



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PRIVADA ITS INNOVA TEACHING

2024 - 2027

AUTORIDADES

Dirección General

Directora General: Beatriz Zakimi Miyasato

Área de Calidad

Coordinadora del Área de Calidad: Yanet Razzetto Espinoza

Administración

Jefa del Área de Administración: Maryory Coromoto Yáñez Cordero

Unidad Académica

Jefa de la Unidad Académica: Rossana María Zurita Silva

Coordinación académica: Rosario Giselle Sotelo De la Cruz

Coordinación de prácticas e investigación: Rosa María de Belén Fernández Chávez

Unidad de Investigación

Jefe de la Unidad de Investigación: Maricielo Judith Aguinaga Villegas

Unidad de Formación Continua

Jefa de la Unidad de Formación Continua: Claudia Danielle Zegarra Pérez

Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Jefa de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad: Norma Estefani Marín Rojas

Secretaría Académica

Secretaria Académica: Diana Jauregui Scarsi

El presente Proyecto Educativo Institucional fue elaborado de manera conjunta con los diferentes actores educativos (directivos, docentes y coordinadores) de nuestra querida institución. Expresamos nuestro agradecimiento por el compromiso, esfuerzo y dedicación que demuestran día a día para el logro de nuestros objetivos.

© Escuela de Educación Superior Pedagógica Innova Teaching School

Av. Arequipa 986 - 990, Lima

Teléf. (+51) 957027956 Dirección

conecta@its.edu.pe

<https://www.its.edu.pe>

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 076-2025-DGEESP-ITS

Lima, 01 de diciembre de 2025

Visto:

El Acta N.º 035-2025, de fecha 01 de diciembre de 2025, de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada “ITS Innova Teaching School”, correspondiente a la sesión en la que se aprueba la versión actualizada del Proyecto Educativo Institucional (PEI), solicitando la emisión de la correspondiente Resolución Directoral.

Considerando:

Que, en el marco del procedimiento de renovación del licenciamiento institucional, la Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada “ITS Innova Teaching School” presentó la versión actualizada de su Proyecto Educativo Institucional (PEI), con el fin de atender las observaciones formuladas por el Ministerio de Educación durante la asistencia técnica del día 24 de noviembre.

Que, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el principal instrumento de gestión estratégica de la institución, a través del cual se definen su misión, visión, valores y objetivos prioritarios, permitiendo alinear el planeamiento institucional con las políticas nacionales, regionales y locales en materia de formación docente, promoviendo la mejora continua y la calidad del servicio educativo;

Que, mediante la Resolución Directoral N.º 058-2025-DGEESP-ITS, de fecha 10 de octubre de 2025, se aprobó la actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI); sin embargo, en atención sin embargo, en atención a lo indicado durante la asistencia técnica de fecha 24 de noviembre de 2025, corresponde adecuar su periodo de vigencia a fin de que se encuentre conforme a lo establecido para los primeros tres (3) años contados desde la presentación de la solicitud de renovación de licencia institucional;

Que, en tal sentido, la comunidad educativa de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada “ITS Innova Teaching School”, conforme consta en El Acta N.º 035-2025, de fecha 01 de diciembre de 2025, acordó aprobar la actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), validando la adecuación de su periodo de vigencia de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; así como atendiendo las observaciones formuladas durante la asistencia técnica realizada por el Ministerio de Educación;

De conformidad con las disposiciones de la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, su Reglamento aprobado mediante D.S. N.º 010-2017-MINEDU y demás normas complementarias;

Resuelve:

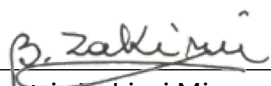
Artículo 1.- APROBAR la actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada “ITS Innova Teaching School”.

Artículo 2.- ESTABLECER que el Proyecto Educativo Institucional (PEI) aprobado mediante la presente resolución tendrá vigencia del 20 de diciembre de 2024 al 31 de diciembre de 2027.

Artículo 3.- ENCARGAR a la Secretaría General la difusión del presente acto resolutivo y del Reglamento de Investigación a toda la comunidad educativa, así como su archivo en el registro institucional correspondiente.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.




Beatriz Zakimi Miyasato
DIRECTORA GENERAL

PRESENTACIÓN

El presente instrumento de gestión permite integrar a la comunidad educativa en torno a una visión compartida para plantear objetivos estratégicos centrados en los aprendizajes, monitorear su implementación y encaminar a la institución hacia un servicio educativo de calidad.

La construcción del PEI fue un proceso participativo, motivador y flexible, dado que es el resultado de la participación del personal directivo, docentes, estudiantes, administrativos y grupos de interés, bajo el liderazgo de la dirección general.

Presentamos a la comunidad educativa nuestro Proyecto Educativo Institucional que será orientador y operativo de la gestión, que proyectamos estratégicamente, dentro de un marco filosófico, sociocultural, y que permitirá promover aprendizajes constructivos para una formación pertinente y relevante, capaz de responder a los desafíos y el contexto de la formación inicial y en servicio.

La Dirección

INDICE

I.	Datos generales de la escuela	7
1.1	Identificación	8
1.2	Bases legales	9
1.3	Historia.....	10
1.4	Oferta educativa local.....	12
II.	Diagnóstico institucional y justificación del servicio	16
2.1	Diagnóstico del contexto interno	17
2.2	Diagnóstico del contexto externo.....	31
2.3	Conclusiones del diagnóstico.....	34
2.4	Análisis de oferta y demanda de los programas de estudio.....	35
III.	Ideario de la escuela	76
3.1	Visión.....	77
3.2	Misión	77
3.3	Principios y valores institucionales	77
IV.	Ruta estratégica de la escuela	79
4.1	Objetivos estratégicos	80
4.2	Acciones estratégicas.....	82
4.3	Indicadores.....	87
4.4	Metas multianuales	92
4.5	Matriz de articulación de objetivos estratégicos con planes del sector	101
	103
V.	Propuesta de gestión pedagógica	103
	103
5.1	Perfil del egresado	104
5.2	Modelo pedagógico	124
5.3	Directrices pedagógicas	137
VI.	Propuesta de gestión institucional	146
6.1	Fundamentos y enfoques para la gestión institucional.....	147
6.2	Estilo de gobierno de la institución	150
6.3	Directrices para el desarrollo de procesos del subcomponente estratégico	151
6.4	Directrices para el desarrollo de procesos del subcomponente de soporte.....	158
	165
VII.	Política de investigación e innovación	165

.....	165
7.1 Fundamentos y enfoques para el desarrollo de investigación e innovación	167
7.2 Directrices para el fomento de la investigación e innovación.....	173
7.3 Directrices para el resguardo de la integridad científica y de la propiedad intelectual 176	
7.4 Líneas de investigación	178
VIII. Estrategia de evaluación del PEI y mejora continua.....	190
8.1 Estrategia de evaluación del PEI	191
8.2 Propuesta de mejora continua	193
8.3 Propuesta de mejora para la investigación e innovación.....	194
IX. Anexos.....	195
.....	195
Anexo 01: Ficha técnica de los indicadores	196
Anexo 02: Matriz para el proceso de evaluación del PEI.....	210
Anexo 03: Matriz de mejora continua	275
Anexo 04: Formato de informe de Evaluación del PEI.....	279

I. Datos generales de la escuela

1.1 Identificación

INSTITUCIÓN	EESP ITS “Innova Teaching School”
Tipo de gestión	: Privada
Código modular	: 1789296
Código de local	: 856093
Dirección del instituto	: Avenida Arequipa 986 - 990
Distrito	: Lima
Provincia	: Lima
Región	: Lima Metropolitana
Página web	: https://www.its.edu.pe
Teléfono	: +51 957027956
Correo electrónico	: conecta@its.edu.pe
Periodo de vigencia del RI	: 2024 - 2027
Directora General	: Beatriz Zakimi Miyasato
Coordinadora del Área de Calidad	: Yanet Razzetto Espinoza
Jefa del Área de Administración (e)	: Maryory Coromoto Yáñez Cordero
Jefe de Unidad Académica	: Rossana María Zurita Silva
Jefe de Unidad de Investigación	: Maricielo Judith Aguinaga Villegas
Jefe de Unidad de Formación Continua	: Claudia Danielle Zegarra Pérez
Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad	: Norma Estefani Marin Rojas
Secretaría Académica	: Diana Jauregui Scarsi
Documentos de Creación	: Resolución Ministerial N° 250-2020-MINEDU Resolución Ministerial N° 302-2024-MINEDU
Carreras profesionales Licenciadas	- Educación Inicial - Educación Primaria - Educación Secundaria Especialidad Comunicación - Educación Secundaria Especialidad Ciudadanía y Ciencias Sociales
Modalidad de servicio	: Presencial

1.2 Bases legales

- Constitución Política del Perú, artículo 13.
- Ley General de Educación, Ley N° 28044, artículos 13 y 53.
- Proyecto Educativo Nacional al 2036, orientaciones estratégicas N.º 7 y N.º 10.
- Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016-2026, aprobado por R.M. N° 118-2022-MINEDU.
- Modelo de Servicio Educativo (MSE) para las EESP, aprobado por R.M. N° 570-2018-MINEDU.
- Guía para el Planeamiento Institucional, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 0016-2019-CEPLAN/PCD.
- Disposiciones para la elaboración de los instrumentos de gestión de las EESP, aprobadas por R.V.M. N° 082-2019-MINEDU.
- Diseño Curricular Básico Nacional – Programa de Estudios de Educación Inicial, aprobado por R.V.M. N° 163-2019-MINEDU.
- Diseño Curricular Básico Nacional – Programa de Estudios de Educación Primaria, aprobado por R.V.M. N° 204-2019-MINEDU.
- Diseño Curricular Básico Nacional – Programa de Estudios de Educación Secundaria, especialidad Comunicación, aprobado por R.V.M. N° 143-2020-MINEDU.
- Diseño Curricular Básico Nacional – Programa de Estudios de Educación Secundaria, especialidad Ciudadanía y Ciencias Sociales, aprobado por R.V.M. N° 135-2020-MINEDU.
- Lineamientos Académicos Generales para las EESP, aprobados por R.M. N° 441-2019-MINEDU.
- Criterios Generales de Diseño para Infraestructura Educativa, aprobados por R.V.M. N° 010-2022-MINEDU.
- Condiciones Básicas de Calidad para el Licenciamiento de las EESP, aprobadas por R.V.M. N° 097-2022-MINEDU.
- Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes en Formación Inicial Docente, aprobadas por R.V.M. N° 123-2022-MINEDU.

1.3 Historia

La historia de ITS tiene sus inicios en diciembre del 2016, cuando Jorge Yzusqui, fundador y Gerente General de la red de colegios Innova Schools, contactó telefónicamente a Andrea Portugal — fundadora de ITS— quien se encontraba en Inglaterra culminando sus estudios de doctorado en educación en el Instituto de Educación de la Universidad de Londres. En esa llamada, Jorge le comentó a Andrea acerca del proyecto que tenía en mente de crear una escuela para formar docentes. A los pocos meses, Andrea se integró al equipo de Innova Schools, desde donde inició un trabajo de investigación y exploración de modelos exitosos de formación docente. Luego de una exhaustiva revisión de la literatura académica y de los programas de educación nacionales e internacionales, visitas a escuelas de educación en el mundo y entrevistas a profundidad con estudiantes, docentes, directores y expertos en educación, se plasmó el modelo educativo de ITS.

En enero de 2018, se creó formalmente ITS, y a lo largo de ese año se diseñaron e implementaron programas piloto para validar la metodología y aprender de los estudiantes. Para 2019, el equipo de ITS contaba ya con siete personas, quienes iniciaron la demandante y compleja tarea de armar el expediente para licenciar a ITS como Escuela de Educación Superior Pedagógica ante el Ministerio de Educación, lo que implicó, entre otras cosas, diseñar los programas de estudio de acuerdo con los lineamientos y diseños curriculares del MINEDU. Asimismo, se organizó la oferta de formación continua alrededor de cuatro líneas: (i) Innovación pedagógica y enseñanza, (ii) Socioemocional y desarrollo, (iii) Liderazgo y cultura escolar, y (iv) Nuevas tecnologías y entornos virtuales. Así, en agosto de 2019, se lanzaron los primeros programas de especialización de 120 horas de la línea de Innovación pedagógica y enseñanza, con un foco en las didácticas específicas y a cargo de formadores referentes en sus áreas.

El año 2020 se inició con programas de verano, donde se amplió la oferta programática para incluir cursos cortos y programas en las líneas de desarrollo socioemocional, liderazgo y cultura escolar y nuevas tecnologías y entornos virtuales. La pandemia del COVID-19 obligó a rediseñar la oferta programática en modalidad virtual, creándose ITS online, lo que nos permitió llegar rápidamente a los docentes y profesionales del sector educación de las diferentes regiones del país e incluso de otros países de América Latina. Asimismo, se lanzó la Serie “Siempre Conectados” con recursos gratuitos para apoyar a los docentes a adaptarse a la nueva modalidad de aprendizaje virtual.

Finalmente, en junio de 2020, ITS obtuvo el licenciamiento como Escuela de Educación Superior Pedagógica por parte del Ministerio de Educación por un periodo de cinco años, lo que permitió ofrecer programas de formación inicial docente y profesionalización docente conducentes al grado de bachiller y título profesional de licenciado en educación, así como programas de segunda especialidad profesional. En la actualidad, ITS cuenta con los siguientes programas de estudios licenciados:

- Educación Inicial, licenciado mediante Resolución Ministerial N° 250-2020-MINEDU
- Educación Primaria, licenciado también mediante Resolución Ministerial N° 250-2020-MINEDU
- Educación Secundaria con especialidad en Comunicación, licenciado mediante Resolución Ministerial N° 302-2024-MINEDU
- Educación Secundaria con especialidad en Ciudadanía y Ciencias Sociales, licenciado mediante Resolución Ministerial N° 302-2024-MINEDU

Con este importante avance, se consolidó un hito institucional de transformar la formación docente en el Perú con una propuesta innovadora, pertinente y de calidad.

1.4 Oferta educativa local

La EESP ITS cuenta con el programa de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria- Especialidad Comunicación y Educación Secundaria- Especialidad Ciudadanía y Ciencias Sociales, licenciados

1.4.1 Los programas de estudio

Que busquemos con los programas que en la actualidad rinda la Escuela

– Programa de Educación Inicial

El Perfil de egreso incorpora las competencias profesionales docentes presentadas en el DCBN¹, las cuales son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente en la Formación Inicial Docente.

El programa de Estudios de Educación Inicial busca liderar la formación de profesionales con capacidad para la atención integral a la primera infancia, cuando las niñas y niños juegan, descubren cómo funciona lo que les rodea, que el lugar en donde juegan se cuida, que los amigos se respetan y que para encontrar soluciones deben escucharse y llegar a acuerdos. Los primeros años de vida son decisivos para el desarrollo integral de las personas, y, sobre todo, para construir una sociedad más democrática y sostenible. En este programa se aprende cómo acompañar a las niñas y niños a encontrar sus propias respuestas; y a diseñar experiencias de aprendizaje transformadoras que potencien su desarrollo emocional, social, físico y cognitivo.

– Programa de Educación Primaria

El programa de estudios de Educación Primaria busca formar profesionales con capacidad para la atención integral a la infancia, cuando las niñas y niños van creciendo se formulan nuevas preguntas sobre cómo funciona el mundo que les rodea, tanto en relación a la naturaleza como a las comunidades donde viven. A partir de la convivencia, la indagación, la experimentación y el diálogo con sus pares y maestros, van construyendo un pensamiento propio que les permite resolver desafíos y dar sentido a sus vivencias y aprendizajes. La primaria es una etapa para desarrollar en los estudiantes las competencias cognitivas y socioemocionales que permitirán a las niñas y niños desenvolverse de manera exitosa, tanto en la escuela como en su vida en común.

Los estudiantes podrán fortalecer sus competencias para diseñar experiencias de aprendizaje transformadoras que permitan a las niñas y niños indagar y encontrar sus propias respuestas sobre el mundo que les rodea; así como para acompañarlos a construir su propio proyecto de vida.

– Educación Secundaria - Especialidad Comunicación

Tiene como finalidad formar docentes competentes en la enseñanza de la comunicación oral, escrita y multimodal, capaces de fortalecer las capacidades de comprensión, expresión y pensamiento crítico de los estudiantes de secundaria.

Busca formar profesionales con dominio disciplinar y didáctico, que puedan diseñar y desarrollar experiencias de aprendizaje pertinentes al contexto, promuevan el uso ético y reflexivo del lenguaje, y contribuyan a la formación de ciudadanos informados, críticos y activos. El programa se estructura en tres componentes: formación general, formación específica y formación en la práctica e investigación, distribuidos en diez ciclos académicos. Se enfoca en el desarrollo de competencias profesionales alineadas al *Marco del Buen Desempeño Docente*, con énfasis en el

¹ Minedu (2019) Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente. Programa de estudios de Educación Inicial.

enfoque comunicativo, el pensamiento crítico, la diversidad lingüística y cultural, y el uso pedagógico de tecnologías digitales.

– **Educación Secundaria- Especialidad Ciudadanía y Ciencias Sociales**

Tiene como propósito formar docentes con dominio pedagógico y disciplinar, capaces de responder a los desafíos actuales de la Educación Básica. Se orienta a desarrollar competencias profesionales alineadas al Marco de Buen Desempeño Docente, promoviendo una enseñanza centrada en los adolescentes, con enfoque ético, democrático e intercultural.

Este programa busca preparar docentes que comprendan las trayectorias educativas diversas, gestionen procesos formativos desde una perspectiva crítica y contextualizada, y generen condiciones para el desarrollo de la autonomía, el pensamiento crítico y los proyectos de vida de los estudiantes. Además, promueve el uso pedagógico de las tecnologías, la construcción de ciudadanía activa y el tratamiento de problemáticas sociales desde un enfoque interdisciplinario. La formación se estructura en tres componentes: formación general, formación específica y formación en la práctica e investigación, distribuidos en diez ciclos académicos. Todo el currículo está orientado al desarrollo de competencias que articulen lo pedagógico, disciplinar y ético, con el objetivo de garantizar aprendizajes pertinentes y significativos para los estudiantes de secundaria.

1.4.2 Infraestructura

Lugar	Ítem	Específica			
Sede principal: Av. Arequipa 986-990	Agua Forma de suministro	<input type="checkbox"/> Pozos de agua			
		<input checked="" type="checkbox"/> Red pública			
		<input type="checkbox"/> Camiones cisternas			
		<input type="checkbox"/> Mixto – combinación de los anteriores			
		<input type="checkbox"/> Otros. Especificar:			
		Horario de abastecimiento	De: 00:00 hasta: 24:00 horas		
	Sistema dedesagüe	Red pública	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	Otros. Especificar
	Energía eléctrica Modalidad de suministro	Red pública	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	Otros. Especificar
		Horario de abastecimiento	De: 00:00 hasta: 24:00 horas		
	Internet	Especificar tipo de servicio	Internet de 50 Mbps, última milla fibra óptica lineal, Overbooking 1:1		
Especificar nombre de proveedor del servicio		Win Empresas			

A continuación, se detallan las aulas con las que contamos en cantidad, aforo y metraje de cada uno de los ambientes de la EESP ITS.

Lugar	Ítem	Disponibilidad		Cantidad	Aforo (de cada ambiente)	Área (de cada ambiente)
Sede principal	Aulas	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	8	24	37.00 m2
	Sala de cómputo	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	1	24	48.62 m2
	Aula de psicomotricidad	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	1	28	77.05 m2
	Centro de recursos	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	1	6	20 m2
	SUM o auditorio	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	1	40	77.05 m2
	Biblioteca	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	1	8	20 m2

Lugar	Ítem	Disponibilidad		Cantidad	Aforo (de cada ambiente)	Área (de cada ambiente)
	Sala para docentes	(X) Sí	() No	1	8	21.22 m2
	Losas multideportivas	() Sí	(X) No			
	Campos deportivos	() Sí	(X) No			
	Servicio médico	(X) Sí	() No	1	3	10.95 m2
	Servicio psicopedagógico	(X) Sí	() No	1	3	10.95 m2
	Servicios de intermediación laboral	(X) Sí	() No	2	2	2.04 m2
	Laboratorio de idiomas	() Sí	(X) No			
	Laboratorio de ciencias	() Sí	(X) No			
	Taller de informática	(X) Sí	() No	1	28	48.63 m2
	Taller de educación para el trabajo	() Sí	(X) No			
	Otros. Especificar:					
	Ítem	Disponibilidad		Cant.	Ubic.	Área (de cada ambiente)
	SS.HH. para estudiantes	(X) Sí	() No	2	1er piso	18.14,18.85m2
						N° de aparatos sanitarios ¹² (de cada SS.HH.)
						4,4

1.4.3 Equipamiento

La EESP ITS dispone del siguiente equipamiento, mobiliario, material bibliográfico y recursos para el aprendizaje. En las nueve aulas se ubica el equipamiento y mobiliario siguiente:

	Recurso	Cantidad	Año de Adquisición
Equipamiento	Proyectores multimedia	1	2019
	Computadores de aula	1	2019
	Ecran	1	2019
	Sistema de audio	1	2019
Mobiliario	Mesas para estudiantes	12	2019
	Pizarra	1	2019
	Mesas para docentes	1	2019
	Sillas	25	2019
Material Bibliográfico	Biblioteca virtual	1	2020

Los recursos para el aprendizaje son los siguientes:

Descripción	Nro
Kit de materiales para las Ciencias Naturales (12 linternas, 6 kits de lupas, 10 kits de estacas, 6 kits de frascos recolectores con lupa, 6 kits de rodillos de madera, 6 kits de jarras con dos medidas, 6 kits de dos tazas medidoras, 6 kits de tubos de ensayo con tapa y gradilla, 6 kits de coladores de arena, 6 kits de embudos, 6 kits de goteros, 6 kits de morteros, 6 kits de imanes, 6 balanzas de madera, 6 kits de tinas plásticas para agua y arena con soportes metálicos y kits de láminas diversas),	1
Kit de materiales lúdicos (1 juego de encaje, 1 juego de vasos lógicos, 2 carritos para jalar, 4 juegos de cinco pelotas de plástico de diferentes tamaños, 4 pelotas con púas, 4 pelotas grandes tipo gimnasia, 2 carretillas de madera par jalar, 2 cubos con orificios para encajar, 1 juego de 10 cubos de espuma, 2 juegos de 5 peluches de animales, 2 juegos de 6 animales domésticos, 2 juegos de 6 animales salvajes,	1

Descripción	Nro
2 juegos de 6 personajes diversos, 2 juegos de 5 títeres de guante, 1 juego de bloques de construcción, 3 kits de muñecos bebés, 1 kit de cocina, 1 teatrín grande, 4 rompecabezas gigantes, 1 juego de bolimuñecos.)	
Kit musical (4 sonajas, juego de instrumentos musicales sencillos, 10 tambores, 10 maracas, 4 panderetas, 2 palos de lluvia, 1 guitarra, 10 toc tocs.)	1
Kit de materiales para las comunicaciones (4 libros de tela con figuras de diferentes objetos, 4 libros de tela con figuras de diferentes animales, kit de láminas diversas, kit de cuentos variados, 12 juegos de letras móviles, 12 kits de tarjetas de secuencias, 12 kits de tarjetas de secuencia temporal.)	1
Kit de psicomotricidad (2 juegos de 4 pelotas de tela, 3 juegos de pañuelos, 1 alfombra micro porosa amable, 1 rampa de psicomotricidad, 4 pelotas grandes gimnasia, 24 colchonetas personales, 1 espejo, 4 cilindros con hueco.)	1
Kit de materiales para las matemáticas (2 juegos de octogonitos, 1 juego de tiras largas, 1 juego de almohaditas de diferentes texturas, 4 juegos de figuriformas, 10 tangrams.)	1
Kit de materiales para las ciencias sociales (mapamundi, mapa físico y político del Perú, mapa de regiones, láminas.)	1
Mantas	24
Cojines	24
Material fungible (témperas, papel bond, cartulinas, pinceles, crayolas, plastilina, lápices, tijera de punta redonda, limpia tipos, plumones, etc.)	100

II. Diagnóstico institucional y justificación del servicio

2.1 Diagnóstico del contexto interno

2.1.1 Análisis de funcionamiento interno: procesos institucionales

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Gestión de la Dirección	Gestión de necesidades formativas	El equipo directivo cuenta con un diagnóstico actualizado de sus capacidades, lo que permite orientar de manera pertinente la planificación y ejecución de acciones formativas. Disponibilidad de información sobre brechas de aprendizaje. Interés institucional por adecuar la oferta a las necesidades del estudiante.	Asistencia técnica del Minedu. Existencia de programas nacionales de formación docente. Acceso a recursos virtuales y redes de aprendizaje.	Sistema de seguimiento del plan de trabajo. Falta de sistematización de datos y evaluación continua.	Poco presupuesto para la formación continua.
	Gestión de condiciones favorables	Las lecciones aprendidas y los mecanismos de institucionalización se han incorporado como insumos en el planeamiento institucional, promoviendo la mejora continua y la sostenibilidad de las buenas prácticas. Personal capacitado en	Normativa que respalda la mejora de condiciones laborales. Alineamiento con políticas de bienestar docente y estudiantil.	Poco presupuesto para mitigar riesgos y conflictos.	Resistencia al cambio por parte de algunos actores educativos.

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		gestión institucional. Compromiso con la mejora del clima institucional.			
	Gestión del cambio	La institución ha desarrollado un proceso sistemático de identificación y análisis de necesidades institucionales, lo que permite orientar estratégicamente las decisiones de mejora y transformación educativa. Existencia de un equipo directivo comprometido. Disposición para implementar incentivos y buenas prácticas.	Instituciones públicas y privadas que capacitan a estudiantes y docentes para el emprendimiento Renovación de equipos directivos con visión innovadora. Impulso de políticas públicas orientadas a la mejora educativa.	No contamos con un sistema definido de seguimiento y monitoreo que permita evaluar de manera sistemática el avance y la efectividad de las estrategias formuladas en el marco del PEI, lo que dificulta la toma de decisiones oportunas y la mejora continua de los procesos de gestión institucional. Ausencia de mecanismos estructurados de incentivos. Poca evaluación del impacto de las estrategias aplicadas.	Cultura organizacional algo conservadora
Gestión de la Calidad	Planificación	Instrumentos de planificación actualizados para el seguimiento a los procesos y/o actividades. Instrumentos de gestión vigentes (PEI, PAT, PCI). Existencia de visión institucional compartida.	Cursos de planeamiento estratégico para el fortalecimiento de capacidades del personal de la EESP. Existencia de marcos normativos claros para la planificación institucional. Disponibilidad de herramientas de gestión	Poco tiempo destinado para la planificación. Acciones imprevistas que retrasan algunas actividades planificadas	Excesiva exigencia administrativa por parte del Minedu. Cambios frecuentes en los lineamientos ministeriales. Debilidades en la planificación estratégica por parte de algunos equipos.

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
			educativa.		
	Monitoreo y evaluación	<p>Mecanismos y herramientas de monitoreo implementados</p> <p>Uso básico de herramientas de seguimiento institucional. Experiencias previas en aplicación de planes de mejora.</p>	<p>Marco normativo con estándares e indicadores definidos.</p> <p>Sistemas digitales para el seguimiento institucional.</p>	<p>Responsables por áreas poco capacitados para completar las herramientas de evaluación e informes.</p> <p>Limitada sistematización del seguimiento.</p> <p>Falta de indicadores claros para evaluación por procesos.</p> <p>Evaluaciones poco sistematizadas y con baja capacidad de retroalimentación.</p>	<p>Capacidades limitadas del personal en el uso de herramientas de evaluación.</p> <p>Baja cultura de seguimiento y mejora continua.</p>
	Retroalimentación	<p>Se identifican y se orientan los esfuerzos hacia el desarrollo de buenas prácticas.</p> <p>Espacios de reflexión pedagógica entre docentes.</p> <p>Valoración de la mejora continua en la gestión académica.</p>	<p>Disposición de docentes y directivos para mejorar la práctica pedagógica.</p> <p>Existencia de espacios institucionalizados para la reflexión docente.</p>	<p>Retroalimentación solo centrada en procesos misionales.</p> <p>Mecanismos no sistematizados de retroalimentación.</p> <p>Escasa documentación de hallazgos e impactos.</p>	<p>Limitado tiempo para procesos de retroalimentación efectiva.</p> <p>Ausencia de instrumentos sistematizados para retroalimentar.</p>
Gestión de la Formación inicial	Admisión	<p>Procedimiento implementado e institucionalizado.</p> <p>Procesos de admisión desarrollados de manera regular.</p> <p>Existencia de estrategias iniciales de</p>	<p>Interés creciente de jóvenes por seguir la carrera docente.</p> <p>Implementación de campañas de atracción vocacional.</p>	<p>Todos los registros y plataformas no están sistematizados.</p> <p>Se cuenta con procesos manuales.</p> <p>Ausencia de estrategias diferenciadas</p>	<p>Percepción social negativa de la carrera docente.</p>

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		atracción vocacional.		por público objetivo. Falta de articulación entre el plan de admisión y la demanda territorial, limitaciones normativas.	
	Formación académica	<p>Formadores con amplia experiencia en la EBR.</p> <p>Modelo educativo que integra la formación académica y la práctica</p> <p>Diseño curricular alineado al DCBN vigente. Compromiso del equipo docente con la implementación curricular.</p>	Existencia del DCBN y lineamientos curriculares actualizados. Acceso a recursos educativos digitales y plataformas.	<p>Pocos referentes de implementación de un currículo por competencias en EESP.</p> <p>Brechas en la dotación de materiales y recursos didácticos.</p> <p>Poco acompañamiento pedagógico sistemático al estudiante.</p>	<p>Diversidad de niveles de ingreso de estudiantes.</p> <p>Poca dotación de recursos y materiales didácticos.</p>
	Práctica pre-profesional	<p>Convenio con la red de colegios Innova Schools. Facilitamos la asignación a los centros de prácticas considerando la cercanía de los estudiantes.</p> <p>Existencia de convenios para el desarrollo de prácticas.</p> <p>Intención institucional de fortalecer el componente práctico.</p>	<p>Mediante convenios, podemos realizar trabajo articulado con otras instituciones</p> <p>Redes de cooperación con instituciones educativas para prácticas.</p> <p>Fortalecimiento del enfoque de formación situada.</p>	<p>Poca flexibilidad horaria para la programación de prácticas.</p> <p>Falta de estrategias de articulación práctica-investigación.</p> <p>Regular supervisión sistemática y acompañamiento en campo.</p>	<p>Dificultades logísticas y geográficas para el desarrollo de prácticas.</p>
	Participación	Comité activado	Marco	Falta realizar un	Falta de cultura

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
	institucional	<p>e institucionalizado. Mecanismos formales de participación (consejo asesor). Aceptación general del rol de los actores educativos.</p>	<p>normativo que impulsa la participación estudiantil y docente. Interés de estudiantes por involucrarse en la gestión.</p>	<p>diagnóstico de necesidades para contribuir a la mejora del servicio educativo. Poca participación de estudiantes en procesos de toma de decisiones. Débil sistematización de la rendición de cuentas institucional.</p>	<p>organizacional participativa. Desconocimiento de los mecanismos de participación.</p>
	Desarrollo personal	<p>Intervención oportuna en las acciones de acompañamiento a los estudiantes. Reconocimiento del desarrollo socioemocional como eje transversal.</p>	<p>Mayor interés institucional por el enfoque socioemocional. Disponibilidad de programas y guías sobre habilidades blandas.</p>	<p>La gestión solo se realiza a nivel de la Escuela Ausencia de intervenciones diferenciadas y sostenibles. Escaso personal especializado para brindar acompañamiento permanente.</p>	<p>Limitada formación docente en competencias socioemocionales. Poco personal especializado para acompañamiento emocional.</p>
	Investigación e innovación en FID	<p>Bases documentadas y socializadas, respecto a pautas y orientaciones para realizar el proceso de investigación e innovación Intención institucional de promover la investigación estudiantil. Participación en eventos académicos.</p>	<p>Prioridad institucional del enfoque por competencias. Incentivos nacionales para producción académica.</p>	<p>Ausencia de directrices sobre integridad científica y propiedad intelectual.</p>	<p>Escasa cultura investigativa en los estudiantes. Limitaciones de tiempo y recursos para ejecutar investigaciones.</p>
	Seguimiento de	Proceso			Aun no

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
	egresados	contemplado como parte de las funciones de la Secretaría Académica.		contamos con egresados (No aplica)	
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de competencias	Diagnóstico de competencias identificadas para fortalecer. Identificación de necesidades formativas del personal. Voluntad institucional para invertir en formación continua.	Políticas nacionales de formación continua docente. Acceso a cursos virtuales y convenios institucionales.	Acompañamiento docente por implementar. Escasa planificación estructurada para el desarrollo docente. Falta de seguimiento a los impactos de la formación recibida.	Desinterés por parte de algunos docentes en capacitarse. Escasa sistematización de necesidades formativas individuales.
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	Bases elaboradas para el desarrollo de la investigación e innovación.			
Gestión de la Formación Continua	Gestión de programas de formación continua	Formadores internos y externos expertos y referentes en sus campos de investigación y enseñanza Diseño de propuestas formativas alineadas a necesidades del entorno. Vinculación con la innovación educativa.	Disponibilidad de fondos concursables para programas formativos. Demanda del entorno por actualización docente.	Plataforma de atención al estudiante y exalumnos deficiente. Bajo alcance de los programas de formación continua. Limitado monitoreo a los resultados de formación en servicio.	Dificultades para escalar buenas prácticas. Dificultad en sostener programas a largo plazo por falta de presupuesto.
	Investigación e innovación en la formación continua	Estudios Identificados de Investigación e innovación.			
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Atención a los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.	Apoyo de programas intersectoriales del Estado.	Poco personal involucrado. Pocas acciones específicas para la inserción	Escasez de personal especializado en bienestar.

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		Presencia de servicios básicos de bienestar estudiantil. Implementación inicial de estrategias psicopedagógicas.	Interés institucional por el soporte integral al estudiante.	laboral del egresado.	Limitada articulación con empresas u organizaciones para empleabilidad.
Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	Énfasis en la importancia de la planificación y proyección del gasto. Procedimientos establecidos para la ejecución presupuestal. Intención de mejora en el uso eficiente de recursos.	Posibilidad de gestionar convenios y alianzas estratégicas. Marco normativo que promueve el uso eficiente de recursos.	No se cuenta con históricos ni base de datos comparativa en EESP. Falta de estrategias de financiamiento sostenibles. Escasa autonomía y capacidad de planificación multianual.	
	Gestión logística y de abastecimiento	Procedimientos claros para la identificación de los requerimientos de las áreas usuarias. Atención pertinente para garantizar las operaciones. Registro de necesidades institucionales y procesos de requerimiento.	Mejora en sistemas administrativos y compras públicas. Implementación de planes de mantenimiento preventivo.	Demoras en algunos procesos administrativos Tiempos de respuesta y adquisición extensos.	Procesos logísticos burocráticos
	Gestión de personas	Comunicación y atención constante con las áreas usuarias. Iniciativas de capacitación en materia de SST	Algunas herramientas de evaluación y desarrollo profesional disponibles.	No se encuentran aún implementadas las plataformas de inducción y de consultas de vacaciones, seguros, remuneraciones	Rotación del personal.

