acuerdo con las necesidades del curso a su cargo.
	Gestionar el cambio	<ul style="list-style-type: none"> • La institución atiende las necesidades de innovación y mejoramiento de la gestión de los directivos. • Cada unidad o área identifica oportunidades de mejora en sus procesos y las propone a la dirección general. • Las propuestas de mejora son analizadas con la participación de los órganos de dirección y jerárquicos y consultados con los usuarios de los servicios.
Gestión de la calidad	Planificar	<ul style="list-style-type: none"> • La institución desarrolla la planificación estratégica en respuesta a las necesidades, características del entorno y proyecciones. • Las diferentes unidades y áreas de la institución diseñan sus planes operativos anuales articulados a la planificación estratégica de largo plazo y al Proyecto Educativo Institucional. • La institución cuenta con todos sus documentos de gestión aprobados. Se articulan entre sí, son coherentes y responden al diagnóstico interno y externo del IESP. Estos instrumentos de gestión se actualizan periódicamente, previa evaluación o identificación de necesidades no contempladas. • Las áreas y unidades reportan el cumplimiento de las acciones y objetivos de acuerdo con sus planes.
	Monitorear y evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • La institución cuenta con un sistema de seguimiento y monitoreo que funciona de manera permanente. • El sistema de seguimiento y monitoreo y seguimiento cuenta con instrumentos e indicadores prediseñados en los planes operativos de las áreas y unidades. • Cada unidad y área es responsable de realizar el seguimiento de la evolución de los indicadores y presentar los reportes de cumplimiento a la Dirección

		<p>General.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución realiza evaluaciones anuales de los objetivos estratégicos. • La institución, mediante procesos de retroalimentación planifica la subsanación de dificultades y propone mejoras en los procesos.
--	--	--

9.4. Directrices para la gestión de procesos de soporte institucional.

Macroproceso	Proceso	Directrices
Soporte institucional	Gestión logística y abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • La institución administra y suministra los recursos, materiales, bienes y servicios asegurando los estándares de calidad. • Las unidades y áreas incluyen en sus planes de trabajo los recursos necesarios para su operación. • Los requerimientos o solicitudes de las unidades y áreas se realizan con al menos tres días de anticipación a su utilización. • Cada unidad y área reporta la disponibilidad de materiales e insumos para su funcionamiento. • La unidad de administración elabora el sistema de abastecimiento y logística y formula su plan anual, evaluando periódicamente su cumplimiento. • La institución cuenta con lineamientos y protocolos para el resguardo y cuidado de equipamiento y recursos.
	Gestión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • La unidad de administración de la institución desarrolla el control de la asistencia del personal del IESP. Asimismo, evalúa el desempeño del personal administrativo. • La unidad académica realiza la evaluación del desempeño del personal docente anualmente. • La contratación del personal se realiza en atención a los perfiles de cada puesto. • La dirección general estimula el buen desempeño del personal docente y administrativo mediante reconocimientos meritorios, subsidios o cualquier estímulo que le ayude a elevar su desempeño. • La unidad de administración realiza acciones que contribuyan con la

	<p>elevación del desempeño del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución gestiona espacios y condiciones favorables en el IESP para que el personal pueda albergarse cuando así lo requiera la institución.
Gestión de recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • La institución implementa de manera oportuna y suficiente con equipos y recursos tecnológicos para el aprendizaje de los estudiantes y la administración del IESP e implementa la sala de cómputo. • La unidad académica elabora el horario de utilización de la sala de cómputo según las necesidades de los planes de estudio. • Las unidades y áreas cuentan con un equipo de cómputo para el desarrollo de sus actividades y funciones. • Los equipos de cómputo se encuentran interconectadas a través del sistema informático del instituto, cuidando los accesos según la naturaleza de las actividades de cada usuario. • La unidad administrativa programa el mantenimiento preventivo de los equipos de cómputo del instituto. • La institución cuenta con soporte técnico suficiente para el mantenimiento de los recursos y programas tecnológicos.
Atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> • El personal docente, administrativo y de servicios de la institución atiende al usuario con eficiencia, celeridad, buen trato y respeto. El incumplimiento de esta directriz es objeto de sanción, previa investigación. • El sistema de atención al usuario es diseñado de acuerdo con el manual de procedimientos aprobado. • Cada unidad o área es responsable de atender las solicitudes de los usuarios de acuerdo con sus competencias y funciones, de acuerdo con los procedimientos previamente establecidos. • El Instituto implementa un libro de atención al usuario, el cual es revisado semanalmente por la unidad de administración, quien toma las medidas correspondientes para

	<p>atender las exigencias del usuario.</p> <ul style="list-style-type: none">• Todas las solicitudes son presentadas a través de Mesa de Partes, quien la deriva a la unidad o área correspondiente, según el procedimiento establecido.• La atención al usuario se realiza de manera presencial o virtual.• La institución cuenta con un registro digitalizado de las atenciones a los usuarios realizadas.
--	--

10. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

El IESP como centro especializado en la FID, forma en base a la investigación; por tanto, de acuerdo con el Reglamento de la Ley N°30512, deben “desarrollar investigación aplicada e innovación como funciones esenciales de su gestión pedagógica e institucional que posibilite la generación del conocimiento para la mejora del proceso formativo y productivo”, según corresponda.

La investigación científica es aquella investigación sistemática, controlada, empírica, y crítica, de proposiciones hipotéticas o emergentes sobre las posibles relaciones entre fenómenos naturales y sociales que tiene como propósitos: producir conocimiento (investigación básica) y resolver problemas prácticos (investigación aplicada).

Por su parte, la innovación implica la incorporación de métodos y recursos para mejorar los procesos y los resultados de aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Las innovaciones derivan del conocimiento científico y buscan resolver situaciones problemáticas del aula y la institución educativa.

Como se entenderá en el campo de la Educación, que es un fenómeno social complejo, se requiere el concurso de disciplinas que permitan explicarlo, por ello, asumimos el concepto de ciencias de la Educación como aquellas que nos permiten estudiarlo, tales como la Psicología, la Sociología, la Antropología, la Economía, entre otras.

Fundamentos de la investigación

En ese sentido el IESP asume los siguientes fundamentos y enfoque se investigación vinculados a la naturaleza de los hechos educativos:

Fundamentos epistemológicos	Enfoques de investigación
<ul style="list-style-type: none">▪ Pensamiento complejo▪ Interdisciplinariedad▪ Paradigma socio crítico	<ul style="list-style-type: none">▪ Enfoque cualitativo▪ Enfoque cuantitativo▪ Enfoque mixto

a) Pensamiento complejo

De acuerdo con Morin (1999) la complejidad de la realidad, y requiere una comprensión de las diversas formas de pensar y actuar frente a las interacciones entre diferentes saberes, el contexto, el cambio permanente y la incertidumbre. El pensamiento complejo implica el desafío de comprender que coexisten a la vez las certezas y las incertidumbres. Esta situación conlleva nuevos desafíos a la formación profesional de los estudiantes de FID que favorezcan el desarrollo de modos de pensar abiertos y fuera de los parámetros, que les permitan afrontar los problemas y la incertidumbre desde una mirada sistémica e integradora.

En ese sentido, la construcción del conocimiento debe basarse en una adecuación contextual, global, multidimensional y compleja. Ello también implica tomar una posición frente a realidades complejas mediante el desarrollo del pensamiento crítico. Ante esto, se requiere reflexionar sobre la actual fragmentación del conocimiento en diferentes saberes disciplinares que origina un reduccionismo de las ideas a un campo específico, lo cual imposibilita tener una mirada global de la realidad y de los propios sujetos con los que se interactúa. Por ello, la mirada interdisciplinaria de la Educación es fundamental.

b) Interdisciplinariedad

Es necesaria la superación de la fragmentación del conocimiento disciplinar; ello implica un proceso de contribución de diversas disciplinas para llegar a un conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e interrelacional, como lo son las Ciencias de la Educación en nuestro caso. Esta mirada es sumamente necesaria en el campo educativo para responder a las diversas características y necesidades de los estudiantes de la Educación Básica, sus familias y su contexto, o a procesos vinculados al aprendizaje y la enseñanza, que requieren entrecruzar distintas perspectivas no solo desde la Didáctica, sino también desde las ciencias cognitivas, las ciencias sociales, las humanidades, entre otras.

c) Paradigma socio crítico

El paradigma socio crítico en las Ciencias Sociales busca transformar la estructura de las relaciones sociales para dar respuesta a los problemas que se suscitan, partiendo de la acción reflexiva de los integrantes de la comunidad. Es por ello que se considera este paradigma como una unidad dialéctica entre la teoría y la práctica, pues plantea la necesidad de generar nuevas teorías a partir de los juicios, valores e intereses de los propios actores de la sociedad, así como de la generación de compromisos para la transformación social, y de forma particular, de la Educación para que deje de reproducir las desigualdades sociales.

El paradigma socio crítico considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos por lo cual es necesario desarrollar la autonomía racional y “liberadora” del ser humano, para formarlos como verdaderos agentes de cambio asumiendo el rol que les corresponde.

Así, los docentes del IESP deben promover la articulación entre teoría y práctica y los procesos de investigación para que el estudiante de FID sea capaz de generar nuevos saberes pedagógicos, a partir del desarrollo de su pensamiento socio crítico y pueda desarrollar prácticas críticas y liberadoras.

El paradigma socio crítico se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter autorreflexivo; considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano. El paradigma socio crítico tiene su fundamento principal en la teoría crítica. Ésta se inicia con la creación, en los años veinte, del Instituto de Investigaciones Sociales afiliado a la Universidad de Frankfurt y con la agrupación de pensadores alemanes como Max Horkheimer y Fredrich Pollock, entre otros. Estaban interesados en entender las formas de dominación presentes en el capitalismo; los estudios iniciales tuvieron como objetivo la economía capitalista y la historia del movimiento obrero.