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		<p>y programas de capacitación. Existencia de evaluaciones internas al desempeño del personal.</p> <p>Interés en promover condiciones laborales favorables.</p>		<p>s y compensaciones.</p> <p>Ausencia de planes de carrera y evaluación por resultados.</p> <p>Pocas estrategias de motivación y desarrollo de capacidades.</p>	
	Gestión de recursos tecnológicos	<p>Implementación progresiva de nuevas funcionalidades en los EVA.</p> <p>Dotación básica de equipos y conectividad.</p> <p>Uso inicial de entornos virtuales de aprendizaje.</p>	<p>Acceso a software educativo y plataformas tecnológicas del MINEDU.</p> <p>Capacitación tecnológica disponible.</p>	<p>Demoras en la migración de nuevas plataformas.</p> <p>Escasa capacitación en competencias digitales.</p> <p>Limitado mantenimiento y actualización del equipamiento.</p>	<p>Brecha digital en estudiantes y docentes.</p> <p>Infraestructura tecnológica insuficiente.</p>
	Atención al usuario	<p>Canales electrónicos de atención que permiten canalizar las temáticas de consulta y atender a los usuarios eficientemente.</p> <p>Canales establecidos de atención institucional.</p>	<p>Uso de canales digitales de atención.</p> <p>Normativa sobre atención al usuario en instituciones públicas.</p>	<p>Automatización de las respuestas.</p> <p>Trato poco personalizado.</p> <p>Procedimientos de atención no estandarizados.</p> <p>Débil seguimiento a la satisfacción de los usuarios.</p>	<p>Saturación de canales de atención.</p> <p>Escasa sistematización de consultas y reclamos.</p>
	Asesoría legal	<p>Se tiene un equipo de asesores legales de la corporación empresarial, que brinda asistencia técnica a la comunidad educativa, de</p>		<p>No están en las instalaciones de la Escuela, pero si hay atención de manera virtual y en las oficinas de la corporación</p>	

Macro proceso	Proceso	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		manera gratuita y oportuna			

2.1.2 Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna

a. Resultados de aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo con los informes académicos de la carrera profesional Educación Inicial, en promedio en el ciclo I, los estudiantes que han aprobado es el 65.6% y los que han desaprobado es el 27.7%. En el II ciclo en promedio el 79.8% de estudiantes ha aprobado y en promedio el 13.1% de los estudiantes ha desaprobado. Los alumnos del III ciclo en un promedio de 76.9% ha aprobado y el 18% de estudiantes ha desaprobado.

Finalmente, según los informes académicos de la carrera profesional de Educación Primaria, en promedio ha aprobado el 42.9% de estudiantes y el 42.9% ha desaprobado, los alumnos del II ciclo en promedio ha aprobado el 47.2% y en promedio el 52.8% ha desaprobado. Los alumnos del III ciclo ha aprobado en promedio el 85.7% y el 14.3% en promedio ha sido desaprobados.

Periodo 2021-I

ESPECIALIDAD	CICLO	TURNO	CURSOS	PERIODO 2021-I			
				MATRICULADOS	APROBADOS	DESAPROBADOS	CON LICENCIA
EDUCACIÓN INICIAL	I	A	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	22	20	2	0
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	22	19	3	0
			DESARROLLO PERSONAL I	22	22	0	0
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	22	17	5	0
			FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN INICIAL	22	21	1	0
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA I	22	20	2	0
EDUCACIÓN INICIAL	I	B	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	13	7	5	1
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	14	11	2	1
			DESARROLLO PERSONAL I	13	10	2	1
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	14	11	2	1
			FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN INICIAL	14	11	2	1
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA I	13	10	2	1
EDUCACIÓN PRIMARIA	I	A	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	17	12	4	1
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	17	11	5	1
			DESARROLLO PERSONAL I	17	12	4	1
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	17	12	4	1
			DESARROLLO Y APRENDIZAJE I	17	12	4	1
			FUNDAMENTOS PARA LA EDUCACIÓN PRIMARIA	17	13	3	1

Periodo 2021-II

ESPECIALIDAD	CICLO	TURNO	CURSOS	PERIODO 2021-II			
				MATRICULADOS	APROBADOS	DESAPROBADOS	CON LICENCIA
EDUCACIÓN INICIAL	I	A	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	9	7	0	2
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	9	6	1	2
			DESARROLLO PERSONAL I	9	6	1	2
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	9	6	1	2
			FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN INICIAL	9	6	1	2
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA I	9	6	1	2
EDUCACIÓN INICIAL	I	B	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	12	8	4	0
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	11	7	4	0
			DESARROLLO PERSONAL I	12	8	4	0
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	11	7	4	0
			FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN INICIAL	11	7	4	0
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA I	12	8	4	0
EDUCACIÓN INICIAL	II	A	HISTORIA, SOCIEDAD Y DIVERSIDAD	19	17	1	1
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS II	19	18	0	1
			COMUNICACIÓN ORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	19	18	0	1
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA II	19	18	0	1
			PLANIFICACIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE I	19	18	0	1
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN II	19	17	1	1
EDUCACIÓN INICIAL	II	B	PLANIFICACIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE I	10	9	1	0
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN II	10	8	2	0
			COMUNICACIÓN ORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	10	9	1	0
			HISTORIA, SOCIEDAD Y DIVERSIDAD	10	10	0	0
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA II	10	8	2	0
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS II	10	10	0	0
EDUCACIÓN PRIMARIA	I	A	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	11	7	3	1
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	11	8	2	1
			DESARROLLO PERSONAL I	11	7	3	1
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	11	6	4	1
			DESARROLLO Y APRENDIZAJE I	11	8	2	1
			FUNDAMENTOS PARA LA EDUCACIÓN PRIMARIA	10	7	2	1
EDUCACIÓN PRIMARIA	II	A	DESARROLLO Y APRENDIZAJE II	12	10	2	0
			PLANIFICACIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE I	12	10	2	0
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN II	11	10	1	0
			COMUNICACIÓN ORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	12	11	1	0
			HISTORIA, SOCIEDAD Y DIVERSIDAD	11	11	0	0
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS II	11	11	0	0

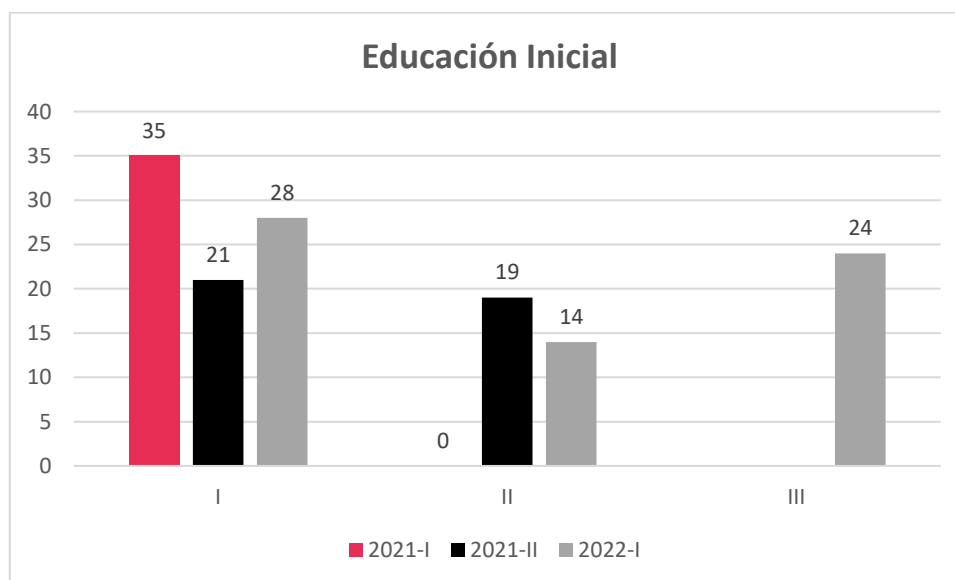
Periodo 2022-I

ESPECIALIDAD	CICLO	TURNO	CURSOS	PERIODO 2022-I			
				MATRICULADOS	APROBADOS	DESAPROBADOS	CON LICENCIA
EDUCACIÓN INICIAL	I	A	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	13	8	5	0
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	13	10	3	0
			DESARROLLO PERSONAL I	13	10	3	0
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	13	9	4	0
			FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN INICIAL	13	11	2	0
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA I	13	11	2	0
EDUCACIÓN INICIAL	I	B	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	15	9	4	2
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	15	9	4	2
			DESARROLLO PERSONAL I	15	9	4	2
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	15	7	6	2
			FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN INICIAL	15	9	4	2
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA I	15	7	6	2
EDUCACIÓN INICIAL	II	A	HISTORIA, SOCIEDAD Y DIVERSIDAD	14	13	0	1
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS II	14	12	1	1
			COMUNICACIÓN ORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	14	12	1	1
			INTERACCIONES DE CALIDAD Y DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA II	14	12	1	1
			PLANIFICACIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE I	14	7	6	1
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN II	14	11	2	1
EDUCACIÓN INICIAL	III	A	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL EN LA PRIMERA INFANCIA	14	12	2	0
			DESARROLLO PERSONAL II	14	12	2	0
			INGLÉS PARA PRINCIPIANTES I /BEGINNER ENGLISH I A1	14	12	2	0
			ELECTIVOS	14	9	5	0
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN III	14	10	4	0
			JUEGO, DESARROLLO Y APRENDIZAJE EN LA PRIMERA INFANCIA	14	10	4	0
			ARTE, CREATIVIDAD Y APRENDIZAJE	14	12	2	0
EDUCACIÓN INICIAL	III	B	DESARROLLO PERSONAL II	10	8	1	1
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN III	9	6	2	1
			INGLÉS PARA PRINCIPIANTES I /BEGINNER ENGLISH I A1	10	8	1	1
			ELECTIVOS	10	8	1	1
			ARTE, CREATIVIDAD Y APRENDIZAJE	10	8	1	1
			JUEGO, DESARROLLO Y APRENDIZAJE EN LA PRIMERA INFANCIA	10	6	3	1
			DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL EN LA PRIMERA INFANCIA	10	8	1	1
EDUCACIÓN PRIMARIA	I	A	LECTURA Y ESCRITURA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	7	3	3	1
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS I	7	3	3	1
			DESARROLLO PERSONAL I	7	3	3	1
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN I	7	3	3	1

ESPECIALIDAD	CICLO	TURNO	CURSOS	PERIODO 2022-I			
				MATRICULADOS	APROBADOS	DESAPROBADOS	CON LICENCIA
			DESARROLLO Y APRENDIZAJE I	7	3	3	1
			FUNDAMENTOS PARA LA EDUCACIÓN PRIMARIA	7	3	3	1
EDUCACIÓN PRIMARIA	II	A	DESARROLLO Y APRENDIZAJE II	6	2	4	0
			PLANIFICACIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE I	6	2	4	0
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN II	6	2	4	0
			COMUNICACIÓN ORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	6	3	3	0
			HISTORIA, SOCIEDAD Y DIVERSIDAD	6	4	2	0
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS II	6	4	2	0
EDUCACIÓN PRIMARIA	III	A	DESARROLLO PERSONAL II	10	9	1	0
			PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN III	10	6	4	0
			INGLÉS PARA PRINCIPIANTES I /BEGINNER ENGLISH I A1	10	9	1	0
			ELECTIVOS	10	9	1	0
			CORPOREIDAD Y MOTRICIDAD PARA EL APRENDIZAJE Y LA AUTONOMÍA	10	9	1	0
			APRENDIZAJE DE LAS MATEMÁTICAS I	10	9	1	0
			ARTE, CREATIVIDAD Y APRENDIZAJE	10	9	1	0

b. Indicadores de eficiencia interna

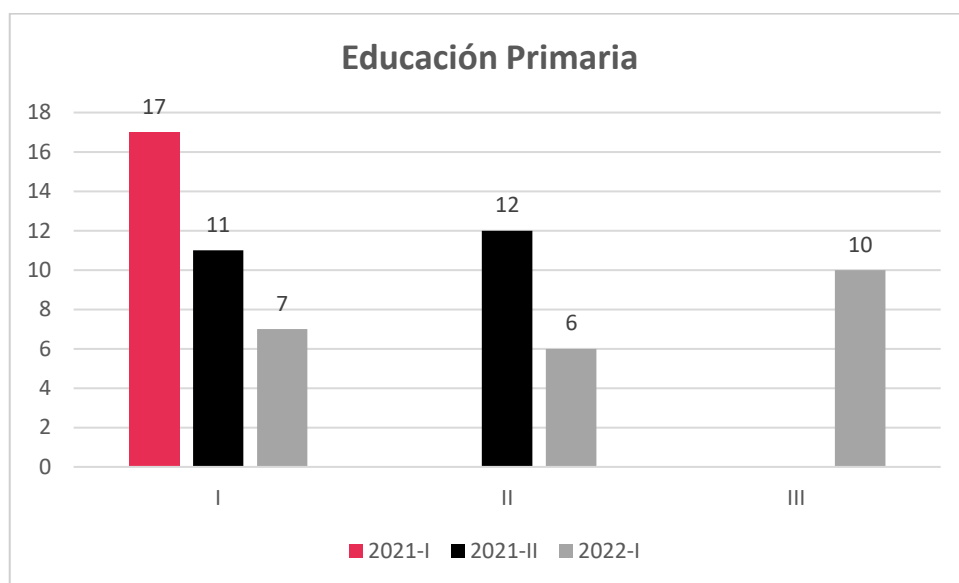
- **Matrícula:** A continuación, se muestra la evolución de la cantidad de estudiantes matriculados



Fuente: Reporte del Sistema SIA 2021-2022

Como se puede observar, la matrícula de estudiantes de educación inicial fluctúa entre la apertura de los ciclos. Así, el ciclo que inicia el año tiene un ligero incremento de

estudiantes (7) con respecto al ciclo anterior. En cuanto a los estudiantes de II y III ciclo, la matrícula es de aquellos estudiantes que tienen notas aprobatorias.



Fuente: Reporte del Sistema SIA 2021-2022

Respecto a la matrícula de estudiantes de educación primaria para el I ciclo ha ido decreciendo. Durante el 2021-I, hubo 17 estudiantes, en el periodo 2021-II existieron 11 y finalmente en el 2022-I sólo se matricularon 7 estudiantes.

- **Licencia:** desde el 2021 al 2022, sólo 10 alumnos que han presentado su licencia.

Programa de Estudio	Año	Periodo	N° de Estudiantes con licencia	Total
Programa de Educación Inicial	2021	I	1	7
	2021	II	2	
	2022	I	4	
Programa de Educación Primaria	2021	I	1	3
	2021	II	1	
	2022	I	1	

Fuente: Reporte del Sistema SIA 2021-2022

c. Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna

Análisis de información	Valor de línea de base	Problemas identificados
Más del 60% de los estudiantes de Educación Inicial y Primaria logran aprobar los cursos.	60%	<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo al análisis de los estudiantes aprobados, se puede observar que se debe reforzar el aprendizaje de los estudiantes a fin de se incremente en número de aprobados
Adecuada permanencia de los estudiantes en la escuela, dado que sólo 10 estudiantes solicitaron licencia	10%	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de actividades para asegurar la permanencia de los estudiantes, mejorar el acompañamiento realizado a los estudiantes.
Se observa que la matrícula para los estudiantes del programa de educación inicial ha ido incrementando.	5%	<ul style="list-style-type: none"> Falta de promoción de incentivos a los estudiantes para que se matriculen.

2.2 Diagnóstico del contexto externo

2.2.1 Análisis situacional del contexto externo

Aspecto del contexto externo	Datos descriptivos relevantes
Demográfico	<p>Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de acuerdo con las estimaciones y proyecciones de la población al 30 de junio del 2022, la población de la provincia de Lima, es decir, los 43 distritos que la conforman, alcanzan 10 millones 4 mil 141 habitantes, que representan el 29,9% de la población proyectada del Perú (33 millones 396 mil 698 habitantes). Según sexo, en Lima, el 52,1% (5 millones 220 mil 755) son mujeres y el 47,8% (4 millones 783 mil 386) hombres.</p> <p>Por grandes grupos de edad, se aprecia que el 64,9% (6 millones 493 mil 809) de los habitantes de Lima tiene de 15 a 59 años de edad, el 18,5% (1 millón 850 mil 730) tiene de 0 a 14 años y el 16,6% (1 millón 659 mil 602) tiene más de 59 años de edad.</p> <p>Según las estimaciones y proyecciones de población, de los 43 distritos que conforman la ciudad de Lima, San Juan de Lurigancho es el que concentra el mayor número de habitantes con 1 millón 225 mil 92 personas, en el año 2022; le siguen, San Martín de Porres (770 mil 725), Ate (702 mil 815), Comas (586 mil 914) y el distrito de Villa María del Triunfo (448 mil 775 personas). En tanto, los distritos que tienen menos número de habitantes son: Santa María del Mar (1 mil 216 personas), Punta Negra (8 mil 808) y San Bartolo (9 mil 273 habitantes).</p> <p>En Lima se registraron más de 95 mil nacimientos entre enero y setiembre del 2021, lo cual está directamente relacionado con la cantidad de matrícula que habrá en las instituciones educativas de la educación básica.</p> <p>Según la información del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec), en el periodo enero - setiembre de 2021, en Lima se inscribieron 95 479 nacimientos. El distrito que reportó el mayor número fue San Juan de Lurigancho con 11 934 nacimientos y el menor número fue inscrito en Santa María del Mar con 11 nacimientos.</p> <p>Al año 2020 y según la Encuesta Nacional de Programas Presupuestales (Enapres), el 95,8% de los hogares de la provincia de Lima cuentan con servicio de agua potable por red pública; el 94,6% tiene servicio de alcantarillado y el 99,7% de los hogares accede al alumbrado eléctrico por red pública.</p>
Político	<p>El Perú vive una inestabilidad política latente, muestra de ello es que desde el año 2000 han pasado 11 presidentes, teniendo en cuenta que el mandato presidencial es de 5 años, es por ello que el país experimenta un contexto de convulsión social en los cuales se han visto constantes manifestaciones sociales en diversas regiones del país.</p> <p>La inestabilidad política y cambios en el sector educación, tienen un impacto tanto a nivel de gestión como de enfoques curriculares.</p>
Económico	<p>Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el año 2020 la tasa de pobreza monetaria en Lima Metropolitana fue del 21,1%, lo que equivale a más de 2 millones de personas viviendo en situación de pobreza.</p>

Aspecto del contexto externo	Datos descriptivos relevantes
	<p>La tasa de pobreza extrema en Lima Metropolitana fue del 4,4% en el mismo año, lo que equivale a más de 400.000 personas viviendo en situación de pobreza extrema. La ciudad tiene una tasa de pobreza del 21%, lo que significa que una parte importante de la población vive en condiciones precarias.</p> <p>Las tasas de pobreza monetaria y pobreza extrema en Lima Metropolitana han ido disminuyendo en los últimos años. Por ejemplo, en el año 2010 la tasa de pobreza monetaria era del 26,6% y la tasa de pobreza extrema era del 6,3%.</p> <p>Entre las principales actividades económicas de Lima Metropolitana están: manufactura con 18,1%, comercio con 14,3%, administración pública y defensa con 6,4%, transporte, almacenamiento, correo y mensajería con 5,6% y construcción con 5,4%. Estas actividades son importantes para la región porque generan la mayoría de empleos y un impacto en las economías de las familias. El rubro de otros servicios, actividad principal de la metrópoli con 49,8%, está compuesto por intermediación financiera y de seguros, servicios prestados a empresas y servicios personales.</p> <p>Según el INEI, en el año 2019 el PIB de Lima Metropolitana fue de 227.927 millones de soles peruanos (equivalentes a aproximadamente 61.450 millones de dólares estadounidenses).</p> <p>El sector servicios es el más importante de la economía de Lima, representando más del 70% del PIB de la ciudad. Los subsectores más importantes dentro del sector servicios son el comercio, el transporte y las comunicaciones, y los servicios financieros y empresariales.</p> <p>El sector manufacturero es también importante en la economía de Lima, representando alrededor del 16% del PIB de la ciudad. Los subsectores más importantes dentro del sector manufacturero son la producción de alimentos y bebidas, la fabricación de productos textiles y la producción de bienes de consumo duradero.</p> <p>El sector construcción es otro sector importante en la economía de Lima, representando alrededor del 8% del PIB de la ciudad.</p> <p>La ciudad de Lima es también un importante centro financiero de Perú. Según la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), el 52% de los depósitos bancarios del país se concentran en Lima, y el 70% de las entidades financieras del país tienen su sede en la ciudad. A pesar de ser la ciudad con el PIB más alto de Perú, Lima también enfrenta desafíos económicos y sociales, como la desigualdad económica y la pobreza. Como se mencionó anteriormente, la tasa de pobreza monetaria en Lima Metropolitana fue del 21,1% en el año 2020.</p> <p>Contamos con la oportunidad de trabajar en la red nacional de colegios de Innova Schools al egresar y otras empresas del grupo Intercorp. Se cuenta con acceso a formadores y recursos pedagógicos de Innova Schools y el grupo Intercorp.</p>
Social	<p>La población en Lima Metropolitana por grupos de edad me indica que el 69% se encuentra entre 15 y 64 años de edad siendo la PEA ocupada de la Metrópoli, de igual manera entre 0 y 14 años está el 22,1% de los habitantes y con más de 65 años el 8,9% restante.</p> <p>De acuerdo con los resultados de la Enaho del año 2020, el 73,1% de las personas que viven en Lima cuentan con seguro de salud. Según sexo, se aprecia que la proporción de mujeres aseguradas alcanzó 75,3% y los hombres el 70,8%.</p>

Aspecto del contexto externo	Datos descriptivos relevantes
	De acuerdo con el tipo de seguro de salud, el 34,4% de la población limeña cuenta con Seguro Integral de Salud (SIS) y el 30,8% está afiliada al Seguro Social de Salud (EsSalud).
Cultural	<p>Creciente valoración de la población por la atención a la primera infancia, la práctica del deporte en sus diferentes disciplinas y el interés por la educación básica.</p> <p>El 65,1% de los limeños se considera mestizo dado que en la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del año 2020 reveló que, de acuerdo con la autopercepción étnica, el 18,9% nativo, 4,7% blanco, 4,1% dice ser Afrodescendiente o Afro peruano, 4,2% otro y el 3,1% no sabe.</p>
Tecnológico	<p>Acceso a internet: según el INEI, en 2020, el 53,9% de los hogares en Lima tenía acceso a internet, lo que representa un aumento del 4,4% en comparación con el año anterior. Además, el 76,4% de las personas de 6 años o más en Lima usó internet en los últimos tres meses antes de la encuesta.</p> <p>Acceso a los teléfonos móviles: en Lima, el 87,2% de los hogares tenía al menos un teléfono móvil en 2020, según el INEI. Además, según datos de Statista, se estima que la penetración de teléfonos móviles en Perú alcanzó el 70,3% en 2021, lo que representa un aumento significativo en comparación con el 57,7% en 2016.</p> <p>Cobertura de redes móviles y fijas: según el regulador de telecomunicaciones de Perú, OSIPTEL, la cobertura de redes móviles 4G y 3G en Lima es del 98,8% y 100%, respectivamente. Además, la cobertura de redes fijas de banda ancha en Lima alcanzó el 48,3% en 2020, según el INEI.</p> <p>Mayores competencias tecnológicas entre los estudiantes, mayor conectividad y mayor aceptación a la educación remota como resultado de la pandemia</p> <p>Acceso limitado a equipos de cómputo y conexión de internet en lagunas regiones y sectores socioeconómicos.</p>
Educación	<p>La gestión educativa en Lima Metropolitana la administra y lidera la Dirección Regional de Educación, la cual se encuentra dividida en 7 Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL): UGEL 01-San Juan de Miraflores; UGEL-02 Rímac; UGEL-03-Cercado; UGEL 04-Comas; UGEL 05-San Juan de Lurigancho; UGEL 06-Ate Vitarte y UGEL 07-San Borja</p> <p>Contexto de reforma de la educación superior pedagógica y orientaciones del Minedu afines a nuestro modelo educativo.</p> <p>Poca flexibilidad de la malla curricular propuesta por el Minedu.</p> <p>Rigidez de normativa y exceso de formatos del ente rector para licenciamiento limita las posibilidades de innovación y experimentación.</p> <p>Sobre exigencia en las credenciales de formación y/o experiencia de determinados cargos por encima de la competencia o habilidades demostradas en su trayectoria limita el acceso a posiciones a personal idóneo.</p>

2.2.2 Mapeo de actores

Tipo de actor	Posición del actor		
	Colaborador	Neutral o indiferente	Opositor
Institución Pública: Gobierno Regional	x		
Institución Pública: Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana	X		
Institución Privada: Innova School	X		
Entidades públicas locales: Ministerio de Educación	X		
MINSA/ESSALUD		X	
Consejo estudiantil de la Escuela	X		
Instituciones Privadas que tenemos convenio	X		

Como podemos observar en el mapeo de actores no hemos podido encontrar algún actor opositor, al contrario, hemos encontrado 6 colabores y 1 actor neutral.

2.3 Conclusiones del diagnóstico

Componentes del diagnóstico	Conclusiones
Funcionamiento de procesos institucionales	<p>La Escuela cuenta con convenios de cooperación para la formación situada, adicionalmente también tiene convenios con el Centro de Psicoterapia analítica de Lima lo que le permite garantizar una formación de calidad a través de la cooperación interinstitucional.</p> <p>Se ha identificado que la Escuela cuenta con algunas deficiencias en la plataforma de los estudiantes y para la atención al usuario que deben mejorarse.</p> <p>Otra limitante es que se debe reforzar estrategias de seguimiento y monitoreo a los estudiantes. Adicionalmente se debe generar estrategias de formación para que los responsables de las áreas sean capacitados en evaluación de herramientas e informes.</p>
Resultados de aprendizaje y eficiencia interna	<p>Los informes académicos de la carrera profesional Educación Inicial presenta el 73.2% de estudiantes de todos los ciclos aprobados, y también el 20,7% de estudiantes fueron desaprobados y el 6.1% de estudiantes han solicitado licencia.</p> <p>En el programa de Educación Primaria, el 60% de estudiantes han aprobado el ciclo, y el 35.5% de estudiantes han desaprobado el ciclo, el resto de estudiantes han solicitado licencia.</p>
Situación del contexto	<p>Durante la emergencia sanitaria, la Región ha presentado mejoras en la calidad de la conectividad a través de las redes de telefonía y de internet.</p> <p>Adicionalmente, debemos tener en cuenta que, en los programas de educación inicial y educación primaria existe mayor brecha de docentes a nivel nacional.</p>

Componentes del diagnóstico	Conclusiones
Mapeo de actores	La Escuela cuenta con el apoyo del Gobierno Regional, Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, Institución Privada Innova School, Ministerio de Educación, consejo estudiantil de la Escuela y tiene como actores indiferentes al MINSA.

2.4 Análisis de oferta y demanda de los programas de estudio

SITUACIÓN DE LIMA METROPOLITANA

1. Contexto territorial

Lima Metropolitana es el núcleo económico, político y cultural del Perú, concentrando una gran parte de la actividad económica del país. Es la región más urbanizada y desarrollada del Perú, y también la más poblada.

- En 2023, Lima Metropolitana tiene una población estimada de 10,153,639 habitantes (INEI), lo que representa aproximadamente el 30% de la población total del país. Es la región más poblada del Perú.
- La tasa de pobreza en Lima Metropolitana es del 13.5% (INEI, 2022), considerablemente más baja que el promedio nacional de 25.9%, aunque sigue siendo preocupante en las zonas periféricas y asentamientos humanos.
- Lima Metropolitana genera más del 45% del Producto Bruto Interno (PBI) del país, consolidándose como el principal motor económico del Perú.
- La tasa de desempleo en Lima Metropolitana es del 7,6% (INEI, 2023), ligeramente superior a la media nacional de 5,8%, con un mayor impacto en los jóvenes y las mujeres.
- A pesar de ser una de las regiones más prósperas, Lima Metropolitana enfrenta altos niveles de desigualdad, con diferencias significativas en los ingresos y el acceso a servicios básicos entre distritos.
- El crecimiento desordenado en las periferias de la ciudad ha dado lugar a asentamientos humanos sin acceso adecuado a servicios básicos como agua potable, electricidad y saneamiento.
- Los colegios públicos, especialmente en las zonas más pobres, enfrentan problemas de infraestructura y calidad educativa, en comparación con las instituciones privadas, que ofrecen mejores condiciones.
- Aunque Lima Metropolitana tiene mejores condiciones tecnológicas en comparación con otras regiones del país, existe una brecha digital entre las zonas más urbanizadas y las áreas periféricas, lo que afecta el acceso a la educación a distancia.

El sistema de salud en Lima Metropolitana es el más desarrollado del país, con una red de hospitales, clínicas y centros de salud públicos y privados que atienden a gran parte de la población. Sin embargo, hay desigualdades en el acceso y la calidad de los servicios, particularmente en las zonas más pobres.

- La esperanza de vida en Lima Metropolitana es de 78.1 años, la más alta del país (INEI, 2022).
- El 88.7% de la población de Lima Metropolitana está afiliada a algún sistema de salud, ya sea EsSalud, el Seguro Integral de Salud (SIS), o seguros privados (INEI, 2023).

- En Lima Metropolitana, se estima que alrededor del 25% de las viviendas se encuentran en asentamientos humanos, donde el acceso a servicios básicos como agua, luz y saneamiento es limitado.
- El tráfico es uno de los principales problemas de Lima, con tiempos de viaje que pueden duplicarse durante las horas punta. Esto afecta la calidad de vida de los limeños y la productividad de la ciudad.
- La red de transporte público no es suficiente para atender la demanda de la población, y muchas personas dependen de servicios informales, lo que genera inseguridad y baja calidad en el servicio.

Aunque Lima Metropolitana es una región altamente urbanizada, también tiene una actividad agrícola significativa en sus áreas periféricas, como en los distritos de Lurín, Pachacamac y Ate. El comercio, tanto al por menor como al por mayor, es una de las principales actividades económicas de la región.

- La actividad agrícola en Lima Metropolitana cubre aproximadamente 40,000 hectáreas, con la producción de hortalizas, frutas y productos lácteos como las principales actividades.
- Lima es el centro comercial más grande del país, con grandes mercados de distribución como el Mercado Mayorista de Lima y centros comerciales que generan empleo e ingresos para la región.
- Los agricultores de Lima Metropolitana enfrentan problemas de acceso a mercados, tecnología y financiamiento, lo que reduce su competitividad en comparación con otras regiones.
- El comercio informal sigue siendo una característica destacada en la ciudad, lo que crea desafíos en términos de regulación, competencia leal y condiciones laborales.

La seguridad ciudadana es un problema constante en Lima Metropolitana, con altas tasas de criminalidad en ciertos distritos. Aunque la región tiene una fuerte presencia policial, la delincuencia y la percepción de inseguridad siguen siendo preocupaciones importantes.

- Lima Metropolitana registró una tasa de 12,5 delitos por cada 1.000 habitantes en 2022, con delitos como robos y asaltos siendo los más comunes.
- Distritos como San Juan de Lurigancho, Villa El Salvador y Comas presentan mayores índices de criminalidad, mientras que distritos como Miraflores, San Isidro y La Molina son más seguros.
- La percepción de inseguridad en Lima Metropolitana es alta, con un 80% de la población declarando sentirse insegura en su barrio (INEI, 2023).
- Lima también enfrenta desafíos relacionados con el crimen organizado y el narcotráfico, especialmente en las zonas periféricas.

Lima Metropolitana es el centro económico, político y social del Perú, con grandes fortalezas en términos de infraestructura, educación y salud. Sin embargo, enfrenta importantes desafíos relacionados con la desigualdad socioeconómica, el crecimiento urbano descontrolado, el acceso a servicios básicos en las periferias y la congestión vehicular. La gestión adecuada de estos problemas será crucial para garantizar un desarrollo más inclusivo y sostenible para todos los limeños.

2. Demanda laboral

Lima Metropolitana, al ser el centro político, económico y social del país, presenta una elevada demanda de docentes debido a su alta población y la constante expansión de la matrícula escolar en todos los niveles.

Demanda laboral docente: Se estima que la región de Lima Metropolitana necesitará incrementar su número de docentes en un 10% en los próximos cinco años, especialmente en los niveles de

educación secundaria y en áreas específicas como matemáticas, ciencias y tecnología. La demanda de docentes también es alta en áreas de educación inicial debido al aumento de la matrícula en los últimos años.

3. Demanda de formación docente

La demanda de formación docente en Lima Metropolitana está en aumento debido al crecimiento de la matrícula y la necesidad de mejorar la calidad educativa en áreas como tecnología, ciencias y matemáticas. Además, el envejecimiento del personal docente actual ha generado una mayor demanda de nuevos profesionales.

- Demanda en áreas específicas: Se estima que el 15% de la demanda de nuevos docentes en la región se concentra en áreas de educación secundaria, particularmente en materias como ciencias, matemáticas y tecnología. Además, la educación intercultural y la educación especial requieren un 5% adicional de docentes especializados.
- Demanda de docentes en inicial: El crecimiento en la matrícula del nivel inicial ha generado una demanda creciente de docentes en esta área, con un incremento proyectado del 12% en los próximos años. Las zonas periurbanas son las que más requieren docentes en este nivel, debido al crecimiento de la población infantil.

4. Instituciones formadoras de docentes en Lima Metropolitana

Lima Metropolitana cuenta con diversas instituciones que se dedican a la formación de docentes, tanto a nivel técnico como universitario. Estas instituciones juegan un papel en satisfacer la demanda de personal capacitado para atender las necesidades educativas de la región.