Enfoques de investigación

Enfoque cuantitativo

Metodológicamente, el enfoque cuantitativo de investigación se caracteriza por privilegiar la lógica empírico-deductiva, que va de lo concreto a los abstracto, de lo simple lo complejo, a partir de procedimientos rigurosos, métodos experimentales y el uso de técnicas de recolección que permitan cuantificar los fenómenos y el uso de datos estadísticos. Podemos afirmar que este enfoque especialmente nos puede

ayudar a ver la amplitud de un hecho, su dimensión en una población estudiada; por ejemplo, el porcentaje de estudiantes que aprueban un curso, o la cantidad de padres de familia que se encuentran satisfechos con el servicio que brinda una institución educativa.

Enfoque cualitativo

La investigación cualitativa; es un tipo de investigación cuya finalidad es proporcionar una mayor comprensión, significados e interpretación subjetiva que el hombre da a sus creencias, motivaciones y actividades culturales, a través de diferentes diseños investigativos, ya sea a través de la etnografía, fenomenología, investigación-acción, historias de vida y teoría fundamentada (Behar, 2008). Podemos afirmar que este enfoque nos permite estudiar los hechos educativos a mayor profundidad, por ejemplo, conocer las causas y las consecuencias de los hechos desde las percepciones (puntos de vista) de las personas implicadas en las situaciones.

El **enfoque mixto** asume los aportes de los enfoques cuantitativos y cualitativos buscando una mejor aproximación al estudio de los hechos educativos, combinando estrategias y fuentes de información variadas. Los resultados de las distintas estrategias de recojo de datos tienen que ser triangulados para poder arribar a conclusiones más fuertes.

Directrices para el fomento de la investigación y la innovación

A continuación, se formulan las directrices que permitirán la materialización o concreción de los aspectos señalados en los fundamentos, enfoques y líneas de investigación e innovación:

Macroproceso	Proceso	Directrices
Gestión de la formación inicial docente	Investigación e Innovación en la FID	<p>El IESP parte de situaciones de aprendizaje que considera problemas o desafíos como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras.</p> <p>El IESP brinda apoyo de docentes para el desarrollo de los trabajos de investigación e innovación de los estudiantes de los distintos programas de estudio, con la finalidad de sostener sus esfuerzos investigativos.</p> <p>El IESP publica en el portal ALICIA las investigaciones de los estudiantes.</p>
Desarrollo profesional de los docentes formadores	Investigación e Innovación en desarrollo Profesional	<p>El IESP impulsará una política de incentivos económicos y de reconocimiento dirigida a aquellos docentes formadores que desarrollen investigación e innovación educativa.</p> <p>El IESP orienta el desarrollo de investigaciones e innovaciones por los formadores para mejorar su práctica docente teniendo en cuenta las líneas de investigación de la institución.</p> <p>El IESP propone estrategias que permitan el desarrollo de proyectos de investigación con diversos</p>

Macroproceso	Proceso	Directrices
		enfoques, teniendo en cuenta el contexto en el cual se realiza la práctica pedagógica y la sistematización de experiencias para su correspondiente publicación.
Formación continua, segunda especialidad y profesionalización docente	Investigación e innovación en la formación continua	La totalidad de programas de formación continua que implemente el IESP deberán desarrollar líneas de investigación relacionadas con la mejora de la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio con la finalidad de desarrollar las capacidades para la investigación en los docentes. También promoverá la innovación didáctica para la aplicación del conocimiento y la resolución de problemas.

Directrices para el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual

Las siguientes directrices asegurarán el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual en el marco del desarrollo de la investigación.

Aspecto	Directrices
Resguardo de la integridad científica	<p>La producción, recopilación de datos y resultados de la investigación científica deben ser objetivos y no influenciados por intereses personales, económicos, financieros, políticos o de afiliación (CONCYTEC, 2018).</p> <p>Debe responder a las necesidades detectadas en el contexto de trabajo institucional y las IIEE de Educación Básica.</p> <p>Todas las actividades de investigación e innovación se realizan respetando los principios éticos y de conducta responsable, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales.</p>
Propiedad intelectual	<p>El IESP aplica lineamientos para el respeto a la propiedad intelectual a nivel de la FID, a nivel de la investigación desarrollada por docentes y estudiantes y a nivel de la formación continua.</p> <p>El IESP cuenta con un servicio de detección de plagio que permite determinar la originalidad de los textos científicos presentados, de forma permanente, por los docentes formadores y estudiantado. Permite hasta un 25% de similitud.</p> <p>El IESP implementa buenas prácticas de documentación y salvaguarda del acervo relacionado con el proceso investigativo e innovador, reconociendo y registrando las autorías.</p> <p>Desarrolla normas y protocolos para el respeto a la propiedad intelectual, en el marco de las políticas de investigación</p> <p>Gestiona aplicativos anti-plagio, como el Turnitin, en las</p>

Aspecto	Directrices
	investigaciones para evitar la apropiación indebida.

Definición de las líneas de investigación por programa de estudio

De acuerdo con el CONCYTEC: “una línea de investigación es un eje temático (disciplinario o interdisciplinario) lo suficientemente amplio y con orientación disciplinaria y conceptual, que se utiliza para organizar, planificar y construir, con una cierta programación, sistematización y prospectiva, el conocimiento científico en un campo específico de la ciencia y la tecnología. La línea de investigación se enmarca dentro de un área de investigación. (CONCYTEC, 2019)” (MINEDU, 2022, p. 42).

En este sentido, una línea de investigación:

Es un compromiso sistemático institucional que plantea generar corrientes de pensamiento cuyos avances y definiciones permitan enriquecer la producción y la divulgación de conocimientos pertinentes y concretos en su vinculación con las necesidades del área de investigación;

Es una sucesión continua y ordenadora de actividades de investigación, reflexiones sistemáticas, creativas, y discusiones alrededor de un eje-problema, que realizan docentes-investigadores, articulados entre sí a partir de uno o varios proyectos de trabajo para desarrollar actividades académicas e intelectuales dinámicas, con el propósito común de producir, construir y aumentar conocimientos con un determinado enfoque;

Es una acción colectiva que permite la integración y continuidad del trabajo acerca de un cuerpo de problemas que demandan respuestas obtenidas mediante procesos de investigación sistemáticos, interdisciplinarios y multimetodológicos.

Es una plataforma teórica, conceptual y metodológica que tiene como objetivo producir conocimientos y comunicarlos a través de actividades inherentes de: docencia, evaluación, acreditación, tutoría, divulgación, producción intelectual y académica;

Es un medio para incentivar la confluencia de procesos de investigación, dirigido a condensar más orgánicamente los recursos materiales y humanos institucionales, así como transitar más integralmente a resolver problemas cuyo tratamiento exige continuidad en periodos de tiempos que exceden los de un proyecto en particular. Demanda articulación en las capacidades técnicas, metodológicas y conceptuales de diferentes expertos y especialistas, y potencia una productividad más integral que la que posibilita cada proyecto de investigación particular.

Las líneas de investigación institucional para la formación inicial docente, el desarrollo profesional de los formadores y los procesos de formación continua, segunda especialidad y profesionalización docente, son las siguientes:

A continuación, se determinan las líneas de investigación en articulación con el perfil de egreso de acuerdo a los programas de estudio de la FID.

Área de investigación	Lineamientos y políticas	Programas de estudio	Perfil de egreso de la FID	Línea de investigación
Práctica docente	Diseño Curricular Básico para la Educación Inicial	FID – Educación Inicial	Competencia 1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio de los niños de 0 a 5 años ▪ Programación curricular en Educación Inicial. ▪ Conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje en niños.

			<p>enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>Competencia 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.</p> <p>Competencia 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p> <p>Competencia 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p> <p>Competencia 12. Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias de enseñanza-aprendizaje. ▪ Evaluación de los aprendizajes. ▪ Innovaciones didácticas para un buen aprendizaje. ▪ Las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza. ▪ Trabajo con las familias en apoyo a la formación de los niños.
	Diseño Curricular Básico para la Educación Primaria	FID – Educación Primaria		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio de los niños y púberes de 6 a 12 años. ▪ Programación curricular en Educación Primaria. ▪ Conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje en niños y púberes. ▪ Estrategias de enseñanza-aprendizaje. ▪ Evaluación de los aprendizajes. ▪ Desarrollo de la lectura y la escritura. ▪ Innovaciones didácticas para un buen aprendizaje. ▪ Las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza. ▪ Trabajo con las familias en apoyo a la formación de los niños y púberes.
	Diseño Curricular Básico para la Educación Física	FID – Educación Física		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio de los niños y los adolescentes de entre 12 y 17 años. ▪ Programación curricular en la Educación Física. ▪ Conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje para niños y adolescentes. ▪ Estrategias de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física. ▪ Evaluación de los aprendizajes. ▪ Desarrollo de las habilidades psicomotoras. ▪ Las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza de la Educación Física. ▪ Trabajo con las familias en apoyo a la formación física y la salud de los niños y adolescentes.

11. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL PEI

La evaluación del PEI consiste en que "...analiza el cumplimiento de las acciones estratégicas y servicios [...] El énfasis de esta evaluación se encuentra en los medios para alcanzar los objetivos" (CEPLAN, 2021, p.39). Con ese propósito, se define una estrategia de evaluación del PEI consistente en verificar el desarrollo de las acciones previstas, en tanto medios a través de los cuales se logra el cumplimiento de los objetivos previstos.

Cada objetivo estratégico contiene el diseño de las acciones estratégicas que se operativizan dentro de plazos y tiempos cronogramados y a los cuales se asignan los recursos que requieren, todo ello bajo la responsabilidad de una unidad o área del

Instituto, de tal modo que la ejecución oportuna de las actividades o tareas derivadas de esas acciones aseguren el logro del objetivo.

Estas acciones evaluativas son complementadas mediante el monitoreo con la finalidad de corregir, cuando corresponda, las desviaciones observadas o reorientarlas ante situaciones que impidan su desarrollo. La evaluación deberá considerar estas situaciones que pueden presentarse de manera imprevista.