Tabla 1. Relación de IESPP – EESPP forman docentes

REGIÓN	CÓDIGO_ MODULAR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN	TIPO	Especialidad. Nombre
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA (RVM 147-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIUDADANÍA Y CIENCIAS SOCIALES (RVM 135-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN (RVM 143-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES
LIMA METROPOLITANA	0607366	VICTOR BELAUNDE ANDRES	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL

REGIÓN	CÓDIGO_MODULAR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN	TIPO	Especialidad. Nombre
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIUDADANÍA Y CIENCIAS SOCIALES (RVM 135-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN (RVM 143-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD MATEMÁTICA (RVM 076-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIA TECNOLOGÍA Y AMBIENTE
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
LIMA METROPOLITANA	0732370	MANUEL PRADA GONZALEZ	PUBLICA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA
LIMA METROPOLITANA	1065416	EMILIA BONIFFATTI BARCIA	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1065416	EMILIA BONIFFATTI BARCIA	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1066216	AMAUTA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1066216	AMAUTA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1066216	AMAUTA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1066216	AMAUTA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1066216	AMAUTA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIUDADANÍA Y CIENCIAS SOCIALES (RVM 135-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1066216	AMAUTA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES
LIMA METROPOLITANA	1066216	AMAUTA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
LIMA METROPOLITANA	1066414	SAN JUAN BOSCO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1066414	SAN JUAN BOSCO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1066414	SAN JUAN BOSCO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA

REGIÓN	CÓDIGO_ MODULAR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN	TIPO	Especialidad. Nombre
LIMA METROPOLITANA	1066414	SAN JUAN BOSCO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1066653	NELSON ROCKEFELLER	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1066653	NELSON ROCKEFELLER	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1067057	AMERICA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1067057	AMERICA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1067057	AMERICA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1067057	AMERICA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1067057	AMERICA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
LIMA METROPOLITANA	1067057	AMERICA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA
LIMA METROPOLITANA	1067131	NICOLAS COPERNICO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1067131	NICOLAS COPERNICO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIUDADANÍA Y CIENCIAS SOCIALES (RVM 135-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN (RVM 143-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD MATEMÁTICA (RVM 076-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
LIMA METROPOLITANA	1114081	SAN MARCELO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA
LIMA METROPOLITANA	1114131	ERIC BERNE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA

REGIÓN	CÓDIGO_MODULAR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN	TIPO	Especialidad. Nombre
LIMA METROPOLITANA	1114131	ERIC BERNE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA (RVM 147-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114131	ERIC BERNE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1114131	ERIC BERNE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114131	ERIC BERNE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1114131	ERIC BERNE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114362	JESUS EL MAESTRO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1114362	JESUS EL MAESTRO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114362	JESUS EL MAESTRO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1114362	JESUS EL MAESTRO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114362	JESUS EL MAESTRO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
LIMA METROPOLITANA	1114362	JESUS EL MAESTRO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA
LIMA METROPOLITANA	1114404	JOSE MARIATEGUI CARLOS	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA
LIMA METROPOLITANA	1114404	JOSE MARIATEGUI CARLOS	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA (RVM 147-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114404	JOSE MARIATEGUI CARLOS	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1114404	JOSE MARIATEGUI CARLOS	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114404	JOSE MARIATEGUI CARLOS	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1114404	JOSE MARIATEGUI CARLOS	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114446	PAULO FREIRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1114446	PAULO FREIRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114446	PAULO FREIRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1114644	ESCUELA DE GERENCIA EDUCATIVA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1114644	ESCUELA DE GERENCIA EDUCATIVA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)

REGIÓN	CÓDIGO_MODULAR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN	TIPO	Especialidad. Nombre
LIMA METROPOLITANA	1115120	JOSE JIMENEZ BORJA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1115120	JOSE JIMENEZ BORJA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1115120	JOSE JIMENEZ BORJA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1115120	JOSE JIMENEZ BORJA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1115138	SCHILLER-GOETHE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1115138	SCHILLER-GOETHE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1115138	SCHILLER-GOETHE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1115138	SCHILLER-GOETHE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1115245	NUEVA ESPERANZA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1115245	NUEVA ESPERANZA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1115245	NUEVA ESPERANZA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1115245	NUEVA ESPERANZA	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1115328	ANTONIO RAYMONDI	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1115328	ANTONIO RAYMONDI	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1123249	MARIANNE FROSTIG	PRIVADA	IESP	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA
LIMA METROPOLITANA	1123249	MARIANNE FROSTIG	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1123249	MARIANNE FROSTIG	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1123249	MARIANNE FROSTIG	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1123249	MARIANNE FROSTIG	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1123397	AUGUSTE RENOIR	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1123397	AUGUSTE RENOIR	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1123397	AUGUSTE RENOIR	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA

REGIÓN	CÓDIGO_ MODULAR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN	TIPO	Especialidad. Nombre
LIMA METROPOLITANA	1123397	AUGUSTE RENOIR	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES (RD N 0166-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES (RD N 0184-2018-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	CIENCIAS NATURALES (RD N 0166-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	CIENCIAS NATURALES (RD N 0184-2018-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL (RD N 0166-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL (RD N 0184-2018-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RD N 0166-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RD N 0184-2018-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIENCIA Y TECNOLOGÍA (RVM 119-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIUDADANÍA Y CIENCIAS SOCIALES (RVM 135-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN (RVM 143-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD MATEMÁTICA (RVM 076-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	IDIOMAS ESPECIALIDAD INGLÉS (RVM 089-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	IDIOMAS INGLÉS (RD N 0166-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	IDIOMAS INGLÉS (RD N 0184-2018-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	LENGUA LITERATURA Y COMUNICACIÓN (RD N 0166-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	LENGUA LITERATURA Y COMUNICACIÓN (RD N 0184-2018-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	MATEMÁTICA FÍSICA (RD N 0166-IPNM)
LIMA METROPOLITANA	1124072	MONTERRICO	PUBLICA	EESP	MATEMÁTICA FÍSICA (RD N 0184-2018-IPNM)

REGIÓN	CÓDIGO_ MODULAR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN	TIPO	Especialidad. Nombre
LIMA METROPOLITANA	1124247	SAN SILVESTRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1124247	SAN SILVESTRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124247	SAN SILVESTRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1124247	SAN SILVESTRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124247	SAN SILVESTRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN (RVM 143-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124247	SAN SILVESTRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD MATEMÁTICA (RVM 076-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124247	SAN SILVESTRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
LIMA METROPOLITANA	1124247	SAN SILVESTRE	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: MATEMÁTICA
LIMA METROPOLITANA	1124726	INTERNACIONAL ELIM	PRIVADA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1124726	INTERNACIONAL ELIM	PRIVADA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1124726	INTERNACIONAL ELIM	PRIVADA	EESP	EDUCACIÓN PRIMARIA
LIMA METROPOLITANA	1124726	INTERNACIONAL ELIM	PRIVADA	EESP	EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: TEOLOGIA BIBLICA
LIMA METROPOLITANA	1124726	INTERNACIONAL ELIM	PRIVADA	EESP	IDIOMAS, ESPECIALIDAD: INGLÉS
LIMA METROPOLITANA	1192293	SAN FRANCISCO DE ASIS	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1192293	SAN FRANCISCO DE ASIS	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1232891	CLARIDAD	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1232891	CLARIDAD	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1257013	DIVINO NIÑO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA
LIMA METROPOLITANA	1257013	DIVINO NIÑO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA (RVM 147-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1257013	DIVINO NIÑO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL
LIMA METROPOLITANA	1257013	DIVINO NIÑO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1257013	DIVINO NIÑO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA

REGIÓN	CÓDIGO_ MODULAR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN	TIPO	Especialidad. Nombre
LIMA METROPOLITANA	1257013	DIVINO NIÑO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1468594	EUROAMERICANO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN FÍSICA (RVM 147-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1468594	EUROAMERICANO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1468594	EUROAMERICANO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1468594	EUROAMERICANO	PRIVADA	IESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD MATEMÁTICA (RVM 076-2020-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1468610	CALIDAD EN REDES DE APRENDIZAJES - CREA	PRIVADA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1789296	ITS INNOVA TEACHING SCHOOL	PRIVADA	EESP	EDUCACIÓN INICIAL (RVM 163-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1789296	ITS INNOVA TEACHING SCHOOL	PRIVADA	EESP	EDUCACIÓN PRIMARIA (RVM 204-2019-MINEDU)
LIMA METROPOLITANA	1789296	ITS INNOVA TEACHING SCHOOL	PRIVADA	EESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN
LIMA METROPOLITANA	1789296	ITS INNOVA TEACHING SCHOOL	PRIVADA	EESP	EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIUDADANÍA Y CIENCIAS SOCIALES

a. Universidades con Facultades de Educación

- Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM): La facultad de educación de esta universidad es una de las más prestigiosas del país. Ofrece programas de formación docente en educación primaria, secundaria e inicial, con especialización en áreas como ciencias, matemáticas y educación física.
- Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP): La PUCP ofrece programas de formación docente en todos los niveles, con un enfoque en la innovación educativa, uso de tecnología y pedagogías modernas. También tiene programas de formación continua para docentes en servicio.
- Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (La Cantuta): La facultad de educación de esta universidad tiene una larga trayectoria en la formación de docentes para todos los niveles educativos. Se especializa en áreas de educación secundaria y en la formación de docentes para zonas rurales y periurbanas.

Las instituciones mencionadas tienen la capacidad de formar docentes para cubrir parte de la demanda actual, pero se requiere incrementar el número de egresados en áreas de alta demanda como matemáticas, ciencias y tecnología. También se necesita fortalecer la formación docente en áreas de educación intercultural y educación especial.

Lima Metropolitana presenta una alta demanda de docentes en todos los niveles educativos, especialmente en áreas como matemáticas, ciencias y tecnología en el nivel secundario. Aunque la cobertura educativa es alta, persisten importantes brechas en la calidad de la educación entre zonas urbanas y periurbanas, así como desafíos en la retención de estudiantes en la educación secundaria. Las instituciones formadoras de docentes en la región desempeñan un papel crucial para satisfacer esta demanda, pero se necesita una mayor cantidad de egresados y profesionales capacitados para enfrentar los retos educativos actuales y futuros.

Tabla 2. Distribución porcentual de la población con edades de 25 a 34 años de acuerdo al máximo nivel educativo alcanzado

LIMA METROPOLITANA	Primaria incompleta o menos	Primaria completa	Secundaria completa	Superior no universitaria completa	Superior universitaria completa	Postgrado
2016	2.2	11.5	50.7	15.9	17.9	1.6
2017	2.0	11.9	52.3	12.9	18.9	1.4
2018	0.9	11.3	53.2	14.1	17.9	2.3
2019	1.6	10.9	50.7	16.2	17.7	2.4
2020	1.3	10.2	52.8	14.5	19.3	1.5
2021	1.3	10.3	54.4	13.6	18.6	1.3
2022	1.9	9.4	54.0	14.5	17.9	1.8

Fuente INEI

En Lima Metropolitana, en la población de 25 a 34 años, el nivel educativo predominante es secundaria completa, que ha crecido ligeramente desde 50.7% en 2016 hasta alcanzar 54.4% en 2021 y 54.0% en 2022. El porcentaje de personas con primaria incompleta o menos se ha mantenido bajo, disminuyendo de 2.2% en 2016 a un mínimo de 0.9% en 2018, y situándose en 1.9% en 2022.

La proporción con primaria completa ha disminuido de 11.5% en 2016 a 9.4% en 2022. En cuanto a la educación superior no universitaria completa, ha fluctuado sin una tendencia clara, variando entre 12.9% y 16.2% en el período analizado.

La educación superior universitaria completa se mantiene relativamente estable, alrededor de 17-19%, con un máximo de 19.3% en 2020. Finalmente, el porcentaje de personas con postgrado es el más bajo, oscilando entre 1.3% y 2.4%, mostrando una ligera variabilidad a lo largo de los años.

Tabla 3. Tasa de conclusión, secundaria, grupo de edades 25-34 (% del total)

LIMA M	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	86.2	86.0	78.7	87.0	88.1	87.9	88.2
TOTAL	86.2	86.0	78.7	87.0	88.1	87.9	88.2

Fuente INEI

La tasa de conclusión de secundaria para el grupo de edades de 25 a 34 años en Lima Metropolitana muestra estabilidad general, con valores que oscilan entre 86.0% y 88.2% entre 2016 y 2022. En 2018 se observa una caída a 78.7%, mientras que en los años siguientes la tasa se recupera, alcanzando el punto más alto de 88.2% en 2022.

Tabla 4. Tasa de conclusión, educación superior, grupo de edades 25-34 (% del total)

LIMA M	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	35.5	33.2	25.1	36.3	35.3	33.5	34.2
TOTAL	35.5	33.2	25.1	36.3	35.3	33.5	34.2

Fuente INEI

La tasa de conclusión de educación superior para el grupo de edades de 25 a 34 años en Lima Metropolitana presenta fluctuaciones entre 2016 y 2022. En 2016, la tasa es de 35.5%, disminuye a 33.2% en 2017 y cae a su nivel más bajo, en 2018 con 25,1%. Posteriormente, se observa un repunte a 36.3% en 2019, seguido de una leve disminución en los años siguientes, situándose en 34.2% en 2022.

Tabla 5. Alumnos que logran los aprendizajes del 4º grado de primaria (% del total)

LIMA M	Comprensión de textos	Matemática	Lectura	Matemática
2016	39.9	28.5		
2018			43.4	36.8
2019			44.4	39.1
2022 1/			40.5	27.9
2023 1/			42.8	25.5

Fuente INEI

En Lima Metropolitana, el porcentaje de alumnos de 4º grado de primaria que lograron los aprendizajes en Comprensión de textos fue de 39.9% en 2016, aumentando a 43.4% en 2018 y 44.4% en 2019. En 2022, este disminuyó a 40.5%. y en 2023 subió ligeramente a 42,8%.

En Matemática, el porcentaje de logro fue de 28.5% en 2016, incrementándose a 36.8% en 2018 y 39.1% en 2019. Sin embargo, hubo una disminución significativa en 2022, donde el porcentaje bajó a 27.9%, y continuó descendiendo a 25.5%. en 2023.

Tabla 6. Alumnos que logran los aprendizajes del 2º grado de primaria (% del total)

LIMA M	Comprensión de textos	Matemática	Lectura	Matemática
2016	55.6	34.5		
2018				
2019			44.9	18.0
2022 1/			48.0	13.8

Fuente INEI

En Lima Metropolitana, el porcentaje de alumnos de 2º grado de primaria que lograron los aprendizajes en Comprensión de textos fue de 55.6% en 2016. En Matemática, el porcentaje fue de 34.5% en 2016. En 2019, el logro en Lectura alcanzó 44.9%, mientras que en Matemática descendió un 18,0%. En 2022, el porcentaje de logro en Lectura aumentó a 48.0%, mientras que en Matemática disminuyó aún más a 13.8%.

Tabla 7. Alumnos que logran los aprendizajes del 2º grado de secundaria (% del total)

LIMA M	Comprensión de textos	Matemática	Ciencias Sociales	Comunicación	Ciencia y Tecnología	Lectura
2016	21.9	15.2	20.4			
2018		20.2	16.4	25.0	12.0	
2019		24.9			14.0	22.5
2022 1/		19.6			17.8	29.6
2023 1/		15.3	22.6			26.2

Fuente INEI

En Lima Metropolitana, el porcentaje de alumnos de 2º grado de secundaria que lograron los aprendizajes en Comprensión de textos fue de 21.9% en 2016. En Matemática, el logro fue de 15.2% en 2016, aumentó a 20.2% en 2018 y 24.9% en 2019, luego disminuyó a 19,6% en 2022 y 15,3% en 2023.

En Ciencias Sociales, el porcentaje de logro fue de 20,4% en 2016 y de 22,6% en 2023 (no hay datos para otros años). En Comunicación, el logro fue de 25.0% en 2018. En Ciencia y Tecnología, los porcentajes fueron 12.0% en 2018, 14.0% en 2019, 17.8% en 2022 y 26.2% en 2023.

En Lectura, el porcentaje de logro fue de 22,5% en 2019, subió a 29,6% en 2022 y alcanzó 26,2% en 2023.

Tabla 8. Gasto público en educación por alumno, superior no universitaria (soles corrientes)

LIMA M	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	25,817	8,262	14,543	14,831	12,497	12,418	16,571	10,795
TOTAL	25,817	8,262	14,543	14,831	12,497	12,418	16,571	10,795

Fuente INEI

En Lima Metropolitana, el gasto público en educación por alumno en el nivel superior no universitario ha mostrado variaciones significativas entre 2016 y 2023. En 2016, el gasto fue de 25,817 soles, disminuyendo restringido a 8,262 soles en 2017. Posteriormente, el gasto aumentó a 14,543 soles en 2018 y 14,831 soles en 2019. En 2020 y 2021, el gasto bajó ligeramente a 12,497 y 12,418 soles, respectivamente. En 2022, hubo un aumento a 16,571 soles, seguido de una reducción a 10,795 soles en 2023.

Tabla 9. Gasto público en educación por alumno, superior universitaria (soles corrientes)

LIMA M	2016 1/	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	18,243	9,540	9,843	13,299	10,595	11,136	12,575	78,909
TOTAL	18,243	9,540	9,843	13,299	10,595	11,136	12,575	78,909

Fuente INEI

En Lima Metropolitana, el gasto público en educación por alumno en el nivel superior universitario fue de 18,243 soles en 2016, disminuyendo a 9,540 soles en 2017. En 2018, el gasto aumentó ligeramente a 9,843 soles y continuó aumentando a 13,299 soles en 2019. 2020 y 2021, el gasto fue de 10,595 y 11,136 soles, respectivamente, y aumentó a 12,575 soles en 2022. En 2023, se observó un incremento notable, alcanzando los 78,909 soles.

Tabla 10. Tasa de transición, a educación superior (% de egresados del nivel educativo anterior)

LIMA M	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	43.4	37.0	33.2	36.5	...	33.3	32.6
TOTAL	43.4	37.0	33.2	36.5	...	33.3	32.6

Fuente INEI

En Lima Metropolitana, la tasa de transición a educación superior entre los egresados del nivel educativo anterior fue de 43.4% en 2016, descendiendo a 37.0% en 2017 y 33.2% en 2018. En 2019, aumentó ligeramente a 36.5%, mientras que en 2021 y 2022 se observará una disminución, alcanzando 33.3% y 32.6%, respectivamente.

Tabla 11. Promedio de años de escolaridad, edades 25-64 (número de años)

LIMA M	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	11.7	11.7	11.8	11.8	11.6	11.6	11.7	11.8
TOTAL	11.7	11.7	11.8	11.8	11.6	11.6	11.7	11.8

Fuente INEI

En Lima Metropolitana, el promedio de años de escolaridad para el grupo de edades de 25 a 64 años se ha mantenido estable entre 2016 y 2023, fluctuando ligeramente entre 11.6 y 11.8 años. En 2016 y 2017 fue de 11,7 años, aumentando a 11,8 años en 2018 y 2019. En 2020 y 2021 disminuyó a 11,6 años, para luego regresar a 11,7 en 2022 y 11,8 en 2023.

5. La cobertura educativa

La cobertura educativa en Lima Metropolitana es una de las más amplias del país, sin embargo, persisten brechas entre las zonas urbanas más desarrolladas y las áreas periféricas, especialmente en distritos con altos niveles de pobreza.

a. Cobertura en Educación Inicial

La cobertura en educación inicial ha experimentado un crecimiento en los últimos años debido a las políticas educativas que promueven el acceso a este nivel.

- Cobertura en Inicial: La tasa de cobertura en educación inicial es del 90% en Lima Metropolitana, con mayor acceso en las zonas urbanas (95%), mientras que en las áreas periurbanas la cobertura se reduce al 85%, lo que evidencia que aún hay sectores en los que se necesita ampliar la infraestructura educativa y la cantidad de docentes.

b. Cobertura en Educación Primaria

La educación primaria en Lima Metropolitana cuenta con una cobertura casi total, sin embargo, persisten problemas de calidad educativa en zonas con menores recursos.

- Cobertura en Primaria: La tasa de cobertura en educación primaria es del 98%, con una cobertura homogénea tanto en zonas urbanas como periurbanas. Esto indica un acceso casi universal a este nivel educativo, pero la calidad de la educación sigue siendo desigual entre distritos.

c. Cobertura en Educación Secundaria

El nivel secundario presenta los mayores retos en términos de cobertura y retención, especialmente en zonas con altos niveles de pobreza y deserción escolar.

- Cobertura en Secundaria: La tasa de cobertura en educación secundaria es del 80% en Lima Metropolitana, con diferencias significativas entre distritos urbanos (85%) y distritos periurbanos (75%). Este nivel educativo es el que enfrenta las mayores dificultades, con altas tasas de deserción escolar en algunas áreas.

Tabla 12. Cantidad de II.EE en Lima Metropolitana por nivel educativo – 2023

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES	2492	2302	945	859	498	108	34	48
UGEL 02 RÍMAC	2446	2298	952	836	510	89	15	44
UGEL 03 BREÑA	1505	1278	511	444	323	91	27	109
UGEL 04 COMAS	2219	2085	834	786	465	73	19	42
UGEL 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO	1848	1699	676	631	392	92	18	39
UGEL 06 ATE	2230	2079	886	732	461	95	18	38
UGEL 07 SAN BORJA	1361	1174	463	425	286	81	47	59
TOTAL, GENERAL	14101	12915	5267	4713	2935	629	178	379

Fuente Minedu

La cantidad de instituciones educativas en Lima Metropolitana para el año 2023 muestra un total de 14,101 instituciones, de las cuales 12,915 (91.56%) corresponden a la Educación Básica Regular (EBR). Estos se distribuyen principalmente en los niveles de inicial (5,267 instituciones), primaria (4,713), y secundaria (2,935). Las UGEL con mayor número de instituciones son San Juan de Miraflores (UGEL 01) con 2.492 instituciones (17,67% del total regional), y Rímac (UGEL 02) con 2.446 instituciones (17,34%).

En cuanto a la Educación Básica Alternativa (EBA), la región cuenta con 629 instituciones, concentradas principalmente en UGEL 01 (108) y UGEL 03 (91). La Educación Básica Especial (EBE) está representada por 178 instituciones, con mayor presencia en UGEL 07 San Borja (47) y UGEL 03 Breña (27). Finalmente, la Educación Técnico-Productiva tiene 379 instituciones en toda Lima Metropolitana, destacándose la UGEL 03 Breña (109) y la UGEL 01 San Juan de Miraflores (48).

Este panorama muestra una alta concentración de instituciones en zonas como San Juan de Miraflores y Rímac, subrayando la necesidad de continuar expandiendo la oferta educativa, especialmente en los niveles técnico-productivo y especial, para atender de manera equitativa las demandas educativas en toda la región.

Tabla 13. Cantidad de Docentes en Lima Metropolitana por nivel educativo – 2023

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES	21009	19929	3480	8596	7853	541	195	344
UGEL 02 RÍMAC	19054	17898	3319	7567	7012	545	213	398
UGEL 03 BREÑA	15884	14398	2303	5833	6262	466	303	717
UGEL 04 COMAS	17313	16601	3133	7316	6152	396	114	202
UGEL 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO	15047	14198	2607	6247	5344	437	146	266
UGEL 06 ATE	18307	17588	3077	7452	7059	387	147	185
UGEL 07 SAN BORJA	15577	14401	2223	6299	5879	428	421	327
TOTAL, GENERAL	122191	115013	20142	49310	45561	3200	1539	2439

Fuente Minedu

La cantidad de docentes en Lima Metropolitana para el año 2023 muestra un total de 122,191 docentes distribuidos en los diferentes niveles educativos. La mayoría, 115.013 docentes (94,12%), están asignados a la Educación Básica Regular (EBR), con un enfoque importante en los niveles de primaria (49.310 docentes) y secundaria (45.561 docentes), mientras que el nivel inicial cuenta con 20.142 docentes. Las UGEL con mayor cantidad de docentes son San Juan de Miraflores (UGEL 01) con 21.009 docentes (17,20% del total regional) y Rímac (UGEL 02) con 19.054 docentes (15,60%).

En la Educación Básica Alternativa (EBA), hay 3.200 docentes en total, con mayor presencia en UGEL 03 Breña (466) y UGEL 02 Rímac (545). En cuanto a la Educación Básica Especial (EBE), se registran 1.539 docentes, destacándose las UGEL de San Borja (421) y Breña (303). Por último, la Educación Técnico-Productiva cuenta con 2,439 docentes, siendo UGEL 03 Breña (717) y UGEL 02 Rímac (398) las que concentran la mayor cantidad de docentes en esta modalidad. Este panorama muestra una alta concentración de docentes en áreas urbanas densamente pobladas, lo que subraya la importancia de seguir fortaleciendo la distribución de docentes en áreas menos representadas, especialmente en educación técnico-productiva y especial.

Tabla N° 14. Cantidad de Estudiantes en Lima Metropolitana por nivel educativo – 2023

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES	377983	358916	61028	171515	126373	7622	1432	10013
UGEL 02 RÍMAC	320528	302030	52098	141089	108843	7763	1424	9311
UGEL 03 BREÑA	237525	212453	32031	96882	83540	6784	1417	16871
UGEL 04 COMAS	330922	318317	55997	153367	108953	6164	937	5504
UGEL 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO	290532	274502	45329	131024	98149	7020	1147	7863
UGEL 06 ATE	311954	301571	49261	141985	110325	4664	950	4769
UGEL 07 SAN BORJA	218460	201504	26326	96766	78412	5394	2283	9279
TOTAL, GENERAL	2087904	1969293	322070	932628	714595	45411	9590	63610

Fuente Minedu

La cantidad de estudiantes en Lima Metropolitana para el año 2023 muestra un total de 2,087,904 estudiantes distribuidos en los diferentes niveles educativos. La mayoría, 1.969.293 estudiantes (94,31%), están matriculados en la Educación Básica Regular (EBR), con una mayor concentración en los niveles de primaria (932.628 estudiantes) y secundaria (714.595 estudiantes), mientras que el nivel inicial cuenta con 322.070 estudiantes. Las UGEL con mayor cantidad de estudiantes son San Juan de Miraflores (UGEL 01) con 377.983 estudiantes (18,10% del total regional) y Rímac (UGEL 02) con 320.528 (15,35%).

En la Educación Básica Alternativa (EBA), la región cuenta con 45,411 estudiantes, con mayor concentración en UGEL 02 Rímac (7,763) y UGEL 01 San Juan de Miraflores (7,622). En cuanto a la Educación Básica Especial (EBE), se reportan 9,590 estudiantes, con las UGEL de San Borja (2,283) y San Juan de Miraflores (1,432) liderando en esta modalidad. Finalmente, en la Educación Técnico-Productiva, hay 63,610 estudiantes en total, destacándose la UGEL 03 Breña con 16,871 estudiantes y la UGEL 01 San Juan de Miraflores con 10,013. Estos datos reflejan la alta demanda educativa en zonas urbanas densamente pobladas, subrayando la importancia de seguir expandiendo la oferta educativa en todas las modalidades para atender adecuadamente a la población estudiantil en Lima Metropolitana.

A. ESTUDIO OFERTA DEMANDA DE LIMA METROPOLITANA

1. Demanda educativa de Lima Metropolitana

a. Matrícula en la educación básica regular en Lima Metropolitana.

Tabla 14. Matrícula en los diferentes niveles y modalidades 2020

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
Total, general	2122319	1979668	344323	946701	688644	54359	8200	80092
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	378584	355411	63226	172231	119954	8067	1176	13930
UGEL RÍMAC	340125	317614	58582	148664	110368	9601	1235	11675
UGEL BREÑA	251180	215372	33923	98893	82556	9929	1266	24613
UGEL COMAS	323265	308776	56707	149536	102533	7449	700	6340
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	287985	271786	48154	132257	91375	7043	964	8192
UGEL ATE	312719	300048	53417	142697	103934	7069	760	4842
UGEL SAN BORJA	228461	210661	30314	102423	77924	5201	2099	10500

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

En el año 2020, la matrícula total en todos los niveles y modalidades en Lima Metropolitana fue de 2,122,319 estudiantes. La Educación Básica Regular registró la mayor cantidad de matrículas con 1.979.668 estudiantes, distribuidas en 344.323 en el nivel inicial, 946.701 en primaria y 688.644 en secundaria. La Educación Básica Alternativa tuvo 54,359 matriculados, la Educación Básica Especial alcanzó 8,200 estudiantes y la modalidad Técnico-Productiva contó con 80,092 alumnos.

A nivel de UGEL:

- San Juan de Miraflores tuvo un total de 378,584 estudiantes, principalmente en Educación Básica Regular con 355,411 matrículas.
- Rímac registró 340,125 estudiantes, de los cuales 317,614 estaban en Educación Básica Regular.

- Breña tuvo una matrícula total de 251,180, destacando en Educación Básica Regular con 215,372 alumnos.
- Comas reportó 323,265 estudiantes, con 308,776 en Educación Básica Regular.
- San Juan de Lurigancho tuvo 287,985 estudiantes, con 271,786 en Educación Básica Regular.
- Ate registró 312,719 estudiantes, con 300,048 en Educación Básica Regular.
- San Borja tuvo un total de 228,461 estudiantes, con 210,661 en Educación Básica Regular.

Tabla 15. Matrícula en los diferentes niveles y modalidades 2021

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
Total, general	2118954	1976467	343657	945449	687361	54196	8200	80091
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	378414	355349	63348	172231	119770	7959	1176	13930
UGEL RÍMAC	338974	316475	58230	148336	109909	9590	1235	11674
UGEL BREÑA	250031	214267	33763	98362	82142	9885	1266	24613
UGEL COMAS	322707	308218	56648	149228	102342	7449	700	6340
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	288126	271927	48096	132355	91476	7043	964	8192
UGEL ATE	312786	300115	53326	142855	103934	7069	760	4842
UGEL SAN BORJA	227916	210116	30246	102082	77788	5201	2099	10500

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

En el año 2021, la matrícula total en todos los niveles y modalidades en Lima Metropolitana fue de 2,118,954 estudiantes. La Educación Básica Regular concentró la mayor cantidad de estudiantes con 1.976.467 matrículas, distribuidas en 343.657 en el nivel inicial, 945.449 en primaria y 687.361 en secundaria. La Educación Básica Alternativa tuvo 54,196 estudiantes, la Educación Básica Especial contó con 8,200, y la modalidad Técnico-Productiva alcanzó 80,091 estudiantes.

A nivel de UGEL:

- San Juan de Miraflores tuvo una matrícula total de 378,414, con 355,349 en Educación Básica Regular.
- Rímac registró 338,974 estudiantes, de los cuales 316,475 estaban en Educación Básica Regular.
- Breña tuvo un total de 250,031 estudiantes, con 214,267 en Educación Básica Regular.
- Comas reportó 322,707 estudiantes, con 308,218 en Educación Básica Regular.
- San Juan de Lurigancho registró 288,126 estudiantes, de los cuales 271,927 estaban en Educación Básica Regular.
- Ate tuvo un total de 312,786 estudiantes, de los cuales 300,115 en Educación Básica Regular.
- San Borja contó con 227,916 estudiantes, de los cuales 210,116 estaban en Educación Básica Regular.

Tabla 16. Matrícula en los diferentes niveles y modalidades 2022

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
Total, general	2097915	1980362	331116	946814	702432	47876	8987	60690
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	374164	355641	61442	171284	122915	7687	1303	9533
UGEL RÍMAC	329951	309793	53991	146476	109326	8186	1357	10615
UGEL BREÑA	238514	216405	32852	99177	84376	7163	1305	13641

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
UGEL COMAS	327346	314536	57525	152748	104263	6684	812	5314
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	292070	274924	46500	133601	94823	7559	1103	8484
UGEL ATE	315681	304926	51460	144259	109207	5427	871	4457
UGEL SAN BORJA	220189	204137	27346	99269	77522	5170	2236	8646

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

En el año 2022, la matrícula total en todos los niveles y modalidades en Lima Metropolitana fue de 2,097,915 estudiantes. La Educación Básica Regular registró 1.980.362 matrículas, distribuidas en 331.116 en inicial, 946.814 en primaria y 702.432 en secundaria. La Educación Básica Alternativa tuvo 47,876 estudiantes, la Educación Básica Especial registró 8,987, y la modalidad Técnico-Productiva contó con 60,690 estudiantes.

Por UGEL:

- San Juan de Miraflores tuvo una matrícula total de 374,164, con 355,641 en Educación Básica Regular.
- Rímac registró 329,951 estudiantes, de los cuales 309,793 estaban en Educación Básica Regular.
- Breña tuvo un total de 238,514 estudiantes, con 216,405 en Educación Básica Regular.
- Comas reportó 327,346 estudiantes, con 314,536 en Educación Básica Regular.
- San Juan de Lurigancho registró 292,070 estudiantes, de los cuales 274,924 estaban en Educación Básica Regular.
- Ate tuvo un total de 315,681 estudiantes, con 304,926 en Educación Básica Regular.
- San Borja contó con 220,189 estudiantes, de los cuales 204,137 estaban en Educación Básica Regular.

Tabla 17. Matrícula en los diferentes niveles y modalidades 2023

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
Total, general	2087904	1969293	322070	932628	714595	45411	9590	63610
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	377983	358916	61028	171515	126373	7622	1432	10013
UGEL RÍMAC	320528	302030	52098	141089	108843	7763	1424	9311
UGEL BREÑA	237525	212453	32031	96882	83540	6784	1417	16871
UGEL COMAS	330922	318317	55997	153367	108953	6164	937	5504
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	290532	274502	45329	131024	98149	7020	1147	7863
UGEL ATE	311954	301571	49261	141985	110325	4664	950	4769
UGEL SAN BORJA	218460	201504	26326	96766	78412	5394	2283	9279

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

En el año 2023, la matrícula total en todos los niveles y modalidades en Lima Metropolitana fue de 2,087,904 estudiantes. La Educación Básica Regular concentró la mayor parte con 1.969.293 matrículas, distribuidas en 322.070 en inicial, 932.628 en primaria y 714.595 en secundaria. La Educación Básica Alternativa tuvo 45,411 estudiantes, la Educación Básica Especial registró 9,590, y la modalidad Técnico-Productiva contó con 63,610 estudiantes.

Por UGEL:

- San Juan de Miraflores registró 377,983 estudiantes, con 358,916 en Educación Básica Regular.

- Rímac tuvo un total de 320,528 estudiantes, de los cuales 302,030 estaban en Educación Básica Regular.
- Breña contó con 237,525 estudiantes, con 212,453 en Educación Básica Regular.
- Comas tuvo una matrícula de 330,922, con 318,317 en Educación Básica Regular.
- San Juan de Lurigancho reportó 290,532 estudiantes, de los cuales 274,502 estaban en Educación Básica Regular.
- Ate registró 311,954 estudiantes, con 301,571 en Educación Básica Regular.
- San Borja tuvo un total de 218,460 estudiantes, de los cuales 201,504 estaban en Educación Básica Regular.

b. Brecha de estudiantes en el servicio educativo en el año 2024 en Lima Metropolitana.