La evaluación del diseño e implementación del PEI del Instituto recoge información y evidencias que permitan la valoración respecto del cumplimiento de la ruta estratégica, específicamente de las acciones estratégicas. La evaluación se realiza mediante indicadores que permiten determinar el nivel de cumplimiento de las metas, la entrega de productos y los servicios resultantes de la implementación de procesos y procedimientos, así como el seguimiento a las actividades y metas físicas previstas en el PAT.

Para realizar la evaluación del PEI se utilizará una matriz de evaluación que contiene: Objetivos estratégicos, Acciones estratégicas, indicadores, metas, fuentes de información, método de recolección de información, responsable del recojo de información, frecuencia, uso de resultados de los resultados.

Cada responsable de las acciones estratégicas realiza las mediciones de los indicadores y el cumplimiento de las metas previstas utilizando los instrumentos correspondientes, con los que elabora el reporte de cumplimiento de actividades, tareas y niveles de logros del área o unidad a su cargo que se relaciona con las acciones estratégicas. Dicho reporte contiene conclusiones y recomendaciones e incluye, de ser el caso, propuestas de mejora continua e innovaciones en los procesos. Este es un proceso que se realiza cada año, antes del inicio de las actividades lectivas.

Los reportes son presentados a la dirección general del Instituto, quien considera un proceso de intercambio de experiencias entre las unidades y áreas y, eventualmente, con participación de docentes y estudiantes u otros actores o partes interesadas, tales como representantes de las instituciones educativas con las cuales el Instituto ha desarrollado vínculos. La dirección general recoge las recomendaciones, sugerencias y propuestas de mejora continua y las incorpora en el PEI y la planificación operativa, en caso de tener pertinencia, para su implementación.

A continuación, se presenta la matriz de evaluación de la estrategia del PEI.

Sub componente	Macroproceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Fuente de verificación	Método de recolección de la información	Responsable del recojo de análisis y de información	Frecuencia	Uso de resultados
Estratégico	Gestión de la Dirección	Gestión de necesidades formativas	1. Desarrollar las capacidades de los docentes formadores del IESP.	1.1. Identificación de necesidades formativas de los docentes formadores,	Documento	Entrega de Informe anual	Jefe de Unidad Académica	Anual	Dirección general
				1.2. Identificación de necesidades formativas de los estudiantes.	Documento	Entrega de Informe anual	Jefe de Unidad Académica	Anual	Unidad Académica
				1.3. Seguimiento de la atención de las necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores.	Informe de seguimiento	Entrega de Informe de seguimiento	Jefe de Unidad Académica	Anual	Unidad Académica
				1.4. Desarrollo de talleres de innovación	Informe final	Entrega del informe	Jefe de Unidad Académica	Anual	Unidad Académica
		Gestión de condiciones favorables	2. Implementar nuevos ambientes, equipamiento y mobiliario	2.1. Construcción e implementación de ambientes	Ambientes edificados	Fotos y videos	Área de Administración	Anual	Área de Administración
				2.2. Adquisición de mobiliario y equipos de cómputo.	Mobiliario	Fotos y videos	Área de Administración	Anual	Área de Administración
		Gestión del cambio	3. Fortalecer las competencias de gestión e innovación del personal del IESP	3.1. Capacitación en gestión y prácticas innovativas a de los directivos del IESP.	Registros de inscripción y asistencia de los directivos	Registros, fotos	Unidad Académica	Anual	Unidad Académica
				3.2. Capacitación en administración y atención a personal del instituto	Registros de inscripción y asistencia de los directivos	Registros, fotos	Unidad Académica	Anual	Área de Administración
	Gestión de la calidad	Planificación	4. Actualizar los documentos de gestión del IESP a la nueva normativa.	4.1. Actualización de los documentos de gestión del IESP.	Documentos aprobados.	Documento publicado en portal web	Área de Administración	Anual	Área de Administración
				4.2. Difusión de los documentos de gestión del IESP.	Documentos publicados	Documento publicado en portal web	Área de Administración	Anual	Área de Administración
Monitoreo y Evaluación		5. Fortalecer las competencias del equipo directivo en temas de monitoreo, evaluación y retroalimentación	5.1. Desarrollo e implementación de un sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para el desarrollo institucional.	Reportes de seguimiento y monitoreo y evaluación de la gestión de la calidad	Reportes específicos	Dirección General	Anual	Dirección general	
			5.2. Evaluación de resultados en la implementación del sistema	Reporte de resultados	Reporte archivado	Dirección General	Anual	Dirección general	
Misional	Gestión de la Formación Inicial	Formación académica	6. Fortalecer las competencias en lectura, escritura y razonamiento matemático en los estudiantes que ingresan al IESP	6.1. Evaluación del nivel de competencias de los ingresantes	Reporte de evaluación	Reporte suscrito y validado por Dirección general	Dirección General	Anual	Dirección general
				6.2. Programa de nivelación para estudiantes que ingresan al IESP	Registro de inscripción y asistencia de estudiantes	Lista de formas de registro y asistencia	Unidad Académica	Al finalizar cada programa	Unidad Académica