Tabla 18. Brecha de estudiantes en el servicio educativo nivel inicial en el año 2024

Lima Metropolitana	Matrícula de 3-5 años Lima Metropolitana			
	Matrícula 2024	Población 2024	Tasa % de población con edades 3-5)	Brecha
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	71458	81605	85.8%	11588
UGEL RÍMAC	58370	66659	85.8%	9466
UGEL BREÑA	38007	43404	85.8%	6163
UGEL COMAS	64663	73845	85.8%	10486
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	55886	63822	85.8%	9063
UGEL ATE	57509	65675	85.8%	9326
UGEL SAN BORJA	39548	45164	85.8%	6413
Total, general	385441	440174	85.8%	62505

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

En el año 2024, en Lima Metropolitana, la matrícula de estudiantes de 3 a 5 años en el nivel inicial es de 385,441, mientras que la población total en este grupo de edad es de 440,174, lo que representa una tasa de cobertura del 85.8%. La brecha de estudiantes no atendidos en el servicio educativo inicial es de 62,505.

Por UGEL:

- San Juan de Miraflores cuenta con 71,458 matriculados de una población de 81,605, generando una brecha de 11,588 estudiantes.
- Rímac tiene 58,370 matriculados de una población de 66,659, con una brecha de 9,466.
- Breña reporta 38.007 matriculados de una población de 43.404, con una brecha de 6.163.
- Comas cuenta con 64,663 matriculados de una población de 73,845, resultando en una brecha de 10,486.
- San Juan de Lurigancho tiene 55,886 matriculados de una población de 63,822, con una brecha de 9,063.
- Ate registró 57,509 matriculados de una población de 65,675, con una brecha de 9,326.
- San Borja tiene 39,548 matriculados de una población de 45,164, generando una brecha de 6,413 estudiantes.

Tabla 19. Brecha de estudiantes en el servicio educativo nivel primario en el año 2024

Lima Metropolitana	Matrícula de 6-11 años Lima Metropolitana			
	Matrícula 2024	Población 2024	Tasa % de población con edades 6-11)	Brecha
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	169127	179951	93.6%	11517
UGEL RÍMAC	140018	148979	93.6%	9535
UGEL BREÑA	95261	101358	93.6%	6487
UGEL COMAS	153192	162996	93.6%	10432

Lima Metropolitana	Matrícula de 6-11 años Lima Metropolitana			
	Matrícula 2024	Población 2024	Tasa % de población con edades 6-11)	Brecha
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	131903	140345	93.6%	8982
UGEL ATE	144734	153997	93.6%	9856
UGEL SAN BORJA	96157	102311	93.6%	6548
Total, general	930392	989937	93.6%	63356

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

En 2024, la matrícula total de estudiantes de 6 a 11 años en el nivel primario en Lima Metropolitana es de 930,392, con una población total de 989,937, lo que representa una tasa de cobertura del 93.6% y una brecha de 63,356 estudiantes sin acceso.

Por UGEL:

- San Juan de Miraflores presenta una brecha de 11,517 estudiantes, con 169,127 matriculados de una población de 179,951.
- Rímac tiene una brecha de 9,535 estudiantes, con 140,018 matriculados de una población de 148,979.
- Breña muestra una brecha de 6,487 estudiantes, con 95,261 matriculados de una población de 101,358.
- Comas cuenta con una brecha de 10,432 estudiantes, con 153,192 matriculados de una población de 162,996.
- San Juan de Lurigancho registra una brecha de 8,982 estudiantes, con 131,903 matriculados de una población de 140,345.
- Ate tiene una brecha de 9,856 estudiantes, con 144,734 matriculados de una población de 153,997.
- San Borja presenta una brecha de 6,548 estudiantes, con 96,157 matriculados de una población de 102,311.

Tabla 20. Brecha de estudiantes en el servicio educativo nivel secundario en el año 2024

Lima Metropolitana	Matrícula de 12-17 años Lima Metropolitana			
	Matrícula 2024	Población 2024	Tasa % de población con edades 12-17	Brecha
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	13362	135481	91.9%	10974
UGEL RÍMAC	619	117093	91.9%	9485
UGEL BREÑA	1190	88064	91.9%	7133
UGEL COMAS	23961	119030	91.9%	9641
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	17122	106147	91.9%	8598
UGEL ATE	11165	121700	91.9%	9858
UGEL SAN BORJA	21318	84088	91.9%	6811
Total, general	1623	771602	91.9%	62500

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

En el año 2024, en Lima Metropolitana, la matrícula total en el nivel secundario para estudiantes de 12 a 17 años es de 1,623, con una población total de 771,602 en este rango de edad, lo que representa una tasa de cobertura del 91.9% y una brecha de 62,500 estudiantes sin acceso.

Por UGEL:

- San Juan de Miraflores presenta una brecha de 10,974 estudiantes, con 13,362 matriculados de una población de 135,481.
- Rímac tiene una brecha de 9,485 estudiantes, con 619 matriculados de una población de 117,093.

- Breña muestra una brecha de 7,133 estudiantes, con 1,190 matriculados de una población de 88,064.
- Comas cuenta con una brecha de 9,641 estudiantes, con 23,961 matriculados de una población de 119,030.
- San Juan de Lurigancho registra una brecha de 8,598 estudiantes, con 17,122 matriculados de una población de 106,147.
- Ate tiene una brecha de 9,858 estudiantes, con 11,165 matriculados de una población de 121,700.
- San Borja presenta una brecha de 6,811 estudiantes, con 21,318 matriculados de una población de 84,088.

c. Estimación de la matrícula en la educación básica regular en Lima Metropolitana desde el año 2024 al 2029.

Tabla 21. Estimación de matrícula en educación inicial hasta el 2029

UGEL	Estimación de la matrícula Nivel Inicial									
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Total, general	344,323	343,657	331,116	322,070	342,905	367,907	399,159	435,927	458,784	487,181
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	63,226	63,348	61,442	61,028	64,891	69,526	75,320	82,136	86,374	91,638
UGEL RÍMAC	58,582	58,230	53,991	52,098	55,253	59,039	63,772	69,340	72,801	77,102
UGEL BREÑA	33,923	33,763	32,852	32,031	34,085	36,551	39,632	43,258	45,512	48,312
UGEL COMAS	56,707	56,648	57,525	55,997	59,492	63,687	68,930	75,098	78,933	83,697
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	48,154	48,096	46,500	45,329	48,350	51,975	56,506	61,837	65,151	69,268
UGEL ATE	53,417	53,326	51,460	49,261	52,370	56,100	60,763	66,249	69,659	73,896
UGEL SAN BORJA	30,314	30,246	27,346	26,326	28,464	31,029	34,236	38,008	40,353	43,267

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

La estimación de matrícula en el nivel de Educación Inicial en Lima Metropolitana muestra un crecimiento sostenido proyectado desde 2020 hasta 2029. La matrícula general se incrementaría de 344,323 en 2020 a 487,181 en 2029, reflejando una expansión progresiva del servicio educativo.

Por UGEL:

- San Juan de Miraflores incrementaría su matrícula de 63,226 en 2020 a 91,638 en 2029.
- Rímac pasaría de 58,582 en 2020 a 77,102 en 2029.
- Breña aumentaría de 33,923 en 2020 a 48,312 en 2029.
- Comas crecería de 56,707 en 2020 a 83,697 en 2029.
- San Juan de Lurigancho mostraría un incremento de 48,154 en 2020 a 69,268 en 2029.
- Ate subiría de 53,417 en 2020 a 73,896 en 2029.
- San Borja aumentaría de 30,314 en 2020 a 43,267 en 2029.

Tabla 22. Estimación de matrícula en educación primario hasta el 2029

UGEL	Estimación de la matrícula Nivel Primario									
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Total, general	946,701	945,449	946,814	932,628	948,467	969,586	994,928	1,026,606	1,044,768	1,068,209
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	172,231	172,231	171,284	171,515	174,394	178,233	182,840	188,598	191,900	196,161
UGEL RÍMAC	148,664	148,336	146,476	141,089	143,473	146,651	150,465	155,232	157,965	161,493

UGEL	Estimación de la matrícula Nivel Primario									
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
UGEL BREÑA	98,893	98,362	99,177	96,882	98,504	100,666	103,261	106,504	108,364	110,764
UGEL COMAS	149,536	149,228	152,748	153,367	155,975	159,452	163,625	168,841	171,831	175,691
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	132,257	132,355	133,601	131,024	133,270	136,264	139,856	144,347	146,922	150,245
UGEL ATE	142,697	142,855	144,259	141,985	144,449	147,734	151,677	156,604	159,430	163,076
UGEL SAN BORJA	102,423	102,082	99,269	96,766	98,403	100,586	103,205	106,479	108,356	110,779

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU /
Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

La estimación de matrícula en el nivel de Educación Primaria en Lima Metropolitana proyecta un crecimiento continuo desde el año 2020 al 2029. La matrícula general aumentaría de 946,701 estudiantes en 2020 a 1,068,209 en 2029, reflejando una tendencia sostenida al alza.

Por UGEL:

- San Juan de Miraflores pasaría de 172,231 estudiantes en 2020 a 196,161 en 2029.
- Rímac incrementaría su matrícula de 148,664 en 2020 a 161,493 en 2029.
- Breña crecería de 98,893 en 2020 a 110,764 en 2029.
- Comas aumentaría de 149,536 en 2020 a 175,691 en 2029.
- San Juan de Lurigancho pasaría de 132,257 en 2020 a 150,245 en 2029.
- Ate subiría de 142,697 en 2020 a 163,076 en 2029.
- San Borja incrementaría su matrícula de 102,423 en 2020 a 110,779 en 2029.

Tabla 23. Estimación de matrícula en educación secundario hasta el 2029

UGEL	Estimación de la matrícula Nivel Secundario									
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Total, general	688644	687361	702432	714595	745845	780567	822233	870310	903055	941837
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	119954	119770	122915	126373	131860	137957	145273	153714	159464	166273
UGEL RÍMAC	110368	109909	109326	108843	113585	118854	125177	132473	137442	143327
UGEL BREÑA	82556	82142	84376	83540	87107	91069	95825	101312	105049	109475
UGEL COMAS	102533	102342	104263	108953	113774	119130	125558	132974	138026	144008
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	91375	91476	94823	98149	102448	107225	112956	119570	124075	129410
UGEL ATE	103934	103934	109207	110325	115254	120730	127302	134885	140050	146166
UGEL SAN BORJA	77924	77788	77522	78412	81818	85602	90142	95382	98950	103177

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU /
Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

La estimación de matrícula en el nivel de Educación Secundaria en Lima Metropolitana proyecta un crecimiento sostenido entre 2020 y 2029. La matrícula total aumentaría de 688,644 estudiantes en 2020 a 941,837 en 2029, lo que representa un incremento de más de 253 mil estudiantes en la década.

Por UGEL:

- San Juan de Miraflores pasaría de 119,954 en 2020 a 166,273 en 2029.
- Rímac crecería de 110,368 en 2020 a 143,327 en 2029.
- Breña aumentaría de 82,556 en 2020 a 109,475 en 2029.
- Comas pasaría de 102,533 en 2020 a 144,008 en 2029.

- San Juan de Lurigancho incrementaría su matrícula de 91,375 en 2020 a 129,410 en 2029.
- Ate aumentaría de 103,934 en 2020 a 146,166 en 2029.
- San Borja pasaría de 77,924 en 2020 a 103,177 en 2029.

d. Incremento de estudiantes en el sistema de educación básica regular incluyendo la brecha de matrícula en Lima Metropolitana desde el año 2024 al 2029.

Tabla 24. Incremento de estudiantes por año en el nivel inicial hasta el 2029

UGEL	Incremento de estudiantes en el nivel inicial					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Total, general	20835	25002	31252	36767	22857	28397
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	3863	4635	5794	6816	4238	5265
UGEL RÍMAC	3155	3786	4733	5568	3461	4300
UGEL BREÑA	2054	2465	3082	3626	2254	2800
UGEL COMAS	3495	4194	5243	6168	3835	4764
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	3021	3625	4531	5331	3314	4117
UGEL ATE	3109	3730	4663	5486	3410	4237
UGEL SAN BORJA	2138	2565	3207	3773	2345	2914

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU /
Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre los años 2024 y 2029, se proyecta un crecimiento continuo en la matrícula del nivel inicial en Lima Metropolitana. A nivel general, el incremento anual estimado de estudiantes asciende a:

- 20,835 en 2024
- 25,002 en 2025
- 31,252 en 2026
- 36,767 en 2027
- 22,857 en 2028
- 28,397 en 2029

Esto representa un incremento acumulado de 165,110 estudiantes en el periodo analizado.

Por UGEL, el comportamiento proyectado es el siguiente:

- UGEL San Juan de Miraflores registra el mayor crecimiento acumulado, con aumentos progresivos que van desde 3,863 estudiantes en 2024 hasta 5,265 en 2029, acumulando un total de 30,611 nuevos estudiantes en el nivel inicial.
- UGEL Rímac presenta un incremento anual de 3,155 en 2024 y alcanza 4,300 en 2029, acumulando un total de 25,003 estudiantes adicionales en seis años.
- UGEL Breña inicia con 2,054 nuevos estudiantes en 2024 y llega a 2,800 en 2029, registrando un total de 16,281 estudiantes adicionales.
- UGEL Comas muestra un crecimiento sostenido, pasando de 3,495 en 2024 a 4,764 en 2029, con un acumulado de 27,699 estudiantes nuevos en el periodo.
- UGEL San Juan de Lurigancho incrementa su matrícula en 3,021 en 2024 y en 4,117 en 2029, acumulando 25,939 estudiantes adicionales.
- UGEL Ate proyecta un aumento de 3,109 en 2024 y 4,237 en 2029, alcanzando un total de 25,635 nuevos estudiantes en el periodo.
- UGEL San Borja incrementa su matrícula de 2,138 en 2024 a 2,914 en 2029, acumulando 16,942 estudiantes adicionales en estos seis años.

Tabla 25. Incremento de estudiantes por año en el nivel primario hasta el 2029

UGEL	Incremento de estudiantes en el nivel primario					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Total, general	15839	21119	25342	31678	18,163	23,442
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	2879	3839	4607	5758	3,302	4,261
UGEL RÍMAC	2384	3178	3814	4767	2,733	3,528
UGEL BREÑA	1622	2162	2595	3243	1,860	2,400
UGEL COMAS	2608	3477	4173	5216	2,990	3,860
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	2246	2994	3593	4491	2,575	3,323
UGEL ATE	2464	3285	3942	4928	2,826	3,647
UGEL SAN BORJA	1637	2183	2619	3274	1,877	2,423

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, se proyecta un incremento sostenido en la matrícula del nivel primario en Lima Metropolitana. El número de estudiantes aumenta en 15,839 en 2024, 21,119 en 2025, 25,342 en 2026, 31,678 en 2027, 18,163 en 2028 y 23,442 en 2029. En total, se estima un incremento acumulado de 135,583 estudiantes en seis años.

Por UGEL, el comportamiento proyectado es el siguiente:

- La UGEL San Juan de Miraflores muestra un crecimiento constante, pasando de 2,879 estudiantes adicionales en 2024 a 4,261 en 2029, acumulando un total de 24,646 nuevos estudiantes.
- La UGEL Rímac inicia con 2,384 estudiantes en 2024 y alcanza 3,528 en 2029, registrando un incremento acumulado de 20,404 estudiantes en el periodo.
- La UGEL Breña registra aumentos que van de 1,622 estudiantes en 2024 a 2,400 en 2029, con un acumulado total de 15,882 nuevos estudiantes.
- La UGEL Comas presenta uno de los mayores crecimientos, con un incremento de 2,608 estudiantes en 2024 y 3,860 en 2029, lo que representa un acumulado de 22,324 estudiantes adicionales.
- La UGEL San Juan de Lurigancho proyecta un aumento sostenido, desde 2,246 estudiantes en 2024 hasta 3,323 en 2029, acumulando 18,222 estudiantes en el periodo.
- La UGEL Ate presenta un crecimiento progresivo de 2,464 en 2024 a 3,647 en 2029, acumulando un total de 21,092 estudiantes adicionales.
- La UGEL San Borja incrementa su matrícula en 1,637 estudiantes en 2024 y 2,423 en 2029, acumulando un total de 14,013 estudiantes en el periodo.

Tabla 26. Incremento de estudiantes por año en el nivel secundario hasta el 2029

UGEL	Incremento de estudiantes en el nivel secundario					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Total, general	31250	34722	41666	48077	32745	38782
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	5487	6097	7316	8441	5750	6810
UGEL RÍMAC	4742	5269	6323	7296	4969	5885
UGEL BREÑA	3567	3963	4755	5487	3737	4426
UGEL COMAS	4821	5356	6428	7416	5052	5983
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	4299	4777	5732	6614	4505	5335
UGEL ATE	4929	5477	6572	7583	5165	6117
UGEL SAN BORJA	3406	3784	4541	5239	3568	4226

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, el nivel secundario en Lima Metropolitana proyecta un incremento sostenido en la matrícula estudiantil, con un crecimiento anual que inicia en 31,250 estudiantes en 2024 y alcanza los 38,782 en 2029. El incremento total acumulado durante este periodo es de 197,242 estudiantes adicionales.

A nivel de UGEL, el comportamiento proyectado es el siguiente:

- La UGEL San Juan de Miraflores registra un incremento que va de 5,487 estudiantes en 2024 a 6,810 en 2029, acumulando un total de 39,901 estudiantes adicionales durante los seis años.
- La UGEL Rímac muestra un crecimiento de 4,742 estudiantes en 2024 a 5,885 en 2029, alcanzando un incremento acumulado de 34,484 estudiantes.
- La UGEL Breña incrementa en 3,567 estudiantes en 2024 y llega a 4,426 en 2029, con un total acumulado de 27,935 estudiantes.
- La UGEL Comas presenta un aumento de 4,821 estudiantes en 2024 hasta 5,983 en 2029, acumulando un total de 36,056 estudiantes.
- La UGEL San Juan de Lurigancho crece en 4,299 estudiantes en 2024 y proyecta 5,335 en 2029, acumulando un incremento total de 32,262 estudiantes.
- La UGEL Ate presenta un crecimiento anual que pasa de 4,929 en 2024 a 6,117 en 2029, alcanzando un acumulado de 35,845 estudiantes adicionales.
- Finalmente, la UGEL San Borja registra un incremento de 3,406 estudiantes en 2024, aumentando a 4,226 en 2029, con un total acumulado de 27,764 estudiantes.

e. Cantidad de docentes requeridos según incremento de estudiantes en el sistema educativo desde el año 2024 al 2029 en Lima Metropolitana.

Tabla 27. Cantidad de docentes requeridos hasta el 2029 nivel inicial

Lima Metropolitana	Docentes que se requieren nivel inicial					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	1389	1667	2083	2451	1524	1893

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Durante el periodo 2024 al 2027, se observa una tendencia sostenida de incremento en la demanda de docentes de educación inicial en Lima Metropolitana. En el año 2024, se requerían 1,389 docentes, cifra que aumenta progresivamente a 1,667 en 2025, 2,083 en 2026 y alcanza su punto más alto en 2027 con 2,451 docentes requeridos, lo que representa un crecimiento acumulado del 76,5 % respecto al 2024.

Sin embargo, a partir del 2028, se proyecta una reducción en la demanda, registrándose 1,524 docentes en 2028, seguido de un repunte parcial en 2029 con 1,893 docentes. Este comportamiento sugiere un ajuste en la oferta educativa o variaciones en la matrícula proyectada, sin que ello implique una reversión completa de la tendencia de crecimiento observada inicialmente.

Tabla 28. Cantidad de docentes requeridos hasta el 2029 nivel primario

Lima Metropolitana	Docentes que se requieren nivel primario					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	880	1173	1408	1760	1009	1302

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2027 – ITS Lima Metropolitana.

Entre los años 2024 y 2027, se proyecta un incremento sostenido en la demanda de docentes del nivel primario en Lima Metropolitana. En 2024 se requieren 880 docentes, cifra que aumenta a 1,173 en 2025, 1,408 en 2026, hasta alcanzar un pico de 1,760 docentes en 2027, lo que representa un crecimiento acumulado del 100 % respecto al año base 2024.

A partir del 2028, se observa una disminución temporal en la proyección de requerimiento, con 1,009 docentes estimados, seguido de una recuperación en 2029, alcanzando los 1,302 docentes. Esta variación sugiere una posible estabilización de la matrícula o una redistribución del recurso docente.

Tabla 29. Cantidad de docentes requeridos hasta el 2029 nivel secundaria

Lima Metropolitana	Área	Docentes que se requieren nivel secundario					
		2024	2025	2026	2027	2028	2029
	Comunicación	391	434	521	601	401	464
	Ciencia Sociales	195	217	260	300	205	247

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2027 – ITS Lima Metropolitana.

Entre los años 2024 y 2027, se observa un crecimiento sostenido en la demanda de docentes del nivel secundario en Lima Metropolitana, específicamente en las áreas de Comunicación y Ciencias Sociales. En el área de Comunicación, la necesidad pasa de 391 docentes en 2024 a 601 en 2027, registrando un incremento total de 210 docentes en ese periodo, con aumentos progresivos cada año (43 en 2025, 87 en 2026 y 80 en 2027). Por su parte, en Ciencias Sociales, la demanda se incrementa de 195 a 300 docentes en el mismo periodo, lo que representa un crecimiento acumulado de 105 docentes, con aumentos anuales de 22, 43 y 40 docentes, respectivamente.

f. Cantidad de docentes a jubilarse desde el año 2024 al 2029 en Lima Metropolitana.

Tabla 30. Número de jubilados estimados hasta el 2029 – nivel inicial

UGEL	2024			2025			2026			2027			2028			2029		
	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	1852	25	1877	1850	27	1877	1844	33	1877	1834	43	1877	1830	47	1877	1824	53	1877
UGEL RÍMAC	1541	14	1555	1530	25	1555	1528	27	1555	1510	45	1555	1503	51	1555	1494	61	1555
UGEL BREÑA	1028	33	1061	1028	33	1061	1027	34	1061	1015	46	1061	1014	46	1061	1010	50	1061
UGEL COMAS	1532	16	1548	1525	23	1548	1516	32	1548	1510	38	1548	1502	46	1548	1494	53	1548
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	1374	22	1396	1373	23	1396	1378	18	1396	1369	27	1396	1371	25	1396	1370	26	1396
UGEL ATE	1256	19	1275	1250	25	1275	1256	19	1275	1236	39	1275	1236	39	1275	1230	44	1275
UGEL SAN BORJA	891	20	911	889	22	911	878	33	911	888	23	911	881	29	911	879	31	911
Total, general	9474	149	9623	9445	178	9623	9427	196	9623	9362	261	9623	9338	284	9623	9303	319	9623

Fuente: Minedu – NEXUS / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre los años 2024 y 2029, se evidencia un incremento sostenido en el número de docentes cesantes (jubilados), lo cual afecta directamente la disponibilidad de profesionales activos en el nivel inicial. En 2024, el total de docentes cesantes asciende a 149; en 2025, esta cifra aumenta a 178; en 2026, a 196; en 2027, a 261; en 2028, a 284.5; y finalmente, en 2029, se proyectan 319 docentes cesantes. Esta tendencia representa un crecimiento acumulado de 170 docentes jubilados adicionales entre 2024 y 2029, lo que equivale a un aumento del 114% respecto al punto de partida.

Este aumento progresivo de jubilaciones implica una reducción paulatina en la dotación de docentes activos: mientras en 2024 se contaban 9474 docentes en servicio, para 2029 la cifra se reduce a 9303, es decir, una disminución neta de 171 docentes activos en el periodo analizado. Este descenso impacta directamente en la oferta disponible del sistema educativo, generando la necesidad de reposición oportuna mediante nuevos ingresos, especialmente en UGEL como San Juan de Miraflores, Rímac y Comas, donde se concentra la mayor cantidad de ceses.

Tabla 31. Número de jubilados estimados hasta el 2029 – nivel primario

UGEL	2024			2025			2026			2027			2028			2029		
	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	3691	98	3789	3669	120	3789	3689	100	3789	3666	123	3789	3665	124	3789	3660	130	3789
UGEL RÍMAC	2779	71	2850	2762	88	2850	2750	100	2850	2737	113	2850	2723	128	2850	2709	141	2850
UGEL BREÑA	2111	56	2167	2096	71	2167	2092	75	2167	2078	89	2167	2069	99	2167	2058	109	2167
UGEL COMAS	2919	84	3003	2911	92	3003	2894	109	3003	2898	105	3003	2886	118	3003	2878	126	3003

UGEL	2024			2025			2026			2027			2028			2029		
	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	2620	77	2697	2614	83	2697	2615	82	2697	2601	96	2697	2599	99	2697	2593	104	2697
UGEL ATE	2701	79	2780	2695	85	2780	2684	96	2780	2675	105	2780	2667	114	2780	2658	122	2780
UGEL SAN BORJA	1733	52	1785	1734	51	1785	1745	40	1785	1718	67	1785	1724	61	1785	1721	64	1785
Total, general	18554	517	19071	18481	590	19071	18469	602	19071	18373	698	19071	18331	741	19071	18275	796	19071

Fuente: Minedu – NEXUS / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre los años 2024 y 2029, se observa un incremento progresivo en el número de docentes cesantes del nivel primario en las siete UGEL analizadas. En 2024 se registran 517 ceses, aumentando a 590 en 2025, 602 en 2026, 698 en 2027, 741 en 2028 y alcanzando los 796 en 2029. Este crecimiento acumulado refleja un incremento absoluto de 279 jubilaciones entre 2024 y 2029, lo que representa un alza del 54% en ese periodo. Las UGEL con mayores variaciones absolutas son San Juan de Miraflores (+32), Rímac (+70) y Comas (+42), evidenciando una tendencia sostenida de retiro del personal docente en el nivel primario que impacta directamente en la reducción de la oferta laboral activa cada año.

Tabla 32. Número de jubilados estimados hasta el 2029 – nivel secundario área de comunicación

UGEL	2024			2025			2026			2027			2028			2029		
	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL
UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES	640		640	635	5	640	619	21	640	594	46	640	575	65	640	555	86	640
UGEL 02 RIMAC	467		467	464	3	467	446	21	467	432	35	467	415	52	467	399	68	467
UGEL 03 BREÑA	405		405	404	1	405	392	13	405	376	29	405	363	42	405	349	56	405
UGEL 04 COMAS	445		445	441	4	445	427	18	445	414	31	445	400	45	445	387	58	445
UGEL 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO	448		448	445	3	448	435	13	448	420	28	448	408	40	448	396	52	448
UGEL 06 ATE	471		471	466	5	471	449	22	471	433	38	471	416	55	471	400	71	471
UGEL 07 SAN BORJA	287	1	288	284	4	288	277	11	288	271	17	288	264	24	288	258	30	288
Total, general	3163	1	3164	3139	25	3164	3045	119	3164	2940	224	3164	2842	322	3164	2743	421	3164

Fuente: Minedu – NEXUS / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

El análisis del número de docentes cesantes en el nivel secundaria, área de Comunicación, muestra un incremento sostenido en el periodo 2024–2029 en las siete UGEL consideradas. En 2024 solo se registra 1 cese, pero esta cifra asciende a 25 en 2025, 119 en 2026, 224 en 2027, 322 en 2028 y 421 en 2029. El aumento acumulado es de 420 docentes cesantes en seis años, lo que representa un crecimiento exponencial en la tasa de jubilación. Las UGEL con mayores

variaciones absolutas son San Juan de Miraflores (+86), Rímac (+68) y Ate (+71), reflejando una tendencia acelerada de retiro de docentes en esta especialidad, con una reducción proporcional de la fuerza docente activa en el área de Comunicación.

Tabla 33. Número de jubilados estimados hasta el 2029 – nivel secundario área de CCSS

UGEL	2024			2025			2026			2027			2028			2029		
	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL	ACTIVO	CESANTE	TOTAL
UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES	854		854	845	9	854	820	34	854	792	62	854	766	88	854	740	115	854
UGEL 02 RIMAC	619		619	613	6	619	587	32	619	561	58	619	535	84	619	509	110	619
UGEL 03 BREÑA	545		545	537	8	545	515	30	545	495	50	545	474	71	545	453	92	545
UGEL 04 COMAS	625		625	618	7	625	594	31	625	556	69	625	527	98	625	496	129	625
UGEL 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO	579		579	574	5	579	560	19	579	544	35	579	529	50	579	514	65	579
UGEL 06 ATE	705		705	697	8	705	673	32	705	658	47	705	637	68	705	618	88	705
UGEL 07 SAN BORJA	413		413	407	6	413	393	20	413	384	29	413	372	41	413	360	53	413
Total, general	4340		4340	4291	49	4340	4142	198	4340	3990	350	4340	3840	500	4340	3690	651	4340

Fuente: Minedu – NEXUS / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

g. Demanda total de docentes en Lima Metropolitana, incluyendo docentes cesantes desde el año 2024 hasta el 2029.

Tabla 334. Demanda total de docentes incluyendo cesantes en el nivel inicial hasta el 2029

Lima Metropolitana	Docentes que se requieren nivel inicial						
	Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	Docente requerido	1389	1667	2083	2451	1524	1893
Jubilados	149	178	196	261	285	320	
Total	1538	1845	2279	2712	1808	2213	

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la demanda total de docentes del nivel inicial en Lima Metropolitana muestra una tendencia progresiva al alza, con picos significativos hasta el 2027. En 2024 se requieren 1,538 docentes (1,389 por incremento de matrícula y 149 por reemplazo de jubilados), cifra que aumenta a 1,845 en 2025 y a 2,279 en 2026. El año 2027 registra el mayor requerimiento, con 2,712 docentes, impulsado tanto por el crecimiento poblacional como por la salida de 261 docentes por jubilación. Aunque en 2028 se observa una reducción en la demanda (1,808), esta vuelve a incrementarse en 2029 con 2,213 requerimientos. El número de ceses por jubilación se incrementa sostenidamente de 149 en 2024 a 320 en 2029, evidenciando que una parte significativa de la demanda está asociada al reemplazo de docentes jubilados, lo cual condiciona la planificación de la oferta formativa en este nivel.

Tabla 35. Demanda total de docentes incluyendo cesantes en el nivel primario hasta el 2029

Lima Metropolitana	Docentes que se requieren nivel primario						
	Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	Docente requerido	880	1173	1408	1760	1009	1302
Jubilados	517	590	602	698	741	796	
Total	1397	1763	2010	2458	1750	2098	

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

La demanda total de docentes del nivel primario en Lima Metropolitana evidencia un crecimiento sostenido entre 2024 y 2027, alcanzando su punto más alto en este último año con 2,458 docentes requeridos, considerando tanto el aumento de estudiantes como la reposición por jubilación. En 2024 se requiere un total de 1,397 docentes, cifra que asciende a 1,763 en 2025 y a 2,010 en 2026. A partir de 2028, se observa una leve disminución con 1,750 requerimientos, seguida de un nuevo incremento en 2029 con 2,098 docentes. El número de jubilados aumenta de manera constante, de 517 en 2024 a 796 en 2029, lo que representa más del 37% de la demanda total en el último año, reflejando que una proporción significativa de las necesidades de contratación responde al reemplazo de personal cesante.

Tabla 36. Demanda total de docentes incluyendo cesantes en el nivel secundario hasta el 2029

Lima Metropolitana	ITEM	Demanda total de docentes nivel secundario					
		2024	2025	2026	2027	2028	2029
	Comunicación						
Docentes requeridos	391	434	521	601	401	464	
Jubilados	1	25	119	224	322	421	
Total	392	459	640	825	723	885	
CCS							
Docentes requeridos	195	217	260	300	205	247	
Jubilados		49	198	350	500	651	
Total	195	266	458	650	705	898	

La demanda total de docentes en el nivel secundario en Lima Metropolitana para las áreas de Comunicación y Ciencias Sociales (CCSS) presenta un incremento progresivo y sostenido entre 2024 y 2029, impulsado principalmente por el aumento de jubilaciones. En el área de Comunicación, la demanda total pasa de 392 docentes en 2024 a 885 en 2029, lo que implica más que duplicar el requerimiento en seis años. De forma similar, en CCSS, la demanda asciende de 195 a 898 docentes en el mismo periodo, con un incremento especialmente pronunciado a partir de 2026 debido a un fuerte aumento en los ceses por jubilación, que representan más del 70% de la demanda total en 2029. Esta tendencia evidencia una presión creciente sobre la oferta formativa docente, especialmente para cubrir vacantes por retiro del personal actual, más que por expansión de la matrícula estudiantil.

2. Oferta educativa de Lima Metropolitana

a. Oferta actual de docentes en Lima Metropolitana desde el año 2020 al 2023.

Tabla 37. Cantidad de docentes al 2020 por nivel educativo

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
Total, general	119478	112531	19793	47939	44799	3240	1486	2221
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	20183	19097	3375	8305	7417	550	183	353
UGEL RÍMAC	19065	18028	3398	7585	7045	527	200	310
UGEL BREÑA	15821	14333	2265	5800	6268	525	311	652
UGEL COMAS	16847	16176	3055	7016	6105	364	114	193
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	14347	13578	2436	5907	5235	390	137	242
UGEL ATE	17960	17198	3042	7231	6925	442	146	174
UGEL SAN BORJA	15255	14121	2222	6095	5804	442	395	297

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

En Lima Metropolitana, la cantidad total de docentes en 2020 fue de 119,478, distribuidos principalmente en la Educación Básica Regular, y en menor medida en Básica Alternativa, Básica Especial y Técnico-Productiva.

Total, General por Modalidad:

- Básica Regular: 112,531 docentes, con 19,793 en Inicial, 47,939 en Primaria y 44,799 en Secundaria.
- Básica Alternativa: 3,240 docentes.
- Básica Especial: 1,486 docentes.
- Técnico-Productiva: 2,221 docentes.

Distribución por UGEL:

- San Juan de Miraflores: 20,183 docentes en total, 19,097 en Básica Regular (3,375 en Inicial, 8,305 en Primaria, 7,417 en Secundaria), 550 en Básica Alternativa, 183 en Básica Especial y 353 en Técnico-Productiva.
- Rímac: 19,065 docentes en total, 18,028 en Básica Regular (3,398 en Inicial, 7,585 en Primaria, 7,045 en Secundaria), 527 en Básica Alternativa, 200 en Básica Especial y 310 en Técnico-Productiva.

- Breña: 15,821 docentes en total, 14,333 en Básica Regular (2,265 en Inicial, 5,800 en Primaria, 6,268 en Secundaria), 525 en Básica Alternativa, 311 en Básica Especial y 652 en Técnico-Productiva.
- Comas: 16,847 docentes en total, 16,176 en Básica Regular (3,055 en Inicial, 7,016 en Primaria, 6,105 en Secundaria), 364 en Básica Alternativa, 114 en Básica Especial y 193 en Técnico-Productiva.
- San Juan de Lurigancho: 14,347 docentes en total, 13,578 en Básica Regular (2,436 en Inicial, 5,907 en Primaria, 5,235 en Secundaria), 390 en Básica Alternativa, 137 en Básica Especial y 242 en Técnico-Productiva.
- Ate: 17,960 docentes en total, 17,198 en Básica Regular (3,042 en Inicial, 7,231 en Primaria, 6,925 en Secundaria), 442 en Básica Alternativa, 146 en Básica Especial y 174 en Técnico-Productiva.
- San Borja: 15,255 docentes en total, 14,121 en Básica Regular (2,222 en Inicial, 6,095 en Primaria, 5,804 en Secundaria), 442 en Básica Alternativa, 395 en Básica Especial y 297 en Técnico-Productiva.

Tabla 34. Cantidad de docentes al 2021 por nivel educativo

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
Total, general	119144	112216	19728	47816	44672	3222	1486	2220
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	20179	19100	3387	8305	7408	543	183	353
UGEL RÍMAC	18944	17913	3368	7553	6992	522	200	309
UGEL BREÑA	15723	14241	2246	5757	6238	519	311	652
UGEL COMAS	16797	16126	3045	6987	6094	364	114	193
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	14322	13553	2428	5899	5226	390	137	242
UGEL ATE	17967	17205	3039	7241	6925	442	146	174
UGEL SAN BORJA	15212	14078	2215	6074	5789	442	395	297

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

En Lima Metropolitana, la cantidad total de docentes en 2021 fue de 119,144, con una distribución similar a la de 2020, concentrada en Educación Básica Regular y, en menor medida, en Básica Alternativa, Básica Especial y Técnico-Productiva.

Total, General por Modalidad:

- Básica Regular: 112,216 docentes, con 19,728 en Inicial, 47,816 en Primaria y 44,672 en Secundaria.
- Básica Alternativa: 3,222 docentes.
- Básica Especial: 1,486 docentes.
- Técnico-Productiva: 2,220 docentes.

Distribución por UGEL:

- San Juan de Miraflores: 20,179 docentes en total, con 19,100 en Básica Regular (3,387 en Inicial, 8,305 en Primaria, 7,408 en Secundaria), 543 en Básica Alternativa, 183 en Básica Especial y 353 en Técnico-Productiva.
- Rímac: 18,944 docentes en total, con 17,913 en Básica Regular (3,368 en Inicial, 7,553 en Primaria, 6,992 en Secundaria), 522 en Básica Alternativa, 200 en Básica Especial y 309 en Técnico-Productiva.
- Breña: 15,723 docentes en total, con 14,241 en Básica Regular (2,246 en Inicial, 5,757 en Primaria, 6,238 en Secundaria), 519 en Básica Alternativa, 311 en Básica Especial y 652 en Técnico-Productiva.

- Comas: 16,797 docentes en total, con 16,126 en Básica Regular (3,045 en Inicial, 6,987 en Primaria, 6,094 en Secundaria), 364 en Básica Alternativa, 114 en Básica Especial y 193 en Técnico-Productiva.
- San Juan de Lurigancho: 14,322 docentes en total, con 13,553 en Básica Regular (2,428 en Inicial, 5,899 en Primaria, 5,226 en Secundaria), 390 en Básica Alternativa, 137 en Básica Especial y 242 en Técnico-Productiva.
- Ate: 17,967 docentes en total, con 17,205 en Básica Regular (3,039 en Inicial, 7,241 en Primaria, 6,925 en Secundaria), 442 en Básica Alternativa, 146 en Básica Especial y 174 en Técnico-Productiva.
- San Borja: 15,212 docentes en total, con 14,078 en Básica Regular (2,215 en Inicial, 6,074 en Primaria, 5,789 en Secundaria), 442 en Básica Alternativa, 395 en Básica Especial y 297 en Técnico-Productiva.

Tabla 35. Cantidad de docentes al 2022 por nivel educativo

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
Total, general	122199	115021	20146	49314	45561	3200	1539	2439
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	21009	19929	3480	8596	7853	541	195	344
UGEL RÍMAC	19061	17905	3322	7571	7012	545	213	398
UGEL BREÑA	15885	14399	2304	5833	6262	466	303	717
UGEL COMAS	17313	16601	3133	7316	6152	396	114	202
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	15047	14198	2607	6247	5344	437	146	266
UGEL ATE	18307	17588	3077	7452	7059	387	147	185
UGEL SAN BORJA	15577	14401	2223	6299	5879	428	421	327

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

En Lima Metropolitana, la cantidad total de docentes en 2022 fue de 122,199, con una distribución que continúa concentrada en Educación Básica Regular y, en menor medida, en Básica Alternativa, Básica Especial y Técnico-Productiva.

Total, General por Modalidad:

- Básica Regular: 115,021 docentes, con 20,146 en Inicial, 49,314 en Primaria y 45,561 en Secundaria.
- Básica Alternativa: 3,200 docentes.
- Básica Especial: 1,539 docentes.
- Técnico-Productiva: 2,439 docentes.

Distribución por UGEL:

- San Juan de Miraflores: 21,009 docentes en total, con 19,929 en Básica Regular (3,480 en Inicial, 8,596 en Primaria, 7,853 en Secundaria), 541 en Básica Alternativa, 195 en Básica Especial y 344 en Técnico-Productiva.
- Rímac: 19,061 docentes en total, con 17,905 en Básica Regular (3,322 en Inicial, 7,571 en Primaria, 7,012 en Secundaria), 545 en Básica Alternativa, 213 en Básica Especial y 398 en Técnico-Productiva.
- Breña: 15,885 docentes en total, con 14,399 en Básica Regular (2,304 en Inicial, 5,833 en Primaria, 6,262 en Secundaria), 466 en Básica Alternativa, 303 en Básica Especial y 717 en Técnico-Productiva.
- Comas: 17,313 docentes en total, con 16,601 en Básica Regular (3,133 en Inicial, 7,316 en Primaria, 6,152 en Secundaria), 396 en Básica Alternativa, 114 en Básica Especial y 202 en Técnico-Productiva.

- San Juan de Lurigancho: 15,047 docentes en total, con 14,198 en Básica Regular (2,607 en Inicial, 6,247 en Primaria, 5,344 en Secundaria), 437 en Básica Alternativa, 146 en Básica Especial y 266 en Técnico-Productiva.
- Ate: 18,307 docentes en total, con 17,588 en Básica Regular (3,077 en Inicial, 7,452 en Primaria, 7,059 en Secundaria), 387 en Básica Alternativa, 147 en Básica Especial y 185 en Técnico-Productiva.
- San Borja: 15,577 docentes en total, con 14,401 en Básica Regular (2,223 en Inicial, 6,299 en Primaria, 5,879 en Secundaria), 428 en Básica Alternativa, 421 en Básica Especial y 327 en Técnico-Productiva.

Tabla 36. Cantidad de docentes al 2023 por nivel educativo

UGEL	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria			
Total, general	122191	115013	20142	49310	45561	3200	1539	2439
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	21009	19929	3480	8596	7853	541	195	344
UGEL RÍMAC	19054	17898	3319	7567	7012	545	213	398
UGEL BREÑA	15884	14398	2303	5833	6262	466	303	717
UGEL COMAS	17313	16601	3133	7316	6152	396	114	202
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	15047	14198	2607	6247	5344	437	146	266
UGEL ATE	18307	17588	3077	7452	7059	387	147	185
UGEL SAN BORJA	15577	14401	2223	6299	5879	428	421	327

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

En Lima Metropolitana, la cantidad total de docentes en 2023 se mantiene estable en 122,191, con una distribución centrada en Educación Básica Regular y menor participación en Básica Alternativa, Básica Especial y Técnico-Productiva.

Total, General por Modalidad:

- Básica Regular: 115,013 docentes, con 20,142 en Inicial, 49,310 en Primaria y 45,561 en Secundaria.
- Básica Alternativa: 3,200 docentes.
- Básica Especial: 1,539 docentes.
- Técnico-Productiva: 2,439 docentes.

Distribución por UGEL:

- San Juan de Miraflores: 21,009 docentes en total, con 19,929 en Básica Regular (3,480 en Inicial, 8,596 en Primaria, 7,853 en Secundaria), 541 en Básica Alternativa, 195 en Básica Especial y 344 en Técnico-Productiva.
- Rímac: 19,054 docentes en total, con 17,898 en Básica Regular (3,319 en Inicial, 7,567 en Primaria, 7,012 en Secundaria), 545 en Básica Alternativa, 213 en Básica Especial y 398 en Técnico-Productiva.
- Breña: 15,884 docentes en total, con 14,398 en Básica Regular (2,303 en Inicial, 5,833 en Primaria, 6,262 en Secundaria), 466 en Básica Alternativa, 303 en Básica Especial y 717 en Técnico-Productiva.
- Comas: 17,313 docentes en total, con 16,601 en Básica Regular (3,133 en Inicial, 7,316 en Primaria, 6,152 en Secundaria), 396 en Básica Alternativa, 114 en Básica Especial y 202 en Técnico-Productiva.
- San Juan de Lurigancho: 15,047 docentes en total, con 14,198 en Básica Regular (2,607 en Inicial, 6,247 en Primaria, 5,344 en Secundaria), 437 en Básica Alternativa, 146 en Básica Especial y 266 en Técnico-Productiva.

- Ate: 18,307 docentes en total, con 17,588 en Básica Regular (3,077 en Inicial, 7,452 en Primaria, 7,059 en Secundaria), 387 en Básica Alternativa, 147 en Básica Especial y 185 en Técnico-Productiva.
- San Borja: 15,577 docentes en total, con 14,401 en Básica Regular (2,223 en Inicial, 6,299 en Primaria, 5,879 en Secundaria), 428 en Básica Alternativa, 421 en Básica Especial y 327 en Técnico-Productiva.

b. Resumen cantidad actual de docentes en la educación básica regular en Lima Metropolitana desde el año 2020 hasta el 2023.

Tabla 37. Resumen de cantidad actual de docentes en el nivel inicial hasta el 2023

UGEL	Cantidad actual de docentes en el Nivel Inicial			
	2020	2021	2022	2023
Total, general	19793	19728	20146	20142
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	3375	3387	3480	3480
UGEL RÍMAC	3398	3368	3322	3319
UGEL BREÑA	2265	2246	2304	2303
UGEL COMAS	3055	3045	3133	3133
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	2436	2428	2607	2607
UGEL ATE	3042	3039	3077	3077
UGEL SAN BORJA	2222	2215	2223	2223

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

En Lima Metropolitana, la cantidad de docentes en el nivel inicial ha mostrado una tendencia estable con ligeros incrementos en algunos años desde 2020 hasta 2023.

Resumen general por año:

- 2020: 19,793 docentes en total.
- 2021: 19,728 docentes en total.
- 2022: 20,146 docentes en total.
- 2023: 20,142 docentes en total.

Distribución por UGEL:

- San Juan de Miraflores: Aumenta de 3,375 docentes en 2020 a 3,480 en 2023.
- Rímac: Disminuye levemente de 3,398 en 2020 a 3,319 en 2023.
- Breña: Aumenta de 2,265 en 2020 a 2,303 en 2023.
- Comas: Pasa de 3,055 en 2020 a 3,133 en 2023.
- San Juan de Lurigancho: Crece de 2,436 en 2020 a 2,607 en 2023.
- Ate: Varía ligeramente de 3,042 en 2020 a 3,077 en 2023.
- San Borja: Mantiene un nivel constante alrededor de 2,222 a 2,223 docentes entre 2020 y 2023.

Estos datos reflejan estabilidad en la cantidad de docentes en el nivel inicial en las diferentes UGEL de Lima Metropolitana, con leves variaciones en algunos años.

Tabla 38. Resumen de cantidad actual de docentes en el nivel primario hasta el 2023

UGEL	Cantidad actual de docentes en el Nivel Primario			
	2020	2021	2022	2023
Total, general	47939	47816	49314	49310
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	8305	8305	8596	8596
UGEL RÍMAC	7585	7553	7571	7567

UGEL	Cantidad actual de docentes en el Nivel Primario			
	2020	2021	2022	2023
UGEL BREÑA	5800	5757	5833	5833
UGEL COMAS	7016	6987	7316	7316
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	5907	5899	6247	6247
UGEL ATE	7231	7241	7452	7452
UGEL SAN BORJA	6095	6074	6299	6299

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

En Lima Metropolitana, la cantidad de docentes en el nivel primario ha mostrado una ligera tendencia de crecimiento desde 2020 hasta 2023.

Resumen general por año:

- 2020: 47,939 docentes en total.
- 2021: 47,816 docentes en total.
- 2022: 49,314 docentes en total.
- 2023: 49,310 docentes en total.

Distribución por UGEL:

- San Juan de Miraflores: Incrementa de 8,305 en 2020 a 8,596 en 2023.
- Rímac: Se mantiene estable con una leve variación de 7,585 en 2020 a 7,567 en 2023.
- Breña: Aumenta de 5,800 en 2020 a 5,833 en 2022 y se mantiene en 2023.
- Comas: Crece de 7,016 en 2020 a 7,316 en 2023.
- San Juan de Lurigancho: Aumenta de 5,907 en 2020 a 6,247 en 2023.
- Ate: Pasa de 7,231 en 2020 a 7,452 en 2023.
- San Borja: Aumenta de 6,095 en 2020 a 6,299 en 2023.

Tabla 39. Resumen de cantidad actual de docentes en el nivel secundario hasta el 2023

UGEL	Cantidad actual de docentes en el Nivel Secundario			
	2020	2021	2022	2023
Total, general	44799	44672	45561	45561
UGEL SAN JUAN DE MIRAFLORES	7417	7408	7853	7853
UGEL RÍMAC	7045	6992	7012	7012
UGEL BREÑA	6268	6238	6262	6262
UGEL COMAS	6105	6094	6152	6152
UGEL SAN JUAN DE LURIGANCHO	5235	5226	5344	5344
UGEL ATE	6925	6925	7059	7059
UGEL SAN BORJA	5804	5789	5879	5879

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

En Lima Metropolitana, la cantidad de docentes en el nivel secundario ha mostrado estabilidad desde 2020 hasta 2023, con un leve crecimiento en algunas UGEL.

Resumen general por año:

- 2020: 44,799 docentes en total.
- 2021: 44,672 docentes en total.
- 2022: 45,561 docentes en total.
- 2023: 45,561 docentes en total.

Distribución por UGEL:

- San Juan de Miraflores: Aumenta de 7,417 en 2020 a 7,853 en 2022, y se mantiene en 2023.
- Rímac: Disminuye levemente de 7,045 en 2020 a 7,012 en 2021 y se mantiene estable en 2022 y 2023.
- Breña: Permanece estable, con ligeras fluctuaciones, de 6,268 en 2020 a 6,262 en 2023.
- Comas: Se mantiene relativamente constante, de 6,105 en 2020 a 6,152 en 2022 y 2023.
- San Juan de Lurigancho: Aumenta de 5,235 en 2020 a 5,344 en 2022, y se mantiene en 2023.
- Ate: Incrementa de 6,925 en 2020 a 7,059 en 2022 y se mantiene en 2023.
- San Borja: Ligeramente estable con un aumento de 5,804 en 2020 a 5,879 en 2022 y permanece igual en 2023.

c. Egresados de instituciones formativas en Lima Metropolitana desde el año 2024 hasta el 2029.

Tabla 40. Estimación de egresados en las instituciones formativas hasta el año 2029 en nivel inicial

Lima Metropolitana	Egresados para el nivel inicial					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	1425	1087	574	1208	1208	834

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la cantidad de egresados de instituciones formadoras para el nivel inicial en Lima Metropolitana presenta una tendencia fluctuante, sin un crecimiento sostenido. En 2024 se registra el pico más alto con 1,425 egresados, seguido de una fuerte caída en 2025 (1,087) y un mínimo en 2026 con solo 574 egresados. Posteriormente, se observa una recuperación parcial en 2027 y 2028 (1,208 en ambos años), pero vuelve a disminuir en 2029 con 834 egresados. Esta variabilidad evidencia una inestabilidad en la capacidad del sistema formador para mantener una oferta constante de nuevos docentes, lo cual podría afectar la cobertura de la demanda en los próximos años.

Tabla 41. Estimación de egresados en las instituciones formativas hasta el año 2029 en nivel Primaria

Lima Metropolitana	Egresados para el nivel primaria					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	715	390	409	293	186	159

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la estimación de egresados para el nivel primaria en Lima Metropolitana muestra una caída progresiva y sostenida. En 2024 se proyectan 715 egresados, cifra que se reduce a 390 en 2025 y a 409 en 2026. A partir de 2027, la disminución se acentúa, alcanzando solo 293 egresados, y cerrando el periodo con 186 en 2028 y 159 en 2029. Esta tendencia descendente refleja una reducción crítica en la disponibilidad de nuevos docentes formados para el nivel primaria, lo que podría generar un déficit significativo frente a la demanda proyectada del sistema educativo en los próximos años.

Tabla 42. Egresados de las instituciones formativas hasta el año 2029 en nivel secundario

Lima Metropolitana	Egresados para el nivel secundario						
	Área	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	Comunicación	151	100	26	68	47	67
CCSS	151	100	94	47	61	67	

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la estimación de egresados en el nivel secundario para las áreas de Comunicación y Ciencias Sociales (CCSS) en Lima Metropolitana presenta una tendencia inestable y con volúmenes significativamente bajos. En el área de Comunicación, los egresados disminuyen de 151 en 2024 a solo

26 en 2026, con una leve recuperación en los años siguientes, alcanzando 67 en 2029. En el caso de CCSS, aunque el descenso es menos abrupto, también se observa una caída sostenida de 151 egresados en 2024 a 67 en 2029, pasando por un punto crítico en 2027 con apenas 47 egresados.

d. Oferta de docentes de educación básica en Lima Metropolitana desde el año 2024 hasta el 2027.

Tabla 43. Oferta de docentes por año hasta el 2029 en el nivel inicial

	ITEM	Oferta de docentes en el nivel inicial					
		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Lima Metropolitana	Docentes del año anterior	20142	21567	22654	23228	24436	25644
	Egresados	1425	1087	574	1208	1208	834
	Sub Total	21567	22654	23228	24436	25644	26478

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la oferta de docentes para el nivel inicial en Lima Metropolitana presenta una tendencia de crecimiento sostenido, pasando de 21,567 en 2024 a 26,478 en 2029. Este incremento se explica por la incorporación anual de nuevos egresados y la acumulación progresiva del personal en servicio.

A lo largo del periodo, se observa que, aunque el número de egresados disminuye entre 2024 (1,425) y 2026 (574), se recupera parcialmente en 2027 y 2028 con 1,208 egresados por año, antes de descender nuevamente en 2029 a 834. A pesar de esta variación, la oferta total mantiene una trayectoria ascendente, lo que permite sostener el crecimiento del cuerpo docente a nivel regional.

Tabla 44. Oferta de docentes por año hasta el 2029 en el nivel primaria

	ITEM	Oferta de docentes en el nivel primaria					
		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Lima Metropolitana	Docentes del año anterior	49310	50025	50415	50824	51117	51303
	Egresados	715	390	409	293	186	159
	Total	50025	50415	50824	51117	51303	51462

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la oferta de docentes para el nivel primaria en Lima Metropolitana muestra un crecimiento lento pero sostenido. En 2024, se cuenta con un total de 50,025 docentes disponibles, cifra que aumenta gradualmente hasta alcanzar los 51,462 en 2029. Este crecimiento se debe principalmente a la permanencia del personal en servicio, más que al ingreso de nuevos egresados.

El número de egresados disminuye de forma constante durante el periodo, pasando de 715 en 2024 a solo 159 en 2029. Esta caída progresiva en la formación de nuevos docentes revela una baja capacidad del sistema formador para sostener o ampliar la planta docente, lo que podría afectar la reposición natural frente a eventuales ceses por jubilación o retiro.

Tabla 45. Oferta de docentes por año hasta el 2029 en el nivel secundario

	ITEM	Oferta de docentes en el nivel secundario					
		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Lima Metropolitana	COMUNICACIÓN						
	Docentes del año anterior	1934	2085	2185	2211	2279	2326
	Egresados	151	100	26	68	47	67
	Total	2085	2185	2211	2279	2326	2393
	CCSS						
	Docentes del año anterior	967	1118	1218	1312	1359	1420
	Egresados	151	100	94	47	61	67
	Total	1118	1218	1312	1359	1420	1487

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la oferta de docentes en el nivel secundario para las áreas de Comunicación y Ciencias Sociales (CCSS) en Lima Metropolitana presenta una tendencia sostenida al alza, impulsada principalmente por la acumulación progresiva del personal en servicio, más que por la incorporación significativa de nuevos egresados.

En el área de Comunicación, la oferta total pasa de 2,085 docentes en 2024 a 2,393 en 2029. Aunque el número de egresados disminuye considerablemente —de 151 en 2024 a solo 67 en 2029—, la continuidad del personal docente asegura un crecimiento moderado y constante en el tiempo.

De manera similar, en Ciencias Sociales, la oferta se incrementa de 1,118 docentes en 2024 a 1,487 en 2029. En este caso también se observa una baja en la producción de nuevos egresados (de 151 en 2024 a 67 en 2029), pero el aumento en la oferta total se mantiene por el efecto acumulativo de los docentes ya integrados al sistema.

3. Brecha de la oferta – demanda en el sistema educativo para Lima Metropolitana

a. Necesidad real de docentes en el sistema educativo para Lima Metropolitana desde el 2024 al 2029.

Tabla 46. Necesidad real de docentes en el nivel inicial hasta el 2029

	Ítem	Necesidad de docentes nivel inicial					
		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Lima Metropolitana	Demanda total de docentes	1538	1845	2279	2712	1808	2213
	oferta de docentes	1425	1087	574	1208	1208	834
	Necesidad de docentes	113	758	1705	1504	600	1379

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la necesidad real de docentes en el nivel inicial en Lima Metropolitana evidencia una demanda anual creciente y no cubierta, con brechas significativas a lo largo del periodo. En 2024, la necesidad es de 113 docentes, pero se incrementa abruptamente a 758 en 2025 y alcanza un punto crítico en 2026 con una brecha de 1,705 docentes. Aunque en 2027 la demanda no cubierta disminuye a 1,504, vuelve a incrementarse a 1,379 en 2029, luego de una leve reducción en 2028 (600 docentes). Este comportamiento revela una insuficiencia estructural en la oferta formativa para responder a la expansión del sistema educativo en el nivel inicial. La cantidad de egresados disponibles cada año no logra cubrir la demanda total requerida, generando un déficit acumulado que compromete la atención oportuna y con calidad en este nivel. Si no se fortalecen las capacidades del sistema formador, la brecha podría seguir ampliándose en los próximos años.

Tabla 47. Necesidad real de docentes en el nivel primario hasta el 2029

	Ítem	Necesidad de docentes nivel primario					
		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Lima Metropolitana	Demanda total de docentes	1397	1763	2010	2458	1750	2098
	oferta de docentes	715	390	409	293	186	159
	Necesidad de docentes	682	1373	1601	2165	1564	1939

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la necesidad real de docentes en el nivel primario en Lima Metropolitana muestra una tendencia creciente y persistente, reflejando un déficit anual significativo que se amplía conforme avanza el periodo. En 2024 se requieren 1,397 docentes, pero solo se cuenta con 715 egresados, generando una brecha inmediata de 682 docentes. Esta brecha se incrementa de forma sostenida: 1,373 en 2025, 1,601 en 2026, y alcanza su punto más crítico en 2027 con una necesidad no cubierta de 2,165 docentes.

Aunque en 2028 y 2029 la demanda total disminuye levemente, el sistema formador sigue sin capacidad de respuesta suficiente, manteniéndose las brechas anuales elevadas con 1,564 y 1,939 docentes requeridos respectivamente.

Tabla 48. Necesidad real de docentes en el nivel secundario hasta el 2029

	Ítem	Necesidad de docentes nivel secundario					
		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Lima Metropolitana	COMUNICACIÓN						
	Demanda total de docentes	392	459	640	825	723	885
	oferta de docentes	151	100	26	68	47	67
	Necesidad de docentes	241	359	614	757	676	818
	CC.SS						
	Demanda total de docentes	195	266	458	650	705	898
	oferta de docentes	151	100	94	47	61	67
	Necesidad de docentes	44	166	364	603	644	831

Fuente: Minedu – UE / Minedu – Censo Escolar / Minedu – SIAGIE / Minedu – DIGESU / Elaboración de estimación al 2029 – ITS Lima Metropolitana.

Entre 2024 y 2029, la necesidad real de docentes en el nivel secundario en Lima Metropolitana para las áreas de Comunicación y Ciencias Sociales (CC. SS) evidencia un déficit creciente y sostenido, reflejando una insuficiencia estructural del sistema formador para cubrir la demanda anual del sistema educativo. En el área de Comunicación, la demanda total se incrementa de 392 docentes en 2024 a 885 en 2029, mientras la oferta de egresados disminuye drásticamente, de 151 a 67 en el mismo periodo. Esto genera brechas cada vez más amplias: 241 docentes no cubiertos en 2024, 614 en 2026, y 818 en 2029, evidenciando una fuerte presión sobre la dotación docente en esta especialidad.

La situación en Ciencias Sociales sigue una tendencia similar. La demanda crece de 195 docentes en 2024 a 898 en 2029, pero la oferta cae de 151 a 67 egresados, provocando brechas que escalan de 44 docentes en 2024 a 831 en 2029. En los años intermedios, los déficits son también marcados: 364 en 2026 y 644 en 2028.

Estas cifras revelan una brecha formativa persistente, donde el número de egresados anuales resulta claramente insuficiente para cubrir las necesidades del sistema educativo, incluso sin considerar los ceses por jubilación. De mantenerse esta tendencia, se compromete seriamente la capacidad de atención en estas áreas del nivel secundario.

III. Ideario de la escuela

3.1 Visión

Al 2029, ser una Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada reconocida por su excelencia e innovación en la formación inicial y continua de docentes comprometidos con generar una educación de calidad en el Perú, a partir de un modelo educativo, organizada bajo el enfoque de competencias y la práctica clínica.

3.2 Misión

Somos una institución que forma docentes tanto en su periodo inicial como en servicio; desarrollando y consolidando sus competencias docentes en base a una formación integral que combina un manejo teórico sólido con las experiencias pedagógicas. Incorporamos componentes del aprendizaje situado y las prácticas en aula, así como de la investigación aplicada e innovación respondiendo a las problemáticas que se dan en el sector educativo y aportando así a una educación de calidad, equidad e inclusión.

3.3 Principios y valores institucionales

La EESP ITS se rige por los principios que están establecidos en la Ley N° 30512.

- *Excelencia*

Brindamos una formación integral de alta calidad, mediante la conexión permanente del conocimiento académico con la investigación y la práctica pedagógica, para promover el desarrollo de las competencias profesionales de nuestros estudiantes. Nuestros estudiantes aprenden a enseñar en contextos significativos y desafiantes, bajo metodologías constructivistas y actuales, que los invitan a desarrollar su razonamiento, pensamiento crítico y creatividad. Nuestra escuela diseña sus programas y toma decisiones basadas en evidencia, evalúa permanentemente la calidad de los servicios que ofrece, consigue sus metas de manera eficiente y se plantea nuevos desafíos y ajustes, en un proceso de mejora continua para responder a las necesidades de nuestros estudiantes

- *Ciudadanía*

Formamos ciudadanos comprometidos con el entorno, conscientes del impacto de sus acciones sobre la sociedad y el ecosistema; que reconocen el valor de involucrarse activamente en el desarrollo de la sociedad desde su participación responsable en el espacio público, en el cuidado del medio ambiente y en el cierre de las brechas sociales. Para esto, actuamos con integridad ética y transparencia y ofrecemos a nuestros estudiantes un espacio democrático, abierto y participativo; en el que se forman como sujetos críticos y autónomos, que construyen y gestionan su propio aprendizaje. Nuestra escuela acoge con gratitud y respeto la diversidad de ideas y promueve la capacidad de argumentar, de construir consensos desde el diálogo informado y de discrepar en democracia. Lo hacemos desde la conciencia de los derechos propios y del respeto de los derechos de los demás; rechazando la discriminación o violencia de cualquier índole.

- *Innovación e Investigación*

Somos proactivos para poner a prueba nuestras ideas y buscar soluciones creativas, novedosas y de alto impacto a los problemas de la educación en nuestro país. Formamos profesionales abiertos al cambio, con mentalidad de crecimiento y capacidad de dar respuesta a los desafíos educativos de una sociedad en permanente transformación.

Estimulamos su curiosidad intelectual y capacidad de poner a prueba sus propias hipótesis e ideas. Cultivamos la perseverancia y el esfuerzo, así como la capacidad investigativa permanente y asociada a su práctica pedagógica. Nuestra escuela promueve la generación, uso y difusión del conocimiento, tanto dentro como fuera de la institución, el análisis de evidencia y la creación, experimentación e investigación de estrategias pedagógicas alternativas, novedosas y de vanguardia.

- *Comunidad*

Creemos en el poder de la construcción colectiva del conocimiento y de la importancia de desarrollar sentido de comunidad para potenciar y enriquecer la experiencia de aprendizaje de nuestros estudiantes. No solo generamos espacios de trabajo colaborativo dentro de la escuela, en los que aprendemos unos de otros, desarrollamos nuestras habilidades sociales y respondemos a tareas crecientemente complejas; sino que incorporamos en nuestra oferta formativa la conexión con actores e instituciones externos que enriquecen desde otras perspectivas, visiones y experiencias la formación que brindamos. Nuestra escuela promueve el acceso a espacios culturales, que contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes; gestiona alianzas con otras instituciones de formación nacionales e internacionales para favorecer el intercambio entre nuestras respectivas comunidades educativas y trabaja en espacios interdisciplinarios para enriquecer nuestra comprensión del fenómeno educativo.

- *Inspiración*

Queremos inspirar a nuestros estudiantes para que desarrollen su vocación profesional y se vean a sí mismos como fuente de inspiración y ejemplo de otros en su futuro rol formador, que fortalezcan su autoestima y sentido de autoeficacia y su capacidad de liderar procesos de cambio en los ámbitos en los que se desempeñen, y que sean personas saludables, positivas, empáticas y socialmente competentes. Nuestra escuela considera que la carrera docente es de alto impacto social y complejidad y busca desde este reconocimiento contribuir a su revaloración social.

Nuestros valores institucionales son,

- *Honestidad*

Actuamos con integridad, ética y transparencia, lo que se refleja a través de nuestro trabajo consecuente, auténtico y responsable. Nos comprometemos a ser honestos con nosotros mismos, con nuestros alumnos, con las familias y con la Sociedad.

- *Colaboración*

Nos nutrimos el uno del otro construyendo equipos colaborativos y solidarios en los que se incentiva compartir las ideas. Nos esforzamos por aprender a convivir y aprendemos de nuestros errores.

- *Responsabilidad*

Asumimos nuestro mandato con responsabilidad y compromiso, actuamos de forma correcta y ordenada, y cumplimos con nuestras obligaciones, buscando de esta manera contribuir a la comunidad.

- *Respeto*

Propiciamos un ambiente abierto y participativo en el que acogemos con gratitud y respeto todas las voces y propuestas. Valoramos la riqueza que significa contar con personas que aportan ideas, creencias y experiencias distintas que enriquecen nuestra perspectiva de las cosas

IV. Ruta estratégica de la escuela

4.1 Objetivos estratégicos

La EESP ITS cuenta con 16 Objetivos Estratégicos de acuerdo con el siguiente detalle:

Objetivo 1:

Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela.

Objetivo 2:

Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y mejoras institucionales.

Objetivo 3:

Atraer el talento a la carrera docente entre los estudiantes de la educación básica y otros profesionales con vocación docente e identificando necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades.

Objetivo 4:

Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes

Objetivo 5:

Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.

Objetivo 6:

Garantizar y fomentar activamente la participación e involucramiento de estudiantes, docentes y demás actores educativos en la gestión y toma de decisiones de la escuela.

Objetivo 7:

Desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales que les permita gestionar de manera autónoma sus aprendizajes, un adecuado manejo de relaciones interpersonales, resolución de conflictos y situaciones que puedan representar obstáculos en su proceso formativo.

Objetivo 8:

Desarrollar de manera sistemática competencias de investigación e innovación en los estudiantes, con el fin de garantizar una formación integral que les permita afrontar los desafíos actuales.

Objetivo 9:

Fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.

Objetivo 10:

Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda a las necesidades educativas del entorno.

Objetivo 11:

Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad

Objetivo 12:

Implementar un sistema institucional de seguimiento para fortalecer la actualización curricular y la toma de decisiones académicas, dirigido a los egresados de la EESP.

Objetivo 13:

Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.

Objetivo 14:

Asegurar condiciones favorables para un eficiente desempeño laboral del personal docente, directivo y administrativo de la Escuela.

Objetivo 15:

Asegurar la gestión de los diversos sistemas y programas de software que permita tener información oportuna y de calidad, así como, procesos académicos y administrativos eficientes.

Objetivo 16:

Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran.

4.2 Acciones estratégicas

A continuación, detallaremos las acciones estratégicas para cada objetivo del Proyecto Educativo Institucional del 2023 al 2025. Las acciones estratégicas contribuyen directamente al logro de los objetivos, teniendo en cuenta los dueños de los procesos y las metas propuestas por cada acción estratégica.

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	
Estratégicos	Gestión de la dirección	Gestión de necesidades formativas	OE1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela.	Diseño y gestión de estrategias y/o actividades que permitan garantizar el fortalecimiento del liderazgo institucional y pedagógico del equipo directivo.	
		Gestión de condiciones favorables		Implementación de acciones que generen climas favorables para los procesos académicos e institucionales.	
				Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.	
	Gestión del cambio	Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.			
	Gestión de la calidad	Planificación	Monitoreo y evaluación	OE2: Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y mejoras institucionales.	Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas y de gestión.
					Elaboración del proyecto educativo institucional con visión centrada en el estudiante
Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.					
Retroalimentación	Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.				
Misional Soporte	Gestión de la Formación inicial	Admisión	OE3: Atraer el talento a la carrera docente entre los estudiantes de la educación básica y otros profesionales con vocación docente e identificando necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la Educación Básica para iniciar su formación inicial docente.	
				Desarrollo del proceso de admisión de los programas de estudio aprobados.	