			6.3. Evaluación de resultados de la nivelación de ingresantes al IESP	Evaluaciones archivadas	Sistematización de resultados	Unidad Académica	Al finalizar cada programa	Unidad Académica
Práctica Preprofesional	7. Reforzar el sistema de prácticas preprofesionales de los estudiantes.	7.1. Entrega de incentivos para las instituciones educativas de EBR que reciben practicantes del IESP.	Cargos de recepción de incentivos	Archivo de documentos de cargos de recepción	Area de Administración	Anual	Área de Administración	
		7.2. Suscripción de convenios con instituciones educativas de EBR para el desarrollo de las prácticas de los estudiantes del IESP.	Copia de convenios	Archivo de convenios	Dirección General	Anual	Dirección general	
Participación institucional	8. Facilitar el traslado de los estudiantes al Instituto	8.1. Implementación de un sistema de traslado de estudiantes.	Resultados de encuesta de satisfacción	Encuestas aplicadas	Area de Administración	Semestral	Area de Administración	
Desarrollo personal	9. Implementar programa de atención psicológica a estudiantes y docentes formadores en espacios adecuados.	9.1. Implementación y ejecución del programa de atención psicológica para estudiantes y docentes formadores.	Reporte de atención psicológica	Fichas de registro de atención	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Anual	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	
		9.2. Desarrollo de un programa de charlas de apoyo psicopedagógico para estudiantes del IESP	Material audiovisual utilizado	Archivo físico o virtual de material audiovisual	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Anual	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	
Investigación e innovación en la formación inicial	10. Promover la investigación e innovación en el IESP con repositorio digital y su transversalización	10.1. Implementación de la unidad de investigación e innovación en el IESP	Ambiente destinado a la Unidad	Fotos y videos del ambiente	Unidad de Investigación	Anual	Unidad de Investigación	
		10.2. Ejecución de al menos un proyecto de innovación o de investigación	Informe de investigación o innovación	Registro o archivo en el repositorio digital	Unidad de Investigación	Anual	Unidad de Investigación	
		10.3. Implementación del repositorio digital	Acceso al repositorio	Repositorio	Unidad de Investigación	Anual	Unidad de Investigación	
Gestión del desarrollo profesional	11. Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores en el DNEB y el enfoque por competencias	11.1. Ejecución de un programa de formación docente en el enfoque por competencias	Registros de inscripción y asistencia	Listas de firmas de asistencia	Unidad Académica	Al finalizar cada programa	Docentes	
		11.2. Ejecución de un programa de capacitación en el enfoque por competencias y el currículo nacional	Registros de inscripción y asistencia	Listas de firmas de asistencia	Unidad Académica	Al finalizar cada programa	Docentes	
		11.3. Ejecución de un programa de capacitación en innovación e investigación para docentes	Registros de inscripción y asistencia	Listas de firmas de asistencia	Unidad Académica	Al finalizar cada programa	Docentes	
Gestión de la formación continua	12. Proveer formación continua en actualización, reforzamiento y especialización, a los egresados y público.	12.1. Elaboración de un diagnóstico de necesidades de formación continua	Reporte del diagnóstico	Fichas de entrevistas a usuarios potenciales	Unidad Académica	Anual	Estudiantes de formación continua	
		12.2. Desarrollo del programa de formación continua para docentes en servicio en temas de investigación e innovación educativa.	Reporte de resultados de evaluación	Fichas de evaluación	Unidad de Formación Continua	Anual	Docentes en servicio	
		12.3. Evaluación de resultados del programa de formación continua	Reporte de resultados de evaluación	Fichas de evaluación	Unidad de Formación Continua	Anual	Docentes en servicio	

	Promoción del bienestar y empleabilidad	Bienestar estudiantil	13. Asegurar condiciones de bienestar para los estudiantes	13.1. Implementación del servicio de psicopedagogía estudiantil	Reporte de atención psicológica	Fichas de registro de atención	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Anual		
				13.2. Implementación del servicio de tópico y emergencias	Reporte de atención	Fichas de registro de atención	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Anual	Estudiantes y docentes	
				13.3. Implementación del servicio social para estudiantes	Reporte de atención	Fichas de registro de atención	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Anual	Estudiantes	
		Seguimiento y empleabilidad de egresados	14. Mejorar los niveles de seguimiento y empleabilidad de los egresados.	14.1. Implementación de un sistema de información que recoja la situación laboral y económica de los egresados.	Reporte de situación laboral de los egresados	Fichas de entrevista a egresados	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Anual	Egresados	
				14.2. Implementación del servicio empleabilidad de estudiantes y egresados	Reporte de colocación laboral de egresados por intermediación del Instituto	Fichas de información de egresados insertados por intermediación del Instituto	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Anual	Egresados	
		Admisión	Proceso de admisión	15. Desarrollar procesos de selección de acuerdo con el perfil de ingreso	15.1. Ejecución de un proceso normalizado de admisión	Proceso publicado en portal web	Portal web institucional	Área de Administración	Anual	Ingresantes
		Soporte	Administración institucional	Gestión de recursos económicos y financieros	16. Administrar eficientemente los recursos financieros de ingresos y gastos	16.1 Implementación de un sistema de gestión de recursos financieros y presupuestales	Sistema instalado, usuario y contraseña de acceso	Acceso al sistema mediante usuario y contraseña		Anual
Gestión logística y abastecimiento	17. Proveer de recursos oportunos y pertinentes para brindar el servicio educativo			17.1 Diseño e implementación del plan de adquisición y seguimiento de materiales, insumos y bienes para la provisión del servicio.	Plan de adquisiciones y aprovisionamiento del instituto	Documento del plan	Área de Administración	Anual	Estudiantes	
Gestión de personas	18. Brindar condiciones y facilidades para el personal del IESP que requiere servicio de alojamiento			18.1 Implementación de espacios para que el personal que trabaja en el IESP y que vive en zonas alejadas pueda quedarse en el IESP cuando así estos lo requieran.	Ambientes debidamente acondicionados	Ambientes	Área de Administración	Anual	Personal de Instituto	
Gestión de recursos tecnológicos	19. Brindar un servicio educativo con nuevos equipos tecnológicos.			19.1 Implementación de la sala de cómputo y el área administrativa con recursos tecnológicos.	Laboratorio de computación	Sala de cómputo implementada	Área de Administración	Anual	Estudiantes	
Atención al usuario	20. Brindar una atención al usuario de manera más eficiente y digitalizada			20.1 Implementación de un sistema de información para la atención al usuario.	Sistema instalado, usuario y contraseña de acceso	Acceso al sistema mediante usuario y contraseña	Área de Administración	Anual	Usuarios de servicios del Instituto	
Asistencia legal	21. Disponer de asesoramiento legal oportuno en temas institucionales educativos			21.1 Generación de condiciones para un mejor asesoramiento legal para el IESP.	Contratos de servicio legal	Copia de contratos	Área de Administración	Anual	Dirección general, unidades y áreas	

12. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA INSTITUCIONAL.

La mejora continua demanda una metodología destinada a eliminar las actividades que no contribuyan con la cadena de valor de la prestación del servicio educativo. Este proceso de mejora continua demanda las siguientes condiciones:

- La institución debe desarrollar una gestión por procesos
- Asimismo, requiere contar con objetivos de gestión
- Estandarización de los procedimientos, actividades y tareas.

El Instituto desarrolla sus labores bajo el enfoque de procesos y macroprocesos, y desarrolla sus labores apuntando a los objetivos mediante un sistema de planes, así como a desarrollar procedimientos académicos y administrativos estandarizados. En ese sentido, cuenta con las condiciones de organización necesarias para desarrollar el proceso de mejora continua.

Para generar cambios sustentables en el tiempo, debemos enfocarnos en lograr cambios radicales en el corto plazo. Pensemos en hacer pequeñas mejoras cada día y éstas nos conducirán al logro de los objetivos estratégicos y operacionales de cortos plazos. El principio consiste en que una serie de eventos pequeños de mejora continua es mejor y más efectiva que un solo cambio grande y ocasiona menor aversión al cambio.

La mejora continua es una actitud permanente y estable, pero cuenta con herramientas que contribuyen a estructurar la forma de trabajo. Esas herramientas se distribuyen en cuatro etapas del ciclo de mejora continua y se puede aplicar a cualquier tipo de organización. Estas etapas son:

- Planificar. Consiste en plantear el problema/oportunidad y definir los objetivos, mediante un método compatible con el problema, que permita, asimismo precisar las causas. Esta definición de problemas y sus causas se analizan con ayuda del equipo jerárquico del Instituto y, eventualmente, grupos de interés o actores vinculados, con el propósito de minimizar sesgos y consideraciones subjetivas, utilizando técnicas tales como el árbol de problemas y de objetivos o la espina de pez u otros que permitan analizar los problemas y dificultades. Esta planificación para la mejora continua se sujeta a la macro planificación del proyecto Educativo Institucional, sus objetivos y acciones estratégicas, y se operacionaliza a través de los planes anuales de las diferentes unidades y áreas.
- Ejecutar. Implica llevar a cabo las actividades y tareas del plan definido, de forma organizada. Lo más importante aquí es seguir la planificación definiendo responsables y cronogramas, así como asegurar la dotación de recursos. Cada unidad y área es responsable de la ejecución de las actividades y tareas asignadas en sus correspondientes planes operativos o aquellos en los que se encuentran involucrados de acuerdo con los procesos.

- Verificar. Este proceso se ejecuta a través del seguimiento y monitoreo para revisar si los resultados corresponden a lo esperado según lo planificado. En el caso de que no solucione el problema o consiga los resultados intermedios esperados, se deberá revisar la planificación. El logro de resultados debe ser confirmado a fin de evitar una percepción adelantada o falsa de logros percibidos equivocadamente. Para ese efecto, cada plan cuenta con indicadores de seguimiento y metas específicas, así como medios de verificación y fuente de información. Las responsabilidades de la ejecución de actividades y tareas están definidas en cada plan, así como la verificación del cumplimiento de las metas y de los resultados logrados, recayendo en la mayoría de los casos sobre el responsable de la unidad o área correspondiente.
- Involucramiento en el cambio. Al confirmar que los resultados previstos fueron efectivamente alcanzados, debemos registrar formalmente la mejora y, de ser posible, reproducirla transversalmente en las demás áreas donde puedan implementarse. Esta etapa no debe soslayarse debido a que será la etapa que nos garantice que el proceso se mantenga de maneras constante y acumulativa, concepto del cual se deriva el de mejora continua.