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
		Formación académica	OE4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes	<p>Identificación de brechas formativas en los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio.</p> <p>Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los estudiantes de la EESP.</p> <p>Implementación del currículo en coherencia con los propósitos de los programas de estudio.</p> <p>Implementación de acciones para el acompañamiento y andamiaje pertinente para el logro de los aprendizajes y desarrollo de las competencias de cada estudiante</p> <p>Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones para el acompañamiento al desarrollo profesional de los estudiantes</p> <p>Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo con cada programa de estudio de la institución.</p>
		Práctica preprofesional	OE5: Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.	<p>Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica situada y preprofesional</p> <p>Implementación de acciones de andamiaje y de fortalecimiento que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.</p> <p>Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica situada y preprofesional</p>
		Participación institucional	OE6: Garantizar y fomentar activamente la participación e involucramiento de estudiantes, docentes y demás actores educativos en la gestión y toma de decisiones de la escuela.	<p>Implementación de las acciones para la elección del consejo asesor.</p> <p>Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.</p>

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
		Desarrollo personal	OE7: Desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales que les permita gestionar de manera autónoma sus aprendizajes, un adecuado manejo de relaciones interpersonales, resolución de conflictos y situaciones que puedan representar obstáculos en su proceso formativo.	Elaboración e implementación del programa que permita el fortalecimiento de las competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes
		Investigación e innovación en FID	OE8: Desarrollar de manera sistemática competencias de investigación e innovación en los estudiantes, con el fin de garantizar una formación integral que les permita afrontar los desafíos actuales.	Revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes
				Diseño e implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.
		Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	OE9: Fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.
	Investigación e innovación del desarrollo profesional		Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional	
	Gestión de la formación continua	Gestión de los programas de formación continua	OE10: Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda a las necesidades educativas del entorno.	Diseño e implementación de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores
				Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores
		Investigación e innovación en la formación continua		Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio
				Implementación de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio
				Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	OE11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad	<p>Identificación de las brechas en la cobertura de atención a necesidades del servicio de bienestar, y el comité de defensa estudiantil.</p> <p>Implementación de un servicio médico preventivo y de atención básica, que permita identificar y atender oportunamente las necesidades de salud de los estudiantes, con enfoque preventivo, inclusivo e intercultural.</p> <p>Fortalecimiento del acompañamiento psicopedagógico, mediante la implementación de estrategias sistemáticas de orientación vocacional, atención a la diversidad y soporte emocional, favoreciendo el aprendizaje autónomo y el desarrollo integral de los estudiantes.</p> <p>Implementación del servicio de bienestar social del estudiante, orientado a brindar soporte en situaciones de riesgo social o económico, mediante acciones de orientación, canalización de apoyos y articulación con entidades del entorno local.</p>
	Seguimiento a Egresados	Seguimiento a Egresados	OE12: Implementar un sistema institucional de seguimiento para fortalecer la actualización curricular y la toma de decisiones académicas, dirigido a los egresados de la EESP	Servicio de seguimiento y registro de datos laborales para egresados de la EESP.
	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros Gestión de logística y abastecimiento	OE13: Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo.	<p>Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo</p> <p>Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.</p>

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
				Diseño e implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento
		Gestión de personas	OE14: Asegurar condiciones favorables para un eficiente desempeño laboral del personal docente, directivo y administrativo de la Escuela	Diseño e implementación de estrategias para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas
		Gestión de recursos tecnológicos	OE15: Asegurar la gestión de los diversos sistemas y programas de software que permita tener información oportuna y de calidad, así como, procesos académicos y administrativos eficientes.	Implementación de acciones y estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC Equipamiento o dotación de medios tecnológicos que faciliten los procesos académicos y formativos de los estudiantes
		Atención al usuario	OE16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran	Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa Generación de espacios virtuales y web que faciliten el acceso a la información de la Escuela

4.3 Indicadores

Se presentará los indicadores que tenemos como Escuela de acuerdo con la visión y misión al 2025. Las fichas técnicas de cada indicador se encuentran en la sección de anexos (anexo 01)

Objetivo 01: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Diseño y gestión de estrategias y/o actividades que permiten garantizar el fortalecimiento del liderazgo institucional y pedagógico del equipo directivo.	1. Número de acciones implementadas que permitieron fortalecer el liderazgo pedagógico del equipo directivo.
Implementación de acciones que generen climas favorables para los procesos académicos e institucionales.	2. Número de acciones implementadas que han generado climas favorables para la institución
Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.	3. Número de programas de incentivos y estímulos aprobados
Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.	4. Número de programas de incentivos y estímulos implementados
Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas y de gestión.	5. Número de programas de incentivos y estímulos implementados que han fomentado buenas prácticas pedagógicas

Objetivo 02: Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y mejoras institucionales.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Elaboración del proyecto educativo institucional con visión centrada en el estudiante	6. Número de planes estratégicos elaborados, ubicando al estudiante al centro de las acciones
Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.	7. Número de sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.
Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.	8. Número de Planes diseñados para la formación inicial docente y la formación continua.

Objetivo 3: Atraer el talento a la carrera docente entre los estudiantes de la educación básica y otros profesionales con vocación docente e identificando necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la Educación Básica para iniciar su formación inicial docente	9. Número de acciones formativas implementadas para la formación inicial docente y la formación continua.
Desarrollo del proceso de admisión de los programas de estudio aprobados.	10. Número de procesos de admisión realizados

Objetivo 04: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Identificación de brechas formativas en los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio.	11. Número de informes que analicen las brechas formativas en las estudiantes identificadas
Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los estudiantes de la EESP.	12. Número de estrategias de fortalecimiento de competencias en estudiantes diseñadas e implementadas.
Implementación del currículo en coherencia con los propósitos de los programas de estudio.	13. Número de programas de estudio institucionalizados bajo el enfoque por competencias.
Implementación de acciones para el acompañamiento y andamiaje pertinente para el logro de los aprendizajes y desarrollo de las competencias de cada estudiante	14. Número de acciones de acciones de acompañamiento y apoyo para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.
Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones para el acompañamiento al desarrollo profesional de los estudiantes	15. Número de planes de seguimiento y evaluación de las acciones de acompañamiento al desarrollo personal de los estudiantes
Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo con cada programa de estudio de la institución.	16. Número de paquetes de materiales y recursos educativos elaborados de acuerdo a cada programa de estudio de la institución.

Objetivo 05: Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica situada y preprofesional	17. Número de estrategias de asesoramiento diseñadas e implementadas para la formación académica de la práctica situada y preprofesional
Implementación de acciones de andamiaje y de fortalecimiento que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.	18. Número de acciones implementadas para fortalecer las competencias establecidas en el perfil de egreso.
Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica situada y preprofesional	19. Número de planes elaborados e implementados de seguimiento y monitoreo a la práctica situada y preprofesional de los estudiantes.

Objetivo 6: Garantizar y fomentar activamente la participación e involucramiento de estudiantes, docentes y demás actores educativos en la gestión y toma de decisiones de la escuela.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Implementación de las acciones para la elección del consejo asesor.	20. Número de acciones realizadas para la elección del consejo asesor.
Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.	21. Número de acciones relacionadas a la rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.

Objetivo 07: Desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales que les permita gestionar de manera autónoma sus aprendizajes, un adecuado manejo de relaciones interpersonales, resolución de conflictos y situaciones que puedan representar obstáculos en su proceso formativo.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Elaboración e implementación del programa que permita el fortalecimiento de las competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes	22. Número de herramientas y pautas elaboradas e implementadas para fortalecer el programa de acompañamiento en beneficio de los estudiantes.
Revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes	23. Número de informes relacionados con la revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes

Objetivo 8: Desarrollar de manera sistemática competencias de investigación e innovación en los estudiantes, con el fin de garantizar una formación integral que les permita afrontar los desafíos actuales.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Diseño e implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.	24. Número de estrategias de seguimiento y evaluación diseñadas e implementadas para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes
Monitoreo y evaluación de las competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.	25. Número de informes relacionados con los resultados de las competencias de investigación y reflexión

Objetivo 9: Fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional	26. Número de informes que reportan las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional
Diseño e implementación de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores	27. Número de estrategias de desarrollo profesional implementadas para el desarrollo profesional de los docentes
Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores	28. Número de acciones de seguimiento y monitoreo al desempeño de los docentes formadores

Objetivo 10: Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda a las necesidades educativas del entorno.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio	29. Número de programas de formación continua diseñados e implementados

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Implementación de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio	30. Número de estrategias de seguimiento a los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio	31. Número de programas de formación continua, evaluados de investigación e innovación para docentes en ejercicio.

Objetivo 11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Identificación de las brechas en la cobertura de atención a necesidades del servicio de bienestar, y el comité de defensa estudiantil.	32. Número de informes que contienen la identificación de brechas en y necesidades del servicio de bienestar, prácticas situadas y preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil
Implementación de un servicio médico preventivo y de atención básica, que permita identificar y atender oportunamente las necesidades de salud de los estudiantes, con enfoque preventivo, inclusivo e intercultural.	33. Porcentaje de estudiantes que acceden a atenciones médicas preventivas y/o de primeros auxilios brindadas por el servicio médico institucional.
Fortalecimiento del acompañamiento psicopedagógico, mediante la implementación de estrategias sistemáticas de orientación vocacional, atención a la diversidad y soporte emocional, favoreciendo el aprendizaje autónomo y el desarrollo integral de los estudiantes.	34. Porcentaje de estudiantes que participan en sesiones de orientación psicopedagógica programadas durante el año académico.
Implementación del servicio de bienestar social del estudiante, orientado a brindar soporte en situaciones de riesgo social o económico, mediante acciones de orientación, canalización de apoyos y articulación con entidades del entorno local.	35. Número de casos de estudiantes en situación de vulnerabilidad que reciben atención oportuna a través del servicio de bienestar social.

Objetivo 12: Implementar un sistema institucional de seguimiento para fortalecer la actualización curricular y la toma de decisiones académicas, dirigido a los egresados de la EESP

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Servicio de seguimiento y registro de datos laborales para egresados de la EESP.	36. Porcentaje de egresados con información laboral actualizada en el sistema institucional de seguimiento.

Objetivo 13: Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y	37. Número de estrategias y procedimientos diseñados para una gestión eficiente de los

financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo	recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo
Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.	38. Número de estrategias y procedimientos implementados para una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.
Diseño e implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento	39. Número de estrategias diseñadas e implementadas para mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento

Objetivo 14: Asegurar condiciones favorables para un eficiente desempeño laboral del personal docente, directivo y administrativo de la Escuela

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Diseño e implementación de estrategias para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal	40. Número de estrategias diseñadas e implementadas para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal
Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas	41. Número de reportes de desempeño laboral en el marco de la gestión de personas

Objetivo 15: Asegurar la gestión de los diversos sistemas y programas de software que permita tener información oportuna y de calidad, así como, procesos académicos y administrativos eficientes.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Implementación de acciones y estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC	42. Número de acciones y estrategias implementadas para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC
Equipamiento o dotación de medios tecnológicos que faciliten los procesos académicos y formativos de los estudiantes	43. Número de medios tecnológicos implementados para facilitar los procesos académicos y formativos de los estudiantes

Objetivo 16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran

ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario	44. Número de canales identificados para atender y dar servicios a los usuarios
Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa	45. Número de procedimientos de mejora del servicios diseñados e implementados
Generación de espacios virtuales y web que faciliten el acceso a la información de la Escuela	46. Número de espacios virtuales implementados que rindan información de la Escuela
	47.

4.4 Metas multianuales

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
Estratégicos	Gestión de la dirección	Gestión de las necesidades formativas	OE1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela.	Diseño y gestión de estrategias y/o actividades que permiten garantizar el fortalecimiento del liderazgo institucional y pedagógico del equipo directivo.	Porcentaje de miembros del equipo directivo que participaron y fortalecieron sus capacidades en liderazgo institucional y pedagógico mediante estrategias y/o actividades de desarrollo profesional.	70%	100%	100%	100%
		Gestión de las condiciones favorables		Implementación de acciones que generen climas favorables para la institución	Número de acciones implementadas que han generado climas favorables para la institución	1	2	2	2
		Gestión del cambio		Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión	Número de programas de incentivos y estímulos aprobado	0	1	1	1
				Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.	Número de programas de incentivos y estímulos implementados	0	1	1	2
				Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas y de gestión.	Número de programas de incentivos y estímulos implementados que han fomentado buenas prácticas pedagógicas	0	1	1	2
				Planificación	OE2: Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y	Elaboración del proyecto educativo institucional con visión centrada en el estudiante	Número de planes estratégicos elaborados, ubicando al estudiante al centro de las acciones	1	1

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
		Monitoreo y evaluación	mejoras institucionales.	Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.	Número de sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.	0	1	1	1
		Retroalimentación		Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.	Número de Planes diseñados para la formación inicial docente y la formación continua.	0	1	1	1
Misionales	Gestión de la formación inicial	Admisión	OE3: Atraer el talento a la carrera docente entre los estudiantes de la educación básica y otros profesionales con vocación docente e identificando necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la Educación Básica para iniciar su formación inicial docente	Porcentaje de estrategias del plan de atracción a egresados de la Educación Básica que fueron implementadas según lo programado	50%	70%	80%	90%
			Desarrollo del proceso de admisión de los programas de estudio aprobados	Número de procesos de admisión realizados	1	2	2	2	
		Formación Académica	OE4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes	Identificación de brechas formativas en los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio	Número de informes que analicen las brechas formativas en las estudiantes identificadas	0	1	1	1
			Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los estudiantes de la EESP	Número de estrategias de fortalecimiento de competencias en estudiantes diseñadas e implementadas.	1	2	2	3	
			Implementación del currículo en coherencia con los propósitos de los programas de estudio	Número de programas de estudio institucionalizados bajo el enfoque por competencias.	4	4	4	5	

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
				Implementación de acciones para el acompañamiento y andamiaje pertinente para el logro de los aprendizajes y desarrollo de las competencias de cada estudiante	Número de acciones de acompañamiento y apoyo para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.	1	2	2	3
				Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones para el acompañamiento al desarrollo profesional de los estudiantes	Número de planes de seguimiento y evaluación de las acciones de acompañamiento del desarrollo profesional de los estudiantes	1	1	1	4
				Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo con cada programa de estudio de la institución.	Número de paquetes de materiales y recursos educativos elaborados de acuerdo a cada programa de estudio de la institución.	1	4	4	4
		Practica preprofesional	OE5: Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.	Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica situada y preprofesional	Número de estrategias de asesoramiento diseñadas e implementadas para la formación académica de la práctica situada y preprofesional	1	1	1	2
				Implementación de acciones de andamiaje y de fortalecimiento que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.	Número de acciones implementadas para fortalecer las competencias establecidas en el perfil de egreso.	1	4	4	4
				Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica situada y preprofesional	Número de planes elaborados e implementados de seguimiento y monitoreo a la práctica situada y preprofesional de los estudiantes.	1	1	1	1

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
		Participación institucional	OE6: Garantizar y fomentar activamente la participación e involucramiento de estudiantes, docentes y demás actores educativos en la gestión y toma de decisiones de la escuela.	Implementación de las acciones para la elección del consejo asesor.	Número de acciones realizadas para la elección del consejo asesor.	1	1	1	2
				Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.	Número de acciones relacionadas a la rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.	1	1	1	2
		Desarrollo personal	OE7: Desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales que les permita gestionar de manera autónoma sus aprendizajes, un adecuado manejo de relaciones interpersonales, resolución de conflictos y situaciones que puedan representar obstáculos en su proceso formativo.	Elaboración e implementación del programa que permita el fortalecimiento de las competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes	Número de herramientas y pautas elaboradas e implementadas para fortalecer el programa de acompañamiento en beneficio de los estudiantes.	1	2	2	2
				Revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes	Número de informes relacionados con la revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes	1	1	1	2
		Investigación e innovación en FID	OE8: Desarrollar de manera sistemática competencias de investigación e innovación en los estudiantes, con el fin de garantizar una formación integral que les permita afrontar los desafíos actuales.	Diseño e implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.	Número de estrategias de seguimiento y evaluación diseñadas e implementadas para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes	1	1	1	1
				Monitoreo y evaluación de las competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.	Número de informes relacionados con los resultados de las	1	1	1	2

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
					competencias de investigación y reflexión				
	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	OE9: Fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.	Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional	Número de informes que reportan las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional	1	1	1	1
Investigación e innovación en el desarrollo profesional		Diseño e implementación de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores		Número de estrategias de desarrollo profesional implementadas para el desarrollo profesional de los docentes	1	1	1	1	
		Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores		Número de acciones de seguimiento y monitoreo al desempeño de los docentes formadores	1	1	1	1	
	Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	OE10: Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda a las necesidades educativas del entorno.	Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio	Número de programas de formación continua acorde a las demandas de las necesidades de la formación debidamente aprobadas	2	4	4	5
Investigación e Innovación en la formación continua		Implementación de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio		Número de estrategias de seguimiento a los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	2	4	4	5	
		Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio		Número de programas de formación continua, evaluados de investigación e innovación para docentes en ejercicio.	1	1	1	1	

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del bienestar y empleabilidad	OE11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad.	Identificación de las brechas en la cobertura de atención a necesidades del servicio de bienestar, y el comité de defensa estudiantil. Elaboración e implementación de lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de los servicios de bienestar, bolsa de trabajo y comité de defensa estudiantil	Número de informes que contienen la identificación de brechas y necesidades del servicio de bienestar, prácticas situadas y preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil	0	1	1	1
Implementación de un servicio médico preventivo y de atención básica, que permita identificar y atender oportunamente las necesidades de salud de los estudiantes, con enfoque preventivo, inclusivo e intercultural.				Porcentaje de estudiantes que acceden a atenciones médicas preventivas y/o de primeros auxilios brindadas por el servicio médico institucional.	40%	50%	60%	100%	
Fortalecimiento del acompañamiento psicopedagógico, mediante la implementación de estrategias sistemáticas de orientación vocacional, atención a la diversidad y soporte emocional, favoreciendo el aprendizaje autónomo y el desarrollo integral de los estudiantes.				Porcentaje de estudiantes que participan en sesiones de orientación psicopedagógica programadas durante el año académico.	50%	70%	80%	100%	
Implementación del servicio de bienestar social del				Número de casos de estudiantes en situación de	2	3	4	5	

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
				estudiante, orientado a brindar soporte en situaciones de riesgo social o económico, mediante acciones de orientación, canalización de apoyos y articulación con entidades del entorno local.	vulnerabilidad que reciben atención oportuna a través del servicio de bienestar social.				
	Seguimiento a egresados	Seguimiento a egresados	OE 12: Implementar un sistema institucional de seguimiento para fortalecer la actualización curricular y la toma de decisiones académicas, dirigido a los egresados de la EESP.	Servicio de seguimiento y registro de datos laborales para egresados de la EESP	Porcentaje de egresados con información laboral actualizada en el sistema institucional de seguimiento.			100%	100%
Soporte	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	OE13: Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo	Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo	Número de estrategias y procedimientos diseñados para una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo	1	1	1	4
				Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.	Número de estrategias y procedimientos implementados para la gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.	1	1	1	3
		Gestión logística y abastecimiento		Diseño e implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento	Número de estrategias diseñadas e implementadas para mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento	1	1	1	3

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
		Gestión de personas	OE14: Asegurar condiciones favorables para un eficiente desempeño laboral del personal docente, directivo y administrativo de la Escuela	Diseño e implementación de estrategias para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal	Número de estrategias diseñadas e implementadas para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal	1	1	1	2
				Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas	Número de reportes de desempeño laboral en el marco de la gestión de personas	1	1	1	2
		Gestión de recursos tecnológicos	OE15: Asegurar la gestión de los diversos sistemas y programas de software que permita tener información oportuna y de calidad, así como, procesos académicos y administrativos eficientes.	Implementación de acciones y estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC	Número de acciones y estrategias implementadas para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC	1	2	2	3
				Equipamiento o dotación de medios tecnológicos que faciliten los procesos académicos y formativos de los estudiantes	Número de medios tecnológicos implementados para facilitar los procesos académicos y formativos de los estudiantes	1	1	1	1
		Atención al usuario	OE16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran	Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario	Número de canales identificados para atender y dar servicios a los usuarios	1	1	1	2
				Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa	Número de procedimientos de mejora del servicios diseñados e implementados	1	1	1	1
				Generación de espacios virtuales y web que faciliten el acceso a la información de la Escuela	Número de espacios virtuales implementados que rindan información de la Escuela	1	2	2	2
				Asesoría legal	AE16.4. Implementación de canales de asesoría legal	Porcentaje de usuarios de la comunidad educativa	2%	5%	6%

TIPO DE PROCESO	MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	META 2025	META 2026	META 2027
				externa disponible para la comunidad educativa.	que acceden a los canales de asesoría legal externa.				

4.5 Matriz de articulación de objetivos estratégicos con planes del sector

Objetivo estratégico PEI	Política, plan, programa u objetivo al que se articula	Tipo de Entidad (gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local)
OE1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela.	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE2: Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y mejoras institucionales.	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE3: Atraer el talento a la carrera docente entre los estudiantes de la educación básica y otros profesionales con vocación docente e identificando necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE5: Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE6: Garantizar y fomentar activamente la participación e involucramiento de estudiantes, docentes y demás actores educativos en la gestión y toma de decisiones de la escuela.	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE7: Desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales que les permita gestionar de manera autónoma sus aprendizajes, un adecuado manejo de relaciones interpersonales, resolución de conflictos y situaciones que puedan representar obstáculos en su proceso formativo.	Orientación estratégica 2,4,6,7 de proyecto educativo	Gobierno Nacional
OE8: Desarrollar de manera sistemática competencias de investigación e innovación	El propósito 4 del Proyecto Educativo Nacional 2036 que señala	Gobierno Nacional

Objetivo estratégico PEI	Política, plan, programa u objetivo al que se articula	Tipo de Entidad (gobierno nacional, gobierno regional o gobierno local)
en los estudiantes, con el fin de garantizar una formación integral que les permita afrontar los desafíos actuales.	la productividad, prosperidad, investigación y sostenibilidad.	
OE9: Fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE10: Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda a las necesidades educativas del entorno.	Orientación estratégica,4,5,6,7de proyecto educativo	Gobierno Nacional
OE11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad.	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE12 Implementar un sistema institucional de seguimiento para fortalecer la actualización curricular y la toma de decisiones académicas, dirigido a los egresados de la EESP.	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE13: Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo	Orientación Estratégica 7, 8 Proyecto Educativo Nacional. Objetivo estratégico sectorial 3 PESEM.	Gobierno Nacional
OE14: Asegurar condiciones favorables para un eficiente desempeño laboral del personal docente, directivo y administrativo de la Escuela	Orientación Estratégica 2 Proyecto Educativo Nacional	Gobierno Nacional
OE15: Asegurar la gestión de los diversos sistemas y programas de software que permita tener información oportuna y de calidad, así como, procesos académicos y administrativos eficientes.	Orientación Estratégica 8 Proyecto Educativo Nacional	Gobierno Nacional
OE16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran	Orientación Estratégica 1 y 4 Proyecto Educativo Nacional	Gobierno Nacional

V. Propuesta de gestión pedagógica

5.1 Perfil del egresado

En concordancia con lo establecido en los DCBN la formación docente se orienta a desarrollar y fortalecer las competencias personales y profesionales de los estudiantes para que sean capaces de aportar a una educación de calidad, equidad e inclusión y responder a las problemáticas que se dan en el sector educativo. Por esa razón, el perfil de egreso se constituye en función a las competencias² de los DCBN organizadas en cuatro dominios. En la EESP ITS asumimos que al definir el perfil de egreso a partir de competencias nos estamos comprometiendo a ofrecer en todo el sistema experiencias que contribuyan al desarrollo progresivo de dichas competencias.

Por otro lado, a partir de reconocer la necesidad de fortalecer competencias de formación básica³ que son condición para el desarrollo de competencias profesionales se incorporó la competencia 13 “Comunica ideas, sentimientos, información y problemas demostrando comprensión y produciendo textos claros y pertinentes y haciendo uso de diversos lenguajes, en situaciones cotidianas y pedagógicas que le permitan interactuar como parte de su desempeño docente”. El desarrollo de esta competencia permitirá al futuro docente utilizar un lenguaje instructivo⁴ claro y variado para comunicar ideas, instrucciones, procedimientos y conceptos de forma efectiva; variar la complejidad de esa comunicación a través de la cantidad y secuencia de información; proveer ejemplos concretos de conceptos abstractos, usar analogías y presentar nueva información con énfasis en las ideas principales; establecer relaciones claras entre ideas y brindar retroalimentación⁵ explícita en la forma de diálogo o por escrito para favorecer los procesos de aprendizaje.

Sustento de la necesidad de la competencia comunicativa⁶

En el marco de un modelo de formación por competencias, es fundamental considerar el ámbito de la interacción humana que está siempre relacionada a la labor educativa del docente. Al ser la comunicación un fenómeno indisoluble al proceso de enseñanza-aprendizaje, se infiere que el educador debe poseer una serie de competencias que le permitan comunicarse adecuadamente con el resto de agentes socioeducativos (estudiantes, profesores, padres de familia, tutores y demás agentes involucrados en un espacio pedagógico). En ese sentido, el concepto de “competencia comunicativa”, de carácter multidisciplinario, posee en el ámbito educativo un estrecho vínculo con la dimensión sociocultural, debido a que el trabajo del docente se ve constantemente condicionado por los factores sociales y las particularidades culturales de los diferentes agentes socioeducativos (Pérez Vázquez, 2017).

² Si bien se han considerado las competencias de los DCBN, la mayoría de las capacidades de estas competencias se han adecuado en función del principio de diversificación curricular.

³ Con esta competencia se busca responder a la necesidad identificada en la Prueba Única Nacional (PUN) del Concurso de Nombramiento 2019 en la que solo un 7% de los docentes inscritos superaron los puntajes mínimos de las tres subpruebas y la aprobaron. Al respecto, en la prueba de Comprensión Lectora solo el 64% superó los puntajes mínimos.

⁴ Anijovich, R. & Mora, S. (2012).

⁵ Como se verá más adelante, en un enfoque de evaluación formativa, la evaluación es un elemento fundamental y esta requiere de altas competencias comunicativas.

⁶ Se usaron como bibliografía básica para este apartado las siguientes referencias:

Domingo Segovia, J., Gallego Ortega, J. L., García Aróstegui, I., & Rodríguez Fuentes, A. (2010). Competencias comunicativas de maestros en formación. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 14(2), 303-323.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56717074021>

Pérez Vázquez, Y. (2017). Communicative competence of teachers at the school environment. Transformación, 13(3), 394-405.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552017000300009&lng=es&tlng=en

De suerte que las competencias comunicativas se entienden como “el conjunto de habilidades que posibilita la participación apropiada del sujeto en situaciones comunicativas específicas” (Domingo Segovia et al., 2010, p. 304). De acuerdo con Pérez Vázquez (2017), no se limita únicamente al dominio de conocimientos lingüísticos en una lengua materna o en lenguas extranjeras, sino que remite también a la eficiencia en el manejo de variadas subcompetencias, a saber:

- La competencia lingüística: el saber y la aplicación de las normas y convenciones de la lengua.
- La competencia sociolingüística: la producción de enunciados pertinentes a cada situación comunicativa.
- La competencia discursiva: el dominio de los diferentes tipos de discursos.
- La competencia estratégica: selección acorde del léxico y recursos retóricos para iniciar, mantener y concluir el acto comunicativo.

Pese a que las competencias comunicativas estén constantemente presentes en la labor docente, es frecuente que en su proceso formativo no se hayan desarrollado de una manera integral, debido a que en este ámbito se suele priorizar el dominio de las nociones lingüísticas por sobre otras habilidades indispensables para la comunicación. De hecho, Domingo Segovia et al. (2010) advierten que “no parece posible que se pueda dar por supuesta una buena expresión oral en la profesión docente; es necesario reconocer que muchos docentes tienen problemas para comunicar o comunicarse” (p. 304). Como resultado, la formación docente corre el riesgo de verse limitada en la consecución de sus objetivos pedagógicos, al no ser capaz de adaptarse a las situaciones comunicativas cambiantes y a los contextos socioculturales heterogéneos en los cuales se desempeña (Pérez Vázquez, 2017).

Por lo tanto, es necesario que los docentes, para evitar que sus funciones se vean perjudicadas por estas limitaciones, posean un dominio eficiente de las competencias comunicativas, las cuales tendrán que poner en práctica cotidianamente junto con el resto de agentes socioeducativos. Además, como señala Pérez Vázquez (2017), el docente tiene el deber de transmitir la cultura a sus estudiantes a manera de mediador entre el educando y la sociedad; es decir, debe manifestar “un desempeño idóneo del lenguaje en el que debe distinguirse por ser un modelo lingüístico ante sus estudiantes y la sociedad en general” (Pérez Vázquez, 2017, p. 397). Un adecuado nivel de competencias comunicativas en el docente es crucial en la transmisión de los conocimientos lingüísticos y de las habilidades para comunicarse efectivamente; tanto hacia sus estudiantes como a la comunidad a cuya pertenencia se adscriben todos los agentes socioeducativos. Por ende, el proceso formativo de los futuros docentes debe brindarle los saberes, recursos y estrategias necesarias para que estos puedan apropiarse de competencias comunicativas idóneas. De esta manera, ante los desafíos que se originan por la complejidad de la dimensión sociocultural en que trabaja el educador, “la institución donde se forma debe dotarlo de las herramientas que le posibiliten enfrentar tales retos” (Pérez Vázquez, 2017, p. 399).

En síntesis, en la EESP ITS buscamos consolidar 13 competencias —personales y profesionales— como parte del perfil de egreso de nuestros estudiantes.



5.1.1 Dominios - competencias - estándares y capacidades

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Comprende los procesos de desarrollo y aprendizaje Comprende las características individuales, evolutivas y socioculturales de sus estudiantes y sus contextos, según las etapas de vida y trayectorias, así como la forma en que se desarrollan los aprendizajes, los procesos cognitivos, afectivos y sociales involucrados con aportes neurocientífico y de otras disciplinas e investigaciones.	
	Comprende el marco pedagógico y disciplinar para gestionar el currículo Comprende los enfoques, procesos pedagógicos y los conocimientos disciplinares que fundamentan las competencias del currículo vigente y sabe cómo promover el desarrollo y evaluación de éstas en los procesos de planificación, conducción y en la sustentación de su práctica pedagógica.	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado – Articulación con la Formación Docente en Servicio
Comprende el aprendizaje como un fenómeno complejo, en el que intervienen diferentes procesos cognitivos, afectivos y socioculturales y que puede ser interpretado desde diversas teorías, con implicancias distintas para las prácticas pedagógicas. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Comprende los conceptos centrales de distintas disciplinas involucradas en el currículo vigente, y explica cuál es la relación entre el conocimiento disciplinar y el enfoque por competencias. Sustenta dicho enfoque como uno de los fundamentos del currículo vigente, el modo en que este enfoque contribuye al desarrollo progresivo de aprendizajes y cómo responde a las demandas de la sociedad actual. Conoce estrategias de	Comprende los principios que se derivan de diversas teorías sobre el aprendizaje, y sus posibles implicancias para la práctica pedagógica. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Explica cómo el desarrollo humano se relaciona con el aprendizaje y es uno de los factores que determinan la diversidad de los estudiantes. Comprende los conocimientos disciplinares con mayor profundidad y extensión de lo que el currículo vigente espera que desarrolle en el nivel en el que enseña, y sustenta la necesidad de establecer relaciones entre tales conocimientos para promover el pensamiento complejo. Sustenta el enfoque por competencias como uno de los fundamentos del currículo vigente y sabe cómo se espera que progresen las competencias a lo largo de la educación básica. Asimismo, explica la forma en la que los estudiantes aprenden y en qué consisten sus principales preconcepciones y dificultades. En	Comprende los principios que se derivan de diversas teorías sobre el aprendizaje, y sus posibles implicancias para la práctica pedagógica. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Explica cómo el desarrollo humano se relaciona con el aprendizaje y que es uno de los factores que determinan la diversidad de los estudiantes. Asimismo, explica que las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, así como las particularidades de aquellos que presentan NEAE, impactan en dicho aprendizaje. Comprende los conocimientos disciplinares con mayor profundidad y extensión de lo que el currículo vigente espera que desarrolle en el nivel en el que enseña, y sustenta la necesidad de establecer relaciones entre tales conocimientos para promover el pensamiento complejo. En el marco del enfoque por competencias, sabe cómo se espera que estas progresen a lo largo de la educación básica, sustentando cómo y por qué tales progresiones contribuyen a atender las diversas necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, explica la forma en la que los estudiantes

enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas.	concordancia, conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo de aprendizajes.	aprenden y en qué consisten sus principales preconcepciones y dificultades. En concordancia, conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo de aprendizajes.
--	---	--

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
<p>COMPETENCIA 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Establece el propósito y los criterios de evaluación Establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo escolar vigente, y responden a las necesidades de aprendizaje según el nivel de logro de las competencias identificadas en el diagnóstico, a las características de los estudiantes y a las demandas de su contexto sociocultural que asegure la coherencia y pertinencia de la planificación.</p>	
	<p>Diseña situaciones de aprendizaje Diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos, sesiones, individual y colegiadamente, asignando tiempos según complejidad y nivel de logro alcanzado; y asegurando de que los estudiantes tengan oportunidades suficientes para desarrollar los aprendizajes y competencias previstas.</p>	
	<p>Propone situaciones, estrategias y recursos coherentes Propone problemas, situaciones, estrategias, recursos de aprendizaje pertinentes e innovadores y evaluación que guardan coherencia con los propósitos de aprendizaje, y que tienen potencial para desafiar y motivar a los estudiantes asegurando el desarrollo de sus competencias.</p>	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Explica y fundamenta la importancia de una planificación centrada en el aprendizaje, es decir, que parte de las expectativas definidas en el currículo y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes para proponer situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje. Asimismo, sustenta que, a mayor articulación entre las planificaciones anuales, módulos/proyectos y sesiones se contribuye en mayor medida al	Planifica la enseñanza, estableciendo propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación alineados a las expectativas de aprendizaje definidas en el currículo vigente y que responden a las principales necesidades de aprendizaje y características del grupo, así como las demandas del contexto sociocultural. A partir de ello, diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones, asegurándose de que estas últimas se encuentren articuladas con la unidad/proyecto correspondiente. Propone situaciones, estrategias y recursos	Planifica la enseñanza de forma colegiada, para lo cual establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo vigente y que responden a las principales necesidades de aprendizaje y características del grupo, así como las demandas del contexto sociocultural. A partir de ello, diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones que se encuentran articulados entre sí.

desarrollo progresivo de los aprendizajes. En coherencia con lo anterior, propone situaciones de aprendizaje que responden a los propósitos de aprendizaje.	de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos y explica cómo estos favorecen el logro de dichos aprendizajes. Estas situaciones incorporan asuntos relevantes del contexto e intereses comunes del grupo y exigen, por parte de los estudiantes, actuaciones complejas. Explica cómo adecuar los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con NEAE.	Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos. Estas situaciones incorporan asuntos relevantes del contexto e intereses comunes del grupo y exigen, por parte de los estudiantes, actuaciones complejas. Adecúa los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con NEAE.
---	--	---

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
COMPETENCIA 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Genera un clima favorable para el aprendizaje desde la diversidad Genera un ambiente de respeto, confianza, empatía, escucha y atención mutua entre el docente y los estudiantes y entre los mismos estudiantes que promueva un ambiente de bienestar y seguridad emocional que sea favorable para el aprendizaje con base en la valoración de la diversidad.	
	Involucra a los estudiantes en los procesos de aprendizaje Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula, fortaleciendo su autonomía, problematizando situaciones, desafiándolos, motivándolos y acogiendo sus propuestas e iniciativas.	
	Promueve la convivencia democrática Promueve una convivencia democrática y respetuosa de la diversidad a partir de la construcción concertada de acuerdos, normas y mecanismos de resolución dialogada de los conflictos y erradicación de la violencia en todas sus manifestaciones.	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio

<p>Comprende la relevancia de generar un clima afectivo positivo para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que este debe caracterizarse por una convivencia democrática, por el reconocimiento de la diversidad y por la inclusión de todos los estudiantes. Explica cómo un clima con estas características promueve el bienestar y la seguridad de estos, y requiere de su parte la creación de un ambiente de confianza, con lazos de cooperación y solidaridad al interior del grupo, generados desde las propias identidades de sus miembros. Sustenta la necesidad de construir acuerdos con los estudiantes para una buena convivencia y para promover su autonomía, y explica que los conflictos son inherentes a la vida escolar. Al tratar con estudiantes de educación básica, se relaciona siempre de forma respetuosa, reconociendo las diferencias, y los motiva a que participen del proceso de aprendizaje.</p>	<p>Crea un clima caracterizado por relaciones respetuosas y empáticas con y entre los estudiantes. Comprende que los estudiantes tienen diversas características, personalidades, intereses, etc. y que su tarea, como docente, es garantizar las condiciones para que los estudiantes se sientan seguros y respetados, así como detener cualquier tipo de discriminación. Promueve el involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, motivándolos para que participen y expresándose confianza en sus posibilidades de aprender. Construye oportunamente con los estudiantes acuerdos que favorezcan la convivencia democrática, o utiliza normas previamente establecidas en el aula. Maneja estrategias para la resolución de conflictos que se producen en el aula.</p>	<p>Crea un clima caracterizado por relaciones respetuosas y empáticas con y entre los estudiantes, acogiendo sus características y expresiones e interviniendo frente a casos de discriminación que se presentan en el aula. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje, motivándolos para que participen, acogiendo sus opiniones sobre asuntos relacionados con la vida común del aula y expresándose confianza en sus posibilidades de aprender. En coherencia con esto, dirige el proceso de definición de normas de convivencia orientadas a favorecer el bien común y regula la convivencia a partir de estas. Cuando se presentan conflictos en el aula, convoca a las partes implicadas y propone soluciones razonables a los mismos.</p>
---	---	--

COMPETENCIA	CAPACIDADES
<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>Fomenta la comprensión de las actividades y los propósitos de aprendizaje Fomenta, permanentemente, que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios.</p> <p>Brinda apoyo a los estudiantes Brinda, de manera diferenciada, apoyo pedagógico a los estudiantes valorando su individualidad e integridad y acompañándolos en la construcción de sus aprendizajes, respondiendo a sus necesidades y a situaciones inesperadas.</p> <p>Optimiza el tiempo y el desarrollo de los procesos de enseñanza Desarrolla con flexibilidad los procesos de enseñanza, optimizando el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje y posibiliten el desarrollo de los aprendizajes en coherencia con lo planificado.</p>
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA	

Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Comprende que el desarrollo de los aprendizajes requiere de interacciones pedagógicas que les confieran un papel protagónico a los estudiantes y les permitan construir conocimientos desde sus saberes previos. Explica que la gestión de estas interacciones supone brindar múltiples oportunidades para favorecer la apropiación con sentido de los aprendizajes. En coherencia con ello, conduce actividades de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas para que los estudiantes elaboren ideas, exploren soluciones o confronten puntos de vista. Además, comprende que para realizar lo anterior debe brindar apoyo pedagógico que responda a la diversidad de necesidades y situaciones que emergen en el aula.</p>	<p>Conduce el proceso de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas que ayudan a los estudiantes a conectar los nuevos aprendizajes con sus saberes previos. Asimismo, les brinda oportunidades para elaborar sus propias ideas y soluciones, en las que deben establecer relaciones significativas entre hechos, datos, conceptos, entre otros. Explícita a los estudiantes el sentido de las actividades que realizan en el marco de los propósitos de aprendizaje de una sesión. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades y les ofrece apoyo pedagógico para atender las necesidades más recurrentes en el grupo y que han sido previamente identificadas. Gestiona el tiempo de modo tal que sea dedicado fundamentalmente a actividades de aprendizaje, para lo cual regula permanentemente el desarrollo de dichas actividades.</p>	<p>Conduce el proceso de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas que ayudan a los estudiantes a conectar los nuevos aprendizajes con sus saberes previos. Asimismo, les brinda constantemente oportunidades para elaborar sus propias ideas y soluciones, en las que deben establecer relaciones significativas entre hechos, datos, conceptos, entre otros. Explícita a los estudiantes el sentido de las actividades que realizan en el marco de los propósitos de aprendizaje de una sesión, unidades y/o proyectos. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades, verifica que las hayan entendido y les ofrece apoyo pedagógico para atender las necesidades que emergen durante el proceso. Gestiona el tiempo de modo tal que sea dedicado fundamentalmente a actividades de aprendizaje, para lo cual regula permanentemente el desarrollo de dichas actividades.</p>

COMPETENCIA	CAPACIDADES
<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</p>	<p>Involucra a los estudiantes en la evaluación Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación y en el monitoreo de su aprendizaje promoviendo su compromiso.</p>
	<p>Diseña y ejecuta la evaluación Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación, acordes a las características de los estudiantes, naturaleza de lo que va a evaluar y contexto en que se llevará a cabo, que le permitan recopilar, con regularidad, evidencias sobre los aprendizajes e identificar el nivel de desarrollo de las competencias para tomar decisiones oportunas.</p>
	<p>Interpreta las evidencias de aprendizaje y toma decisiones Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación, que le permiten tomar decisiones oportunamente sobre la enseñanza y comunicar los resultados a los estudiantes y padres de familia comprometiéndolos en el proceso.</p>

diferencias individuales y los diversos contextos culturales.

Retroalimenta e informa

Brinda retroalimentación asertiva, oportuna y de calidad a los estudiantes y a la comunidad educativa, con base en evidencias, considerando las expectativas de logro, las fortalezas y oportunidades de mejora de cada estudiante para promover la metacognición y autorregulación de los aprendizajes.

ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA

<p>Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo</p>	<p>Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo</p>	<p>Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio</p>
<p>Explica que una de las principales finalidades de la evaluación es retroalimentar y potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En coherencia, fundamenta por qué la enseñanza y la evaluación guardan una estrecha vinculación. Explica y fundamenta en qué medida toda evaluación puede realizarse desde una perspectiva formativa y comprende la centralidad de contar con criterios explícitos para interpretar evidencias de aprendizaje y retroalimentar a los estudiantes; así como la relevancia de construir una práctica de evaluación positiva para los estudiantes, es decir, en la que se sientan seguros, respetados y en la que los errores y dificultades se conciben como oportunidades de aprendizaje para todos. Conoce y aplica estrategias e instrumentos de evaluación para recoger evidencias de aprendizaje, en función de los propósitos planteados.</p>	<p>Evalúa los aprendizajes, involucrando a los estudiantes en este proceso mediante la comunicación clara de los criterios de evaluación. Utiliza estrategias y tareas de evaluación que incorporan aspectos de la realidad de los estudiantes y son pertinentes para recoger evidencias de aprendizaje. Interpreta estas evidencias, empleando los criterios preestablecidos para identificar los niveles de desarrollo de las competencias y principales dificultades de aprendizaje de los estudiantes. Les brinda retroalimentación clara y descriptiva sobre dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar o fortalecer para alcanzarlas.</p>	<p>Evalúa los aprendizajes, involucrando activamente a los estudiantes en este proceso mediante la comunicación de los criterios de evaluación y asegurándose de que comprendan cómo luce un producto o actuación que responde a dichos criterios. Utiliza estrategias y tareas de evaluación que son auténticas y pertinentes para recoger evidencias de aprendizaje. Interpreta evidencias recogidas en situaciones formales de evaluación, empleando los criterios preestablecidos para identificar los niveles de desarrollo de las competencias y las principales dificultades de aprendizaje de los estudiantes. A partir de esta interpretación, toma acciones para modificar su práctica, de manera que responda a las necesidades de aprendizaje más comunes en el grupo. Les brinda retroalimentación clara y descriptiva sobre dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar o fortalecer para alcanzarlas.</p>

Dominio 3: Participación en la gestión de la Escuela articulada a la comunidad

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
<p>COMPETENCIA 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>Participa en la convivencia institucional Participa en la construcción de relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos para contribuir en el clima que se genera en la institución o red educativa a la que asiste desde un marco de convivencia democrática e intercultural.</p>	
	<p>Trabaja de manera colegiada para asegurar aprendizajes Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución participando en la planificación estratégica en su EES y en la IEE que asiste, posibilitando la consolidación de una gestión eficiente y transparente.</p>	
	<p>Participa en proyectos de innovación Participa de manera crítica, activa y creativa en las propuestas de mejora y proyectos de innovación frente a las posibilidades y problemáticas que observa en la EES y en la institución educativa que realiza su práctica pedagógica.</p>	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
<p>Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo</p>	<p>Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo</p>	<p>Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio</p>
<p>Comprende que la gestión institucional es una tarea colectiva que se orienta al logro de aprendizajes de calidad. Asimismo, reconoce que para este logro es importante revisar el quehacer institucional e implementar ciertas mejoras o innovaciones, las cuales deben ser propuestas en forma sistemática y con la colaboración de diferentes miembros de la comunidad educativa. A partir de sus experiencias en la institución y del análisis crítico de las mismas, explica por qué la profesión docente no puede concebirse como una labor aislada y desarrolla una perspectiva sobre el sentido e importancia de la construcción de una visión compartida. En los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve, establece relaciones respetuosas con las personas con las que interactúa.</p>	<p>Establece relaciones respetuosas y dialogantes con las personas con quienes interactúa. Comprende la visión compartida de la institución y argumenta la necesidad de revisarla de forma periódica. Demuestra habilidades de trabajo en equipo cuando desarrolla actividades con diversos actores de la institución educativa en donde se desenvuelve y colabora en las actividades e iniciativas institucionales para las que es convocado. Identifica las potencialidades y dificultades de la institución educativa y formula sus propias propuestas de mejora o proyectos de innovación.</p>	<p>Establece relaciones respetuosas y dialogantes con sus colegas y demás trabajadores de la institución o red educativa. Trabaja colaborativamente con otros docentes para analizar las necesidades de aprendizaje de estudiantes a su cargo y brinda aportes para la toma de decisiones en la institución educativa o red con la que está vinculado en el marco de la visión compartida. De ser el caso, colabora en el diseño e implementación de propuestas de mejora y/o proyectos de innovación desarrollados por colegas con mayor experticia.</p>

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
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.	Involucra a la comunidad en el proceso de enseñanza Incorpora críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y otros actores de la comunidad que posibiliten establecer relaciones de colaboración y generar compromisos en favor del desarrollo de competencias de los estudiantes.	
	Involucra a las familias en proceso de aprendizaje Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje y propone acciones de trabajo colaborativo para el desarrollo de competencias y la resolución de conflictos desde una convivencia democrática y de valoración de la diversidad.	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Comprende que existen diversas formas de interpretar el mundo y que el rol de todo docente es propiciar el diálogo entre estos saberes. En esa línea, explica la importancia de conocer los saberes y recursos culturales de los estudiantes, sus familias y del espacio donde se inserta la institución educativa. Sabe que este conocimiento le brinda herramientas para involucrar a las familias y promover su participación, y que esto es fundamental para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	Indaga y sistematiza información sobre los saberes y recursos culturales de los estudiantes y sus familias, en el marco del enfoque intercultural y el diálogo de saberes. Asimismo, cuando corresponde, comunica a las familias los aprendizajes que estos tienen que desarrollar, así como sus resultados. Formula propuestas para que las familias se involucren en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.	Incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje, saberes y recursos culturales de los estudiantes, sus familias y del espacio en donde se inserta la institución o red, en el marco del enfoque intercultural y el diálogo de saberes. Comunica en la lengua de las familias los aprendizajes que tienen que desarrollar los estudiantes, así como sus resultados. Las acoge cuando se acercan y escucha con respeto sus opiniones y creencias, evitando imponer su perspectiva cultural. Promueve su colaboración en el desarrollo de los aprendizajes.

Dominio 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
<p>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.</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica pedagógica y desarrollo profesional Reflexiona, individual y colectivamente, sobre su práctica formativa y preprofesional y sobre su participación en la institución o red educativa que asiste, con motivación, autoeficacia y perseverancia.</p>	
	<p>Mejora continuamente su práctica pedagógica Implementa, individual y en comunidades de aprendizaje, los cambios necesarios para mejorar su práctica y lograr garantizar el logro de los aprendizajes en sus estudiantes, en base al análisis y reflexión de su desempeño y poniendo en acción estrategias y habilidades de autogestión del aprendizaje.</p>	
	<p>Reflexiona sobre las políticas educativas Participa en espacios de análisis y reflexión acerca de las políticas educativas, su proceso de construcción y las implicancias y demandas que generan en su desempeño docente a partir de su experiencia y conocimiento profesional.</p>	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Comprende que la reflexión, individual y colectiva, es un elemento medular en la profesión docente, que le permite mejorar continuamente su práctica y construir una postura sobre las políticas educativas. En coherencia, concibe la reflexión como un proceso sistemático, cíclico y constante, l_i, orientado al análisis de las propias acciones para tomar decisiones pedagógicas que respondan a dicho análisis. Reflexiona de manera individual, con sus pares y con el docente formador sobre las evidencias que registra de las actividades de práctica para identificar sus fortalezas y los aspectos de mejora.</p>	<p>Reflexiona metódicamente de manera individual, con sus pares y con los docentes formadores, sobre las evidencias que registra en el desarrollo de su práctica preprofesional, vinculándolas con la teoría. Producto del proceso reflexivo, identifica los aspectos de mejora e implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica. Tiene una opinión informada de los documentos de política educativa y la normativa que regula la educación en el país y la expresa en distintos entornos físicos o virtuales, con lo que sienta las bases de la dimensión política de su identidad docente.</p>	<p>Reflexiona metódicamente, y con apoyo de sus pares, sobre su práctica pedagógica en el aula, en especial cuando se enfrenta a situaciones que ponen en evidencia dificultades en la misma y que requieren que tome determinadas decisiones. Producto del proceso reflexivo, identifica los aspectos de mejora e implementa los cambios necesarios para garantizar el logro de los aprendizajes. Tiene una opinión informada sobre las principales políticas educativas y la normativa que regula la educación en el país, que le permite participar de distintos entornos físicos y/o virtuales en los que intercambia opiniones e información. De esta manera, construye y afirma la dimensión política de su identidad docente.</p>

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
COMPETENCIA 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Preserva el bienestar del estudiante Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes, en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional, promoviendo acciones que contribuyan al bien común y actuando frente a situaciones que atentan contra éstos.	
	Reflexiona sobre la resolución de dilemas morales Reflexiona, individual y colectivamente, sobre situaciones y problemáticas que se le presentan en su proceso de formación o que observa que se presentan como parte de la vida escolar, resolviendo dilemas morales con actitud crítica y de acuerdo a principios éticos.	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Comprende que la práctica docente y las interacciones que conlleva presentan siempre una dimensión moral, que exige conducirse y tomar decisiones teniendo como criterio fundamental el bienestar de los estudiantes y la protección de sus derechos. Reconoce que para garantizar el derecho de estos a la educación debe ser autónomo y responsable en el cumplimiento de sus funciones y entiende que su práctica es compleja y requiere afrontar reflexivamente diversos tipos de dilemas. Cumple con sus responsabilidades como estudiante de docencia y, cuando interactúa con estudiantes de educación básica, respeta sus derechos sin restricciones.	Preserva siempre el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes con los que interactúa, actuando frente a situaciones evidentes que atentan contra estos. Explica cómo, en la medida de sus posibilidades, el cumplimiento de estas responsabilidades contribuye a garantizar el derecho de los estudiantes a la educación. Cuando se enfrenta a dilemas morales relacionados con su práctica, considera las perspectivas que se ponen en juego y se apoya en docentes de la institución educativa donde realiza sus prácticas para discutir posibles soluciones.	Ejerce éticamente su profesión, por lo que en su práctica cotidiana preserva siempre el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes, actuando frente a situaciones evidentes que atentan contra estos y cumpliendo con las responsabilidades profesionales que garantizan el derecho de los estudiantes a la educación. Reconoce cuáles son los valores que orientan las decisiones que toma en su práctica y cómo influyen en su juicio profesional. Sobre esta base, cuando se enfrenta a dilemas morales relacionados con su trabajo, considera las perspectivas que se ponen en juego y toma decisiones reflexivamente, apoyándose en docentes con mayor experiencia de ser necesario.

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
COMPETENCIA 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de sus emociones e interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Se autoconoce y plantea metas de mejora personal Comprende sus fortalezas, limitaciones a partir del conocimiento y valoración de sí mismo y mostrando confianza en su capacidad de aprender, que lo llevan a establecer y alcanzar sus metas de mejora personal.	
	Identifica sus valores y asume posturas éticas Identifica sus valores y motivaciones, y asume posturas éticas respetando principios éticos fundamentales.	
	Regula sus emociones Regula sus emociones en distintas situaciones, que le permiten relacionarse positivamente con otras personas, resolver situaciones desafiantes, fortalecer su salud emocional y alcanzar sus metas.	
	Interactúa asertiva y empáticamente en trabajo en equipo Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad que le permitan organizar y trabajar en equipo generando metas compartidas, proponiendo alternativas y soluciones creativas desde distintas perspectivas, sustentando críticamente su postura y movilizándolo al grupo para evaluar el proceso permanentemente.	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Identifica sus fortalezas y limitaciones, reconociendo que las primeras son rasgos importantes de su identidad y que puede apoyarse en ellas para superar sus limitaciones. Asimismo, comprende cuáles son los principales valores y motivaciones que determinan sus acciones y cómo estos se vinculan con su decisión de ser docente. Comprende que todos los individuos son responsables por sus acciones y por las consecuencias de las mismas. Asimismo, comprende que las emociones son parte constitutiva de la experiencia humana, pero que requieren ser reguladas para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. En ese sentido, identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás; y reconoce el porqué de estas en una variedad de situaciones	Plantea metas de mejora personal a partir de la identificación de sus fortalezas y limitaciones. Revisa qué tanto ha conseguido alcanzar dichas metas a lo largo de su formación inicial y las ajusta para seguir superándose. Reconoce que los valores y motivaciones que determinan sus acciones tienen una repercusión en los vínculos que establece con sus pares y con los estudiantes de educación básica. Asume posturas éticas frente a situaciones de conflicto moral, respondiendo a la necesidad de resguardar los derechos de los demás. Identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás y reconoce el porqué de estas, en una variedad de situaciones cotidianas. Asimismo, es capaz de regular la expresión de sus emociones en situaciones de conflicto o estrés que emergen en sus interacciones	Revisa críticamente las metas de mejora personal que se plantea a partir de una práctica permanente de reflexión sobre sus fortalezas y limitaciones. Analiza críticamente sus decisiones profesionales a partir de los valores y motivaciones que determinan sus acciones. Argumenta sus posturas éticas frente a situaciones de conflicto moral, identificando las tensiones entre los principios mínimos que resguardan los derechos de las personas y las aspiraciones particulares de individuos o grupos. Identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás, y reconoce el porqué de estas en una variedad de situaciones cotidianas. Asimismo, es capaz de regular la expresión de sus emociones en función de los diversos contextos en los que se desenvuelve y las metas que persigue. Emplea estrategias de regulación emocional para perseverar en el logro de sus propósitos, en especial

<p>cotidianas. Reconoce que una interacción respetuosa se basa en el asertividad y la empatía, así como en manifestar sus perspectivas y necesidades sin desestimar las posturas de sus interlocutores. Del mismo modo, explica que los estereotipos y prejuicios están a la base de las relaciones que establecemos con las personas, y explora cómo algunos de ellos se evidencian en sus interacciones cotidianas.</p>	<p>con estudiantes de educación básica y futuros colegas. Comunica con claridad sus puntos de vista y necesidades y muestra apertura hacia personas con perspectivas distintas a la suya en los espacios de formación preprofesional. En consecuencia, identifica aquellos estereotipos y prejuicios sociales que impactan en sus relaciones con las personas de su entorno inmediato.</p>	<p>aquellos que se vinculan con su quehacer docente. Comunica con claridad sus puntos de vista y necesidades y, al mismo tiempo, muestra apertura hacia personas con perspectivas y procedencias socioculturales distintas a la suya. En consecuencia, identifica aquellos estereotipos y prejuicios sociales que impactan en sus relaciones interpersonales y busca trabajar en ellos para relacionarse cada vez mejor con las personas de su entorno y la comunidad educativa.</p>
---	--	--

COMPETENCIA	CAPACIDADES
<p>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.</p>	<p>Gestiona Información digital Gestiona la información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético para formar ciudadanos capaces de vivir en una sociedad de la información en constante cambio.</p> <p>Articula curricularmente la competencia TIC Articula la competencia transversal N°28 del CN (Se desenvuelve en entornos virtuales mediados por TIC) con las competencias de diversas áreas curriculares y extracurriculares, acorde a las necesidades y contexto de los estudiantes, considerando la atención a la diversidad y un enfoque inclusivo, para potenciar aprendizajes significativos y promoviendo la formación de ciudadanos que hagan uso ético, responsable, creativo y emprendedor de las tecnologías digitales.</p> <p>Gestiona Herramientas y Recursos educativos digitales Gestiona herramientas y recursos digitales cuando selecciona, modifica, crea y comparte contenidos en formatos digitales ajustados a las necesidades, intereses y contextos de los estudiantes, desde un enfoque intercultural, acorde con los propósitos pedagógicos y demostrando un manejo ético.</p> <p>Gestiona prácticas pedagógicas aprovechando los entornos digitales Gestiona prácticas pedagógicas aprovechando los entornos digitales, desde un rol de mediador, para generar experiencias que potencien el aprendizaje autónomo y colaborativo en los estudiantes, dentro de un clima de sana convivencia y atención a la diversidad.</p> <p>Comunica y colabora en entornos y redes digitales Se comunica, construye y mantiene vínculos respetuosos con las personas y su contexto sociocultural a través de entornos y redes digitales y colabora entre colegas y miembros de la comunidad educativa en la generación de emprendimientos orientados a la mejora de los aprendizajes de los alumnos y del entorno.</p>

	<p>Ejerce su ciudadanía digital Se desenvuelve en entornos digitales, construyendo su identidad digital, accediendo y participando en redes locales y globales, promoviendo interacciones sociales éticas, seguras y responsable basadas en principios democráticos.</p> <p>Promueve su desarrollo digital continuo Incorpora el uso de entornos virtuales como recursos y estrategia para su aprendizaje continuo, demostrando espíritu crítico, participación y un comportamiento ético en sus prácticas personales y profesionales en dichos entornos.</p>	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética en su vida privada y para su formación profesional y es consciente de la importancia de administrar su identidad digital y de proteger su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Identifica las oportunidades que ofrecen las tecnologías digitales en términos de acceso a la información, y su valor como herramientas para mediar el aprendizaje. Explica y justifica cómo facilitan su propio proceso de aprendizaje y reconoce la importancia de utilizarlas con responsabilidad, ética y sentido crítico. Valora el papel de las tecnologías para la comunicación, para la generación de espacios de colaboración entre los miembros de su comunidad educativa y para el desarrollo del pensamiento computacional.</p>	<p>Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora políticas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo, discrimina, e incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje información proveniente de internet y de diferentes formatos (textos, videos, sonidos, animaciones, etc.). Explica y justifica las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales para el quehacer docente, y la importancia de utilizarlas con sentido crítico. Además, las utiliza eficientemente para comunicarse con sus pares y otros miembros de la comunidad educativa. Accede a plataformas donde los docentes intercambian contenidos y opiniones. Resuelve problemas digitales, transfiere su competencia digital a nuevas situaciones y valora el papel de las tecnologías en el desarrollo del pensamiento computacional.</p>	<p>Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora políticas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo, discrimina, organiza convenientemente, e incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje información proveniente de internet y de diferentes formatos (textos, videos, sonidos, animaciones, etc.), combinando pertinentemente las tecnologías digitales de las que dispone. Además, las utiliza eficientemente para comunicarse, colaborar e intercambiar información con sus pares y otros miembros de la comunidad educativa. Resuelve problemas digitales, transfiere su competencia digital a nuevas situaciones y sabe cómo aplicar el pensamiento computacional para analizar problemas.</p>

COMPETENCIA	CAPACIDADES	
COMPETENCIA 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones del mundo educativo Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general, mostrando curiosidad, cuestionamiento y reflexión permanente.	
	Diseña e implementa proyecto de investigación Diseña e implementa, crítica y coherentemente, proyectos de investigación, con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos	
	Analiza e interpreta información Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación.	
	Evalúa el proceso de investigación Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.	
ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA		
Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Comprende la relevancia de la investigación educativa en tanto herramienta para la identificación de evidencia y la toma de decisiones con base en esta. Explica en qué consiste el proceso de investigación y reconoce la importancia de desarrollar su actitud investigativa para mejorar su práctica pedagógica y para favorecer el logro de aprendizajes. Identifica situaciones problemáticas en su entorno, susceptibles de investigación, y propone respuestas o explicaciones a las mismas. En función a ello, focaliza un problema y determina los objetivos de la investigación, las actividades a realizar, y los instrumentos y la información requerida (que puede incluir fuentes primarias o secundarias o ambas). Recoge, organiza y analiza la información en función a los objetivos definidos previamente.	Problematiza situaciones de su entorno y plantea un problema de investigación. En razón a ello elabora un plan donde explica los objetivos, la metodología y los instrumentos que empleará. Sustenta su investigación en un marco teórico construido con base en el análisis de fuentes de información confiable y vigente. Lleva a cabo el proceso de recojo de data y organización de la información en función a los objetivos definidos previamente. Analiza a profundidad la información y la interpreta a la luz del marco teórico construido. Elabora conclusiones que contribuyan a la comprensión de la realidad educativa investigada y brinda alcances para mejorarla. Asimismo, identifica lecciones aprendidas que den pie a futuros estudios e investigaciones. Difunde sus resultados, considerando que lleguen a distintos tipos de público, en primer lugar, a los actores que participaron en la investigación.	Participa de espacios de diálogo en los que, con sus colegas, analiza su entorno, identifica Problemáticas y/o potencialidades y prioriza las más relevantes. A partir esto plantea un problema de investigación y lo detalla en un plan. Para implementarlo, involucra a sus colegas y utiliza los recursos de la institución o red educativa. Lleva a cabo el proceso de recojo de data y organización de la información en función a los objetivos definidos previamente. Analiza a profundidad la información y la interpreta a la luz del marco teórico construido y en este proceso hace evidente las múltiples perspectivas –de sus colegas y compañeros de trabajo– sobre esa realidad de la cual forma parte. Elabora conclusiones que contribuyan a la comprensión de la realidad educativa investigada y brinda alcances para mejorarla. Asimismo, identifica lecciones aprendidas que den pie a futuros estudios e investigaciones. Difunde sus resultados, considerando que lleguen a

		distintos tipos de público y en su lugar de trabajo, promueve el uso de los resultados de la investigación para generar mejoras o innovaciones, propiciando una cultura de investigación entre sus pares.
--	--	---

COMPETENCIA	CAPACIDADES
<p>Competencias 13 Comunica ideas, sentimientos, información y problemas demostrando comprensión y produciendo textos claros y pertinentes⁷ y haciendo uso de diversos lenguajes, en situaciones cotidianas y pedagógicas que le permitan interactuar como parte de su desempeño docente.</p>	<p>Comunica oralmente mensajes Comunica oralmente mensajes claros y estructurados con ideas secuenciadas, utilizando un vocabulario amplio y pertinente al interlocutor, con una adecuada entonación y volumen de voz y acompañando con gestos y movimientos corporales que le permiten hacerse entender y sostener conversaciones interesantes en situaciones cotidianas y desde su rol como docente.</p> <p>Comprende textos escritos Comprende textos escritos con una actitud crítica que le permite acceder a información relevante, elaborar inferencias e interpretaciones, reflexionar, evaluar información y tomar decisiones que favorezcan su desempeño académico, personal y profesional.</p> <p>Produce textos escritos Produce diversos textos escritos coherentes y cohesionados, utilizando vocabulario variado, respetando las normas gramaticales y presentados de manera creativa que motiven a ser leídos, que faciliten su comprensión y que le permitan comunicarse con diversos interlocutores según propósitos y contextos variados.</p> <p>Comunica mensajes usando lenguaje no verbal Comunica mensajes mediante diversos códigos culturales y artísticos que le permita conocer, interpretar, experimentar, apreciar y valorar críticamente el arte, la danza y la música como parte de su integración a la comunidad socio cultural y su formación personal, ciudadana y profesional.</p> <p>Comunica mensajes en segunda lengua: inglés Comprende textos orales y escritos en inglés, sobre temas abstractos y concretos que le permiten acceder a información e investigaciones de manera crítica, reflexiva y pertinente, participar en espacios académicos y de colaboración con diferentes</p>

⁷ La comunicación debe ser siempre pertinente a los contextos socioculturales.

interlocutores con un grado de fluidez y espontaneidad, acceder, compartir y utilizar recursos y herramientas educativas actuales.

ESTÁNDARES DE LA COMPETENCIA

Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo

Comprende textos orales y escritos, sobre temas académicos, identifica sus ideas centrales y complementarias, infiriendo información implícita e interpretando, y reflexionando y evaluando su forma y contenido, para construir el sentido del texto en función de sus conocimientos previos, fuentes diversas y el contexto sociocultural en que fueron producidos.

Produce textos académicos formales; organizados y desarrollados según el género discursivo, con vocabulario disciplinar y otros recursos lingüísticos pertinentes; adecuados al destinatario, propósito y registro; empleando fuentes de información confiables y diversas; y reflexionando y evaluando la forma, el contenido, y el contexto comunicativo y sociocultural de su producción.

Utiliza de manera intencional formas de comunicación no verbal en sus interacciones, combinando movimientos, gestos y voz con los elementos de espacio, ritmo y tiempos para lograr interacciones efectivas y atendiendo a la diversidad de las personas y sus contextos.

Observa diversos códigos culturales de entornos cercanos y lejanos, empleando sus sentidos para analizar las cualidades visuales, táctiles, sonoras y kinestésicas de diversas manifestaciones y las formas como se combinan. Contextualiza el origen de diferentes códigos analizando la influencia del contexto sociocultural e histórico en su creación y la manera en que transmite sus significados, interpreta, y reflexiona y evalúa su forma y contenido. Emplea códigos culturales, con un estilo personal, para comunicar de manera efectiva ideas o asuntos pertinentes a su realidad y a audiencias en particular. Reflexiona sobre sus procesos y creaciones y los socializa con otros, con el fin de seguir desarrollando sus capacidades críticas y creativas.

Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo

Comprende textos orales y escritos, de carácter académico y científico, identificando sus ideas centrales y complementarias, infiriendo e interpretando la información, y reflexionando y evaluando su forma y contenido, para construir el sentido del texto desde un enfoque interdisciplinar y crítico, en función de sus conocimientos previos, fuentes diversas y el contexto sociocultural e ideológico en que fueron producidos.

Produce textos orales y escritos, sobre temas académicos y formales de extensión y complejidad apropiados; organizados y desarrollados según el género discursivo, y usando vocabulario especializado y otros recursos lingüísticos pertinentes; adecuados al destinatario, propósito y registro; empleando autónomamente fuentes de información confiables y diversas; y reflexionando y evaluando la forma, el contenido, y el contexto comunicativo, sociocultural e ideológico de su producción.

Manifiesta una comunicación no verbal personal consistente con el lenguaje verbal, adaptada a las personas, propósito y contexto de la situación didáctica para lograr una comunicación asertiva.

Aprecia los diversos códigos culturales a nivel global, y en especial el de sus estudiantes, analizando los principios, elementos y formas de interacción, desde el contexto su creación. Reflexiona y evalúa críticamente su forma y contenido, para interpretar las intenciones y significados, en función de sus conocimientos previos, su experiencia vivencial o virtual, fuentes diversas y el contexto sociocultural e ideológico en que fueron producidos.

Experimenta, investiga y emplea diversos códigos culturales, de manera individual y colectiva, combinando técnicas y elementos con una intención. Crea proyectos que integran diversos códigos culturales para encontrar la manera más efectiva de desarrollar sus ideas y demuestra el desarrollo de un estilo personal. Comprende textos orales y escritos en inglés, sobre temas abstractos y concretos que le permiten acceder

Comprende las ideas principales en textos orales y escritos en inglés, sobre asuntos familiares de su entorno personal y académico que le permite reforzar y expandir el aprendizaje de diversas áreas de su formación. Se comunica con textos simples y cohesivos que le permiten describir hechos, experiencias, planes y opiniones y colaborar en entornos colaborativos den inglés.

a información e investigaciones de manera crítica, reflexiva y pertinente, participar en espacios académicos y de colaboración con diferentes interlocutores con un grado de fluidez y espontaneidad, acceder, compartir y utilizar recursos y herramientas educativas actuales.

Como se verá en la siguiente sección, las competencias de los estudiantes -como lo establecen los DCBN- están impregnadas por los principios y valores de los enfoques transversales relacionados con la vigencia plena de los derechos, igualdad de género, inclusión, desarrollo sostenible, bien común, interculturalidad y la mejora permanente.

Sintetizando estas grandes metas curriculares relacionadas al Perfil, en la EESP ITS hemos definido cinco (5) atributos que se constituyen en el ADN de nuestros futuros docentes, que denominamos **SER ITS**.

Competente⁸: identifica, comprende, encara con voluntad y resuelve de manera idónea, pertinente y eficiente problemáticas del sector educativo en sus ámbitos de desarrollo profesional. Para hacerlo combina una serie de recursos internos y externos y toma decisiones que se basan en principios éticos que están enmarcados en los enfoques transversales.

Crítico reflexivo⁹: usa permanentemente sus competencias reflexivas para el desarrollo de su autonomía profesional e institucional; así como, para contribuir con la función social de la escuela.

Innovador: diseña soluciones creativas, alternativas y pertinentes frente a las situaciones complejas y desafiantes que se identifican en el contexto de aula y escuela, y las pone a prueba con perseverancia.

Líder: moviliza y gestiona el cambio en el entorno escolar desde una dinámica de interacción colegiada, con sentido de propósito y de manera permanente.

Ético: actúa consistentemente bajo los valores y principios de los enfoques transversales, particularmente los relacionados a la igualdad, honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso en su vida personal y en el ejercicio de su profesión docente, consciente de su rol social y del impacto de sus acciones sobre el ecosistema educativo.