Como parte de este proceso, en el IESP Del Valle Zaña se desarrollará el procedimiento estandarizado de mejoracontinua institucional teniendo en cuenta las siguientes acciones:

- Semestral y anualmente la dirección general recibirá los reportes y resultados de la evaluación del PEI por cada unidad y área, identificando el avance y/o las dificultades de las acciones estratégicas, así como las oportunidades de mejoramiento.
- Cada unidad o área propone mejoras en los procesos, actividades o tareas bajo su responsabilidad.
- La dirección general, con el apoyo de las unidades y áreas, realiza acciones de monitoreo y la evaluación a los planes operativos con la aplicación de instrumentos para verificar el cumplimiento y nivel de avance de las acciones estratégicas y operativas.

La responsabilidad de conducir el proceso de mejora continua recae sobre la dirección general y cuenta con el apoyo y asesoramiento de las distintas unidades y áreas. Puede apoyarse con la participación de asesores externos, cuando lo considere necesario.

BIBLIOGRAFÍA

Amay y Gastelo, A.D. (2020) Potencial turístico y su contribución al desarrollo del turismo en el distrito de Oyotún – Lambayeque 2018.

CENEPRED (2017), Informe de Evaluación de riesgo por flujos de detritos en el centro poblado de Oyotún, distrito de Oyotún, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque. Lima, Perú.

Díaz, L. (2022), Vocación turística del distrito de Oyotún y su potencial para el turismo de naturaleza.

INEI (2017) Censo de Población y Vivienda. Lima, Perú. Ministerio de Educación, Escala (2021, 2022) Lima, Perú.

Ministerio de Educación, RVM 100-2020-MINEDU Criterios de Diseño para Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica.

Ministerio de la Presidencia (2019) Resolución de Presidencia 115-2019-CONCYTEC-P. Lima, Perú

Not, L. (1983). Las pedagogías del conocimiento. Medellín: Fondo de Cultura Económica.

Taboada, C. (2021) Análisis y diseño para el mejoramiento del complejo polideportivo del distrito de Oyotún, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque utilizando estructuras especiales.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

Oyotún, 10 de Marzo del 2024

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 033 - 2024 – DRE-L/DGIESPP-DVZ

VISTO, el informe N° 009 -2024- presentado por el responsable de elaborar el Proyecto Educativo Institucional de la nueva EESP privada “Del Valle Zaña” que es un instrumento de gestión institucional en concordancia con el Modelo de servicio educativo para la educación superior pedagógica, y que además solicita su aprobación mediante una Resolución directoral, y;

CONSIDERANDO:

Que, por Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, señala en el artículo 24. Licenciamiento de IES y EESS y por Decreto Supremo N°011-2019-MINEDU, numeral 59.7. Requisitos generales para el licenciamiento de la EESP privada; el mismo que tiene por objeto regular las disposiciones contenidas en dicha ley, entre estas, las vinculadas a los procedimientos administrativos de licenciamiento, renovación, ampliación del servicio educativo;

Que, por Decreto de Urgencia N°017-2020-MINEDU, se establece medidas para el fortalecimiento de la gestión y el licenciamiento de los institutos y escuelas de educación superior, en el marco de la Ley N°30512 y modifica el artículo 25. Procedimientos y requisitos para el Licenciamiento, considerando siete Condiciones Básicas de Calidad;

Que, por Decreto Legislativo N°1495, se establece disposiciones para garantizar la continuidad y calidad de la prestación del servicio educativo en los institutos y escuelas de educación superior;

Que, por Decreto Supremo N°016-2021-MINEDU, se modifica artículos de la Ley N°30512, Reglamentos y establece en el numeral 59.7 Requisitos para el licenciamiento de la EESP privada y medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior, en el marco de la Ley 30512;

Que, por Resolución Viceministerial N°097-2022-MINEDU, que aprueba la “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- Aprobar la actualización del Proyecto Educativo Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógica Privado “Del Valle Zaña”, su vigencia rige a partir del 10 de Marzo 2024 y finaliza el 31 de Diciembre del 2027.

ARTÍCULO 2.- Disponer la publicación de Proyecto Curricular Institucional, en la plataforma institucional.

ARTÍCULO 3.- Disponer y difundir a través de canales y medios de difusión institucionales en un plazo no mayor de seis (6) meses, el Proyecto Educativo Institucional, para su debida implementación y ejecución.

ARTÍCULO 4.- Remitir una copia del Proyecto Educativo Institucional a la DRE Lambayeque y a la DIFOID.

Regístrese, comuníquese y archívese