5.2 Modelo pedagógico

La misión de la escuela nos demanda que formemos “*docentes tanto en su periodo inicial como en servicio; desarrollando y consolidando sus competencias docentes en base a una formación integral que combina un manejo teórico sólido con las experiencias pedagógicas. Incorporamos componentes del aprendizaje situado y las prácticas en aula, así como de la investigación aplicada e innovación respondiendo a las problemáticas que se dan en el sector educativo y aportando así a una educación de calidad, equidad e inclusión.*” En esa línea, nuestro modelo educativo postula la integración de fundamentos y marcos teóricos con la investigación y la práctica crítico-reflexiva, así como la experiencia en contextos reales y en comunidades profesionales de aprendizaje. A partir de esto, se asumen una serie de principios pedagógicos que orientan el diseño y conducción de nuestros procesos de enseñanza y de aprendizaje, tomando en cuenta los entornos específicos.

En nuestro modelo pedagógico¹⁰ se ha buscado generar las condiciones para que todos nuestros estudiantes logren desarrollar el perfil de egreso -competencias, atributos y valores y principios de los enfoques transversales- mencionado en la sección anterior. En este modelo se establecen enfoques de la formación docente, fundamentos epistemológicos, componentes y principios pedagógicos.

⁸ En la siguiente sección se tratará lo que se asume por enfoque por competencias.

⁹ En la siguiente sección se aborda lo que se asume por crítico reflexivo

¹⁰ El modelo pedagógico se desarrolla a profundidad en el PCI

5.2.1 Enfoques

- *Enfoque crítico reflexivo*

Asumimos un enfoque crítico reflexivo que busca desarrollar en los estudiantes la reflexión crítica de la práctica pedagógica a partir de los cuales se propician competencias desde y para la práctica profesional. Desde este enfoque se busca promover en los estudiantes capacidades para el desarrollo de la autocrítica, la investigación, la validación de propuestas, la afirmación de la identidad y la autonomía profesional; lo que implica el desarrollo de estrategias de análisis y sistematización de la práctica pedagógica para identificar y deconstruir los supuestos teóricos¹¹ que la condicionan. Por esto la formación docente considera espacios de reflexión crítica de la práctica pedagógica, ya que solo es posible cambiar prácticas pedagógicas socialmente aceptadas en la medida que el futuro docente descubra y cuestione los supuestos que las sustentan.

- *Enfoque de competencias¹²*

Asumimos un enfoque de competencias que busca desarrollar en los estudiantes las capacidades para “resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad de poner en práctica un saber.” (MBDD, p. 16). Esto implica, por un lado, una relación estrecha con la realidad educativa -entendida como realidad compleja-, pues es en diálogo con esta que se desarrollan un conjunto de habilidades para leerla y actuar sobre ella. Implica por otro lado, desarrollar una profunda reflexión sobre la propia práctica y sobre la realidad (enfoque anterior), de allí que -como veremos en la siguiente sección- la práctica clínica se convierte en un componente fundamental de nuestro modelo.

Asumimos que para actuar competentemente los estudiantes deben desarrollar y consolidar un pensamiento complejo y sistémico, y un pensamiento crítico que les permita actuar sobre la realidad en general, y sobre la realidad educativa en particular.

5.2.2 Fundamentos epistemológicos¹³

- *La complejidad*

Desde el fundamento de la complejidad se pretende, como plantea Morin (2003) romper pensamientos simplificadores que tienden a desintegrar “la complejidad de lo real”. En esa línea, los procesos formativos deben darse en un marco de interdependencias dinámicas en continuos cambios, cuyos componentes son pluridimensionales (cognitivos, afectivos, administrativos, políticos y tecnológicos (Tobón, 2004). El pensamiento complejo supone implementar “un método de construcción de saberes que se base en generar un entretejido de las partes, la construcción de relaciones, el caos, el cambio y la incertidumbre.” (Tobón, 2004. p. 23). Implica, además, abordar el mundo y al ser humano desde todos sus elementos, entretejiendo sus partes con el fin de comprenderlos, dentro de los límites de la incertidumbre.

- *Constructivismo*

Desde este fundamento se concibe que las personas desarrollan conocimientos por ellos mismos y construyen aprendizajes en acción y situación en relación con las prácticas sociales establecidas; así como a partir de la reflexión de esa acción. En este proceso las personas aprenden y comprenden las situaciones a partir de lo que hacen, y al hacer aplican una red de conocimientos para abordar nuevas

¹¹ Es importante recordar que las estudiantes de formación inicial (cualquiera sea el nivel) tienen muchos saberes previos sobre las prácticas docentes ya que en su experiencia han pasado mínimo 11 años en una escuela con una gran diversidad de docentes y de prácticas.

¹² En el PCI se desarrollará con mayor profundidad lo que entendemos por el enfoque por competencias y el actuar competente y sus implicancias para la educación

¹³ En el PCI se desarrollarán a mayor profundidad

situaciones o realizar nuevas tareas. De esta manera, el aprendizaje se basa en los conocimientos previos que posee la persona; lo que quiere decir, que el sujeto primero aprehende la realidad desde sus esquemas cognitivos (asimilación) y, luego, reestructura dichos esquemas integrando parte de la información que ha ingresado (acomodación), por lo que se puede decir que el aprendizaje se constituye a partir de la acomodación. En ese sentido, la formación docente es un proceso de interacción social en el que los estudiantes son protagonistas de su propio aprendizaje, parten de sus conocimientos previos y reciben andamiaje necesario para que construyan activamente sus nuevos conocimientos, habilidades y actitudes y valores. De este modo, la experiencia de aprendizaje se caracteriza por el descubrimiento, el conflicto cognitivo y la metacognición.

5.2.3 Componentes

- ***Práctica clínica***

La práctica clínica¹⁴ es un elemento medular en nuestra propuesta formativa porque permite el desarrollo de competencias profesionales asociadas al perfil de egreso a partir de propiciar experiencias concretas de contacto e intervención pedagógica en contextos reales y diversos de educación básica según el nivel de estudios para el que se está formando el estudiante. Se desarrolla en un contexto situado y real donde se despliega contacto e interacción entre estudiantes, profesores, padres y madres de familia y demás actores educativos. Su naturaleza es continua, obligatoria, progresiva y se organiza en dos etapas: i) la formación en contexto y ii) la práctica preprofesional. Se diseña para que el estudiante asuma progresivamente y, de forma cada vez más autónoma, los roles del quehacer docente; propiciando la reflexión crítica sobre esta experiencia en diálogo con los marcos conceptuales y fundamentos pedagógicos abordados en su formación. De esta manera, la formación situada le ofrece al estudiante la oportunidad de observar, en un inicio, y, posteriormente, de intervenir -con la guía de un docente con experiencia- desde el acompañamiento a grupos pequeños hasta la conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Las experiencias de la formación situada serán recuperadas, problematizadas y abordadas en procesos de indagación y en conexión con los aportes de los distintos cursos del plan de estudio.

- ***Innovación e investigación***

La innovación e investigación son componentes medulares de nuestra propuesta formativa porque su desarrollo progresivo y aplicado a la educación, permite que nuestros estudiantes logren formularse preguntas o problemas de investigación relevantes, construir marcos teóricos y sistematizar los hallazgos de otras investigaciones; recoger, analizar e interpretar evidencia; evaluar intervenciones; y, comunicar resultados en lenguaje académico. A partir de los procesos de investigación los estudiantes podrán fortalecer las competencias profesionales demandadas por el perfil, y diseñar y poner a prueba intervenciones pedagógicas que plantean respuestas novedosas a problemáticas de la práctica docente, con creatividad y perseverancia. Por lo anterior, promovemos la generación de conocimiento y la innovación en educación mediante una sólida formación en investigación aplicada e investigación acción, y a partir de líneas de investigación y sistematización de evidencia sobre prácticas pedagógicas, interacciones didácticas y procesos de aprendizaje; en la que participan nuestros estudiantes, formadores e investigadores de nuestra Escuela o vinculados a ella.

- ***Diálogo de saberes***

El diálogo de saberes es un elemento fundamental en la construcción de conocimientos de nuestros estudiantes porque implica reconocer que existen distintas maneras de ver e interpretar la realidad y relacionarse en ella; así como, comprender que en nuestras sociedades pluriculturales es necesario

¹⁴ En el PCI se precisa como formación o prácticas situadas.

desarrollar prácticas de intercambio y enriquecimiento mutuo, a partir de los saberes de las distintas culturas y las ciencias. Esto supone concretamente que en los distintos cursos de los programas de formación se brinden oportunidades para reconocer-valorar-aceptar que existen distintas maneras de entender la realidad, entender otros conocimientos que proceden de contextos andinos, amazónicos o de otras partes del mundo, reconocer que somos resultado de procesos de intercambio y enriquecimiento cultural a lo largo de nuestra historia y con posibilidades de enriquecer otros entornos culturales en los que convivimos desde lo que somos y sabemos, y cuestionar posiciones de poder o hegemónicas que pretenden minimizar los saberes de culturas diversas.

- ***Comunidad profesional de aprendizaje***

La comunidad profesional de aprendizaje es un componente fundamental en nuestra propuesta educativa, ya que está conformada por un conjunto de profesionales comprometidos con la educación en general y la formación docente en particular, desde la diversidad de sus funciones y especializaciones; así como con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, con el cambio y la calidad educativa. Este conjunto de profesionales asume los procesos de enseñanza y de aprendizaje de los estudiantes como el proceso central que deben garantizar desde sus intervenciones para lograr el desarrollo y fortalecimiento de las competencias profesionales docentes; así como para aportar al desarrollo de la sociedad con la producción de conocimientos que como profesión genera. Por esta razón, se promueven estrategias de trabajo colegiado para la integración de intereses y esfuerzos docentes que posibiliten el diseño de proyectos profesionales que se generan en la identificación de situaciones y demandas del entorno social en general o del entorno de formación profesional en particular, que preocupan, inquietan o interesan y se concretan en decisiones compartidas. En este proceso es fundamental propiciar el involucramiento de todos los formadores en los diferentes momentos de la vida institucional en EESP ITS, respetando sus procesos de aceptación de propuestas, sus expectativas, intereses, creencias, prejuicios y temores que se puedan generar a partir de ellas.

- ***Digital***

Lo digital es un componente central en la formación docente porque partimos del convencimiento que este debe integrarse en la vida de la persona y en todas las áreas de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto. Así, la tecnología digital está cambiando a todos y a la sociedad y con ello está transformando permanentemente la vida de las personas y sus maneras de aprender. Por ello, desde el reconocimiento de que los avances digitales son progresivos e impactan directamente en las relaciones sociales y económicas, los intercambios culturales, los procesos de enseñanza, entre otras dimensiones; en la EESP ITS, la formación docente busca garantizar una alfabetización digital que permita utilizar efectivamente herramientas tecnológicas en la práctica pedagógica y en el propio desarrollo profesional continuo; así como favorecer el desarrollo de una ciudadanía digital para el uso ético y responsable de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

5.2.4 Principios pedagógicos

- ***El rol crucial de la motivación y de las emociones***¹⁵

En la actualidad diversos autores han trabajado a profundidad este tema y sostienen que la motivación y las emociones juegan un rol fundamental en la calidad de los aprendizajes. José Ignacio Pozo (2009) sostiene que la motivación resulta necesaria para que los estudiantes se involucren y se conecten con

¹⁵ La importancia de la motivación, las creencias motivacionales y las emociones en los procesos de aprendizaje, ha sido trabajada por varios autores. En particular tomamos en cuenta lo planteado por Boekaerts, Pozo y Casassus

su aprendizaje. Los docentes debemos asegurarnos de que haya razones y motivos para que los estudiantes se involucren y se arriesguen a aprender. Por su parte, Casassus —quien sostiene que la emoción es fundamental en el proceso de aprendizaje— afirma que los docentes debemos entusiasmarlos con los problemas que planteamos y con las experiencias de aprendizaje que gestionamos.

Finalmente, Boekaerts (2016) sostiene que es fundamental conocer cuáles son las creencias motivacionales de los estudiantes, porque estas influyen en el deseo de participar en actividades de aprendizaje, incluso sin que los estudiantes sean conscientes de ello. De esta manera, los estudiantes utilizan sus creencias motivacionales para dar significado a las tareas y situaciones de aprendizaje, así como a su contexto social y educativo. Ella identifica diversos tipos de creencias motivacionales: (i) creencias sobre su propia capacidad para hacer algo (eficacia); (ii) creencias sobre que ciertas acciones conducirán al éxito y otras al fracaso (expectativas de resultado); (iii) creencias sobre el propósito de una actividad de aprendizaje (orientación hacia una meta); (iv) creencias sobre cómo de interesantes o aburridas son las actividades (juicios de valor); y (v) creencias de causas percibidas del éxito y el fracaso (atribuciones). Concluye que nuestro comportamiento como docentes y nuestras prácticas de enseñanza y evaluación desencadenan emociones específicas y creencias motivacionales en los estudiantes que afectan su involucramiento y, por consiguiente, la calidad de sus aprendizajes.

- ***Aprendizaje significativo***

El aprendizaje es significativo cuando una información nueva se relaciona o se conecta con conceptos o conocimientos que ya se encuentran en las estructuras cognitivas del estudiante. Este proceso genera conceptos o ideas nuevas que pasan a formar nuevas estructuras mentales. Por ello en nuestros procesos de enseñanza aprendizaje se otorga importancia a la recuperación o activación de los saberes previos pues son estos los que les dan sentido al nuevo saber que pretendemos promover. Para lograr aprendizaje significativo, es necesario que el estudiante ponga en práctica la formación recibida de manera activa y no como un acto mecánico o memorístico; asimismo, es de suma importancia, que los estudiantes tengan predisposición e intención para las transformaciones cognitivas. Como se ha planteado en el anterior principio, la motivación intrínseca que los estudiantes tienen es un factor en este proceso. Por ello, el docente de la EESP ITS debe implementar una serie de estrategias motivacionales que apunten al desarrollo y consolidación de la motivación intrínseca. De igual manera, debe brindar experiencias de aprendizaje, que guarden una lógica interna y que exijan a los estudiantes encarar situaciones desafiantes, generar el desarrollo de habilidades de investigación, indagación y análisis crítico para la comprensión profunda e intervención en dichas situaciones complejas. La puesta en práctica de una profesión, hace necesario que diferentes problemas o situaciones sean atendidos poniendo en juego y relacionando conocimientos variados e interrelacionados, estableciendo vínculos con su realidad.

- ***Aprendizaje situado***

El aprendizaje situado se centra en la idea de que el aprendizaje es un proceso social y contextual que ocurre dentro de situaciones y contextos específicos. Este aprendizaje se basa en la idea de que los estudiantes aprenden mejor en un entorno auténtico y significativo en el que se identifican situaciones de interés que propician preguntas y en las que se puede aplicar activamente el conocimiento y las habilidades. El concepto de aprendizaje situado se basa en la teoría del constructivismo, que ya se vio previamente y que sostiene que los individuos construyen activamente su propio conocimiento a través de la interacción con su entorno. De esta manera, el aprendizaje no es simplemente la adquisición pasiva de información, sino un proceso activo en el que los estudiantes interactúan con su entorno, resuelve problemas reales, colaboran con otros y reflexionan sobre sus experiencias. Por estas razones en la EESP ITS partimos de entender que la actividad en contexto es un factor de la formación

profesional. En esa línea, la docencia se aprende en el mismo contexto de ejercicio profesional “el colegio de educación básica” y en el acto de facilitar procesos de enseñanza y de aprendizaje y en la reflexión crítica y colegiada sobre la propia práctica pedagógica y la de otros; en situaciones auténticas y entornos reales. De ahí que se priorizan las metodologías como el ABP (aprendizaje basado en problemas), el análisis de casos y la pedagogía de proyectos.

- ***Aprendizaje colaborativo:***

En la ESSP ITS se fomenta la interacción y el trabajo en equipo entre los estudiantes para alcanzar objetivos comunes de aprendizaje porque comprendemos que el aprendizaje es un proceso social y que los estudiantes pueden beneficiarse de la colaboración con sus compañeros. En el aprendizaje colaborativo, los estudiantes trabajan juntos en tareas, proyectos, discusiones y actividades complejas que requieren de la participación activa de todos los miembros del grupo para lograr resolverlas o realizarlas. En este proceso se promueve el intercambio de ideas, el debate, la resolución conjunta de problemas, el pensamiento crítico y el aprendizaje mutuo; así como la comunicación efectiva, la negociación, el liderazgo y la resolución de conflictos. De esta manera, los estudiantes logran comprensiones más profundas al tener la oportunidad de deliberar y enriquecerse desde la perspectiva de sus compañeros, lo cual los prepara para el trabajo colegiado en entornos profesionales.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el aprendizaje colaborativo también presenta desafíos, como la distribución equitativa del trabajo, la gestión de conflictos y la dependencia excesiva de los miembros del grupo más activos. En consecuencia, los formadores en la ESSP ITS desempeñan un papel fundamental en el diseño y la facilitación de actividades colaborativas, proporcionando orientación y apoyo para garantizar un entorno de aprendizaje efectivo y equitativo.

- ***Aprendizaje activo y experiencial***

El principio de aprendizaje activo y experiencial busca que los estudiantes desarrollen sus competencias a través de la experiencia y de la reflexión que realizan sobre esas experiencias. Se basa en la idea de que los estudiantes aprenden mejor cuando están activamente involucrados en situaciones reales, problematizando las características de dicha realidad, aplicando conceptos y teorías a problemas concretos.

Desde este principio los estudiantes se convierten en protagonistas de su propio aprendizaje para construir saberes y desarrollar sus competencias, por lo que nuestras experiencias de aprendizaje consideran la experiencia generada en la formación situada y se presta especial atención a la metodología activa del ABP y a la pedagogía por proyectos. Además, se propician recurrentes oportunidades para el trabajo en equipo, las discusiones en grupo, las presentaciones y debates, las simulaciones y las actividades prácticas; toda vez que estas son necesarias para que los estudiantes puedan enfrentarse a desafíos reales y tomar decisiones con sustento.

En coherencia con este principio, en la ESSP ITS los estudiantes tendrán la oportunidad de problematizar las experiencias de la práctica incluyendo las propias, aplicar sus conocimientos en contextos prácticos, experimentar las consecuencias de sus acciones y reflexionar sobre lo que han aprendido. De esta manera, desarrollarán habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el liderazgo. Además, desarrollarán su autonomía porque desde el papel activo que los estudiantes asumen en las experiencias de aprendizaje deben reflexionar y tomar decisiones de gestión de su propio aprendizaje.

Desde este principio todo aprendizaje y toda experiencia se reflexiona. Por ello el desarrollo la reflexión sobre la práctica se constituye en una capacidad fundamental que exige a los estudiantes analizar y

discutir sus experiencias, identificar los supuestos que la sostienen, deconstruirlos y construir conceptos y principios que sustenten sus acciones y decisiones en sus contextos de desarrollo.

- ***Aprendizaje diferenciado***

A partir del reconocimiento de la diversidad de los estudiantes que se expresa en sus características particulares, como sus intereses, niveles de desarrollo de competencias, ritmos de aprendizaje, necesidades afectivas y otras; se asume el principio de aprendizaje diferenciado, en la línea del enfoque de inclusión y atención a la diversidad. Asumir el aprendizaje diferenciado implica realizar prácticas para adaptar las estrategias de aprendizaje, enseñanza y evaluación para atender las necesidades individuales de los estudiantes y favorecer su proceso de desarrollo de competencias. Esto, explica que los procesos pedagógicos deben proporcionar experiencias de aprendizaje efectivas a partir del reconocimiento de las particularidades y necesidades de los estudiantes.

En el contexto de la educación superior, el aprendizaje diferenciado implica varias estrategias. Algunas de ellas incluyen, diversificación de los métodos de enseñanza, adaptación de los recursos de aprendizaje, evaluación diferenciada y apoyo individualizado. Es importante destacar que el aprendizaje diferenciado no implica tratar a los estudiantes de manera desigual, sino reconocer y responder a sus necesidades individuales para promover un aprendizaje más efectivo y significativo.

- ***Autonomía y metacognición***

Desde este principio en la EESP ITS se busca que los estudiantes fortalezcan un conjunto de habilidades para aprender a aprender en educación superior que les permita, asumir que el aprendizaje se desarrolla a lo largo de la vida y desarrollar su capacidad de autoaprendizaje con la finalidad de lograr su realización profesional. Para esto se asume que el aprendizaje nunca para, por lo que el estudiante debe aprender por sí mismo a elegir qué, cómo y para qué aprender, desarrollando confianza y seguridad en sus desempeños y autodisciplina a partir de monitorear y evaluar los mismos.

Para lograr autonomía en el aprender a aprender en la formación y ejercicio profesional es fundamental que los estudiantes realicen reflexión metacognitiva que les permita conocer sus propios procesos cognitivos; es decir algunos de los procesos y productos que elaboran en su mente¹⁶ cuando encaran situaciones desafiantes. De esta manera, a partir de la reflexión metacognitiva, los estudiantes a lo largo de su formación tendrán que identificar las implicancias de los desafíos que se proponen en los distintos cursos del plan de estudios y las competencias que se movilizan para encararlos, sus condiciones y sus restricciones; activar, recuperar y evaluar sus saberes previos; definir estrategias efectivas que deben utilizar para aprender, reconocer y evaluar sus propios conocimientos y habilidades respecto al desafío en cuestión; reconocer lo que suelen hacer para motivarse, seguir aprendiendo y mejorar cada día; reconocer sus propias dificultades y plantearse metas viables que le signifiquen un reto motivador. Además, reconocer lo que necesitan aprender, reconocer evidencias o ausencia de sus desempeños en lo que hace o produce; así como, de los factores que le afectan en sus procesos de aprendizaje.

- ***Partir de situaciones problemáticas o desafiantes***

La realidad es una oportunidad para el aprendizaje y fundamentalmente para el desarrollo de las competencias, pues estas se construyen en la medida en que se comprende e interviene en situaciones problemáticas o desafiantes. Encarar situaciones problemáticas o desafiantes exige de procesos de reflexión, deliberación, toma de decisiones, entre otros, para así desarrollar capacidad de resolución de problemas. En esa línea partir de situaciones problemáticas o desafiantes propias de la realidad o del ámbito de ejercicio profesional (el aula y la escuela), dará a los estudiantes la oportunidad de

¹⁶ Monereo, 2008. Citado en: Alcázar J. (2022). Material de trabajo. Minedu

investigar, plantear alternativas de solución, construir respuestas sustentadas y validar sus respuestas o planteamientos. De esta manera, el desarrollo de competencias cobra sentido para nuestros estudiantes de educación porque es a partir de sus intervenciones en escenarios reales que pueden aportar al desarrollo de la vida de la escuela y aula, de manera reflexiva y sustentada, ejerciendo una intervención responsable como futuro profesional en educación. En el proceso en el que los estudiantes reconocen, analizan y evalúan las situaciones problemáticas o desafiantes que identifican en la realidad de aula y escuela, van afirmándose en su identidad profesional caracterizada por su interés por lo que sucede en su entorno y porque posee capacidades transformadoras.

- ***Retroalimentación para el aprendizaje***

La evaluación formativa es uno de los pilares fundamentales para un aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias; busca en esencia ayudar a los estudiantes a mejorar ambos procesos. Hacer realidad esta mejora, requiere de la retroalimentación para hacer posible la toma de decisiones más pertinentes y el ajuste del desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje, con el propósito de mejorar los desempeños complejos esperados. Por ello, la retroalimentación debe ser una práctica cotidiana que involucre tanto a los docentes, como a los mismos estudiantes, ya sea de manera formal e informal. Así la retroalimentación debe ser específica, debe ubicar previamente el error (de existir), identificar fortalezas y debilidades y dar sugerencias concretas para seguir avanzando e implica entre otras actividades, formular preguntas para ayudar a los estudiantes a: (i) comprender sus modos de pensar; (ii) valorar sus procesos de aprendizaje y sus resultados y (iii) autorregular sus aprendizajes. (Anijovich y González, 2011). Finalmente se asume que la retroalimentación cuida la autoestima de los estudiantes.

5.2.5 Enfoques transversales

El modelo pedagógico se pone en diálogo con los enfoques transversales que plantean los DCBN:

- ***Enfoque de derechos***

Parte por reconocer a los seres humanos como sujetos de derechos, con valor intrínseco y con dignidad, como personas con capacidad de defender y exigir sus derechos y los de los otros. Asimismo, reconocer que son ciudadanos con responsabilidades que participan del mundo social propiciando la vida en democracia y la vigencia plena de los derechos humanos.

- ***Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad***

Se basa en el reconocimiento de que todas las personas -niñas, niños, adolescentes, adultos y jóvenes- tienen derecho a oportunidades educativas diversas y a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, al margen de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, condición de discapacidad o estilos de aprendizaje. En ese sentido, la atención a la diversidad significa erradicar la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades.

- ***Enfoque intercultural***

Se refiere al reconocimiento y valoración del proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio valioso entre personas de diferentes culturas. Está orientado a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. En cualquier sociedad las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación va generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo.

- ***Enfoque igualdad de género***

Reconoce que todas las personas tienen el mismo potencial para desarrollarse plenamente y para aprender. La igualdad de género implica la igual valoración de los diferentes comportamientos,

aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, por lo que implica la deconstrucción de estereotipos y prejuicios.

- ***Enfoque ambiental***

Se refiere a la formación de personas con conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático a nivel local y global, así como sobre su relación con la pobreza y la desigualdad social. Implica, por lo tanto, una actitud proactiva para la transformación de nuestras relaciones con el ambiente y al interior de las sociedades.

- ***Enfoque orientación al bien común:***

Orienta a las personas a proponer proyectos de vida que no estén centrados únicamente en su individualidad, sino que puedan contribuir con el bienestar de la sociedad en general. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, a partir de las cuales y por medio de las cuales las personas consiguen su bienestar. Este enfoque considera a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos como asociación mundial.

- ***Enfoque búsqueda de la excelencia:***

La excelencia significa utilizar al máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La excelencia comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona. Tiene como uno de sus pilares el manejo de la incertidumbre.

5.2.6 Estrategias metodológicas

Los formadores de la EESP ITS aplican una diversidad de estrategias metodológicas¹⁷ en sus cursos, módulos y talleres; entre ellas las metodologías más relevantes son:

- ***Método de estudios de casos:*** los estudiantes investigan un problema real y específico y lo resuelven sobre la base de un análisis riguroso de sus elementos y circunstancias. Ello les permite adquirir la base para un estudio inductivo (Boehrer, y Linsky, 1990). Basados en esta metodología, en la EESP ITS buscamos que los estudiantes identifiquen casos en sus observaciones e intervenciones en la práctica clínica o formación situada y que los lleven a la discusión en los diferentes cursos del plan de estudios.
- ***Aprendizaje basado en problemas:*** los estudiantes desarrollan sus competencias a partir de un problema o desafío que deben comprender a profundidad y a partir de lo cual deben identificar alternativas y estrategias de resolución desde los distintos actores que están implicados. Esta metodología promueve el desarrollo de autonomía y trabajo interdisciplinario, así como el planteamiento de alternativas de solución.
- ***Pedagogía de proyectos:*** esta pedagogía que tiene mucho en común con la anterior, se complementa con acciones directa de intervención en la realidad para transformarla. Supone un visión de la docencia como guía o acompañante de los estudiantes en sus procesos de construcción de aprendizaje y de una visión del estudiante como protagonista activo, capaz de resolver problemas de su contexto.

¹⁷ Las metodologías específicas se describen en el PCI

- **Proyectos integradores:** los estudiantes elaboran un proyecto integrador al finalizar cada año académico. Desde este proyecto los estudiantes responden o proponen acciones de mejora vinculados a un problema identificado en la práctica pedagógica. Para formular su respuesta o propuesta de acción, los estudiantes aplican las competencias en desarrollo y sus recursos, utilizan las estrategias desarrolladas en los diferentes espacios formativos para planificar, diseñar y ejecutar sus respuestas o acciones. Los proyectos se articulan y aplican a través de la formación situada y práctica preprofesional, y son registrados, sistematizados y evaluados desde la investigación en el portafolio de la formación docente.

5.2.7 Evaluación formativa

La evaluación está centrada en el desarrollo de las competencias personales y profesionales del estudiante de la EESP ITS. Se orienta a promover la mejora continua de los aprendizajes por lo que supone procesos de metacognición por parte del estudiante y de retroalimentación oportuna del formador u otros compañeros (como se ha visto en el principio de la sección anterior) a lo largo de los procesos de construcción de aprendizajes. Favorece que el estudiante autogestione su proceso de aprendizaje, movilice conocimientos, habilidades, actitudes, emociones y valores en sus diferentes actuaciones. La evaluación es un proceso sistemático, planificado y permanente que se desarrolla durante todo el itinerario formativo del estudiante de FID, desde la evaluación de ingreso a un Programa de estudios hasta la obtención del título profesional o certificación, según sea el caso.

Evaluar competencias involucra actuaciones complejas y observables de los estudiantes de FID a partir de criterios claros y compartidos. Para identificar el avance en el desarrollo de competencias y reflexionar sobre la forma de mejorar los desempeños, se recurre a los criterios de evaluación tales como las capacidades de las competencias o los estándares de Formación Inicial Docente. Estos visibilizan la gradualidad del aprendizaje, permiten al docente formador acompañar y retroalimentar el avance de los estudiantes con referentes explícitos y a los estudiantes saber qué se espera de ellos, analizar las evidencias que va generando y reflexionar sobre cómo está aprendiendo, tomando consciencia sobre el nivel de avance en el desarrollo de sus competencias (desempeños complejos). Desde el manejo de los criterios de evaluación se incide en la aplicación de diversas estrategias o procedimientos como la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.

La información se recoge mediante la aplicación de los diversos instrumentos de evaluación, luego se procesa e interpreta con la finalidad de otorgar una valoración y calificación determinada. Este paso se efectúa, principalmente, con fines de promoción del estudiante donde se establece el grado de desarrollo de los criterios de desempeño y las competencias.

La calificación se rige según la normativa y disposiciones para el sistema de evaluación en educación superior que establece el Ministerio de Educación¹⁸. La calificación aplica, en cada curso, para 3 competencias, a través de logros vinculados a cada una de ellas. La calificación final, se obtiene de un promedio simple de las calificaciones de las competencias, considerando hasta un decimal.

5.2.8 Clima e interacciones

La EESP ITS promueve interacciones de calidad entre sus estudiantes, formadores, y otros actores que intervienen en la institución. Estos procesos se asumen fundamentales pues se considera que el intercambio de experiencias que se suscitan en los procesos de enseñanza y de aprendizaje y que están basados en el respeto, la inclusión, la confianza, la acogida, y colaboración son fundamentales para la convivencia y el desarrollo de los aprendizajes.

¹⁸ Según normativa vigente. A la fecha la normativa vigente esta contemplada en la RVM-123-2022.

Por esta razón, un primer aspecto que nos proponemos es incentivar el diseño e implementación transversal del trabajo en equipo, observación entre pares, grupos de interaprendizaje e investigación y experiencias colegiadas entre estudiantes y profesionales; además, se propicia la conexión con actores e instituciones externas que ofrecen a los estudiantes otras perspectivas, visiones y experiencias, tales como clases duales con universidades aliadas, profesores internacionales invitados y actividades extracurriculares. Con el mismo propósito se promueve el diálogo reflexivo en un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo.

Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la EESP se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural e individual y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad. Al respecto, hay que considerar que este tipo de relaciones humanas son un referente para nuestros estudiantes, quienes al asumir la docencia tendrán que tomar conciencia que esta es una profesión relacional, en la que su ejercicio exige esencialmente una relación entre personas que asisten a un proceso de enseñanza y de aprendizaje, en la que se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad. En estas relaciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales. En nuestro país, muchos docentes aprecian estas características, sobre todo el conocimiento que llegan a tener de sus estudiantes y las buenas relaciones que logran entablar con ellos, rasgo típico de los buenos desempeños docentes. La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula. Hay otros ámbitos en los que el docente requiere proceder de la misma manera, como el de sus relaciones con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia (Minedu, 2012: 15).

En EESP ITS se apuesta por construir una convivencia que se desarrolla en un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad.

Desde otra perspectiva, la EESP ITS también tiene como una prioridad seleccionar a sus docentes formadores tomando en cuenta sus posibilidades de ser formadores inspiradores. En esa línea, asumimos que los formadores son referentes de buenas prácticas pedagógicas: promueven climas positivos en las aulas y la escuela, diseñan sus experiencias de aprendizaje sobre la base de evidencias; emplean metodologías coherentes con nuestros principios y modelo educativo; e inspiran a sus estudiantes y colegas a asumir con responsabilidad y compromiso su identidad y profesión docente. Los formadores de ITS son expertos que tienen desarrolladas las competencias del Marco del buen desempeño docente, competencias que implican un conocimiento sólido de su campo - conocimiento del contenido (disciplinar), conocimiento didáctico general, conocimiento del currículo, conocimiento didáctico del contenido o la disciplina, conocimiento de los estudiantes y de sus características, conocimiento de los contextos educativos, y conocimiento de los fundamentos y valores educativos-, recursos que hacen sinergia con la experiencia vivida (Shulman, 2005). Además, investigan y se actualizan permanentemente, tanto de manera individual como colectiva.

5.2.9 Entorno Virtual para el Aprendizaje (EVA)

Como se ha establecido desde el Ministerio de Educación - MINEDU, los cursos de Formación General y de Formación Específica contemplan créditos teóricos y prácticos que, desde un enfoque por competencias, hemos asumido como un todo. Las experiencias de aprendizaje que se diseñan responden, en general, a nuestro modelo pedagógico: enfoques pedagógicos, fundamentos epistemológicos, componentes y principios pedagógicos; y particularmente al constructivismo social y el desarrollo de competencias profesionales y personales.

El principio pedagógico de autonomía exige que nuestros estudiantes tengan claro cómo está organizada su experiencia de formación, particularmente todo lo referido a cursos, módulos o talleres. Así, el aula virtual, se convierte en la principal aliada en la organización del trabajo académico; en este espacio los estudiantes encontrarán los documentos básicos que permitan autorregular sus propios aprendizajes y desarrollar sus competencias.

Al iniciar cada ciclo, en el entorno virtual para el aprendizaje (EVA) en la sección “Mis Cursos”, los estudiantes encontrarán un aula virtual para cada curso, módulo o taller que está prediseñado con los siguientes apartados:

- **Sílabo y ruta de aprendizaje propuesta:** el sílabo incluye la sumilla y la fundamentación; las competencias y los logros a desarrollar; el reto o desafío a resolver (fundamental en un enfoque por competencias); las evaluaciones certificadoras y el sistema de evaluación; la bibliografía y los recursos, y la ruta de aprendizaje. Esta ruta es una secuencia didáctica general y preliminar que será ajustada a lo largo del curso de acuerdo con las necesidades y los intereses de los estudiantes.
- **Recursos:** bibliográficos, audiovisuales, etc. Allí se adjuntan los principales recursos para que cada estudiante tenga acceso a ellos en el momento que lo necesite.
- **Evaluaciones certificadoras:** este apartado (o sección) se va creando a lo largo del curso y en él se incluyen espacios para organizar las actividades de evaluación, las rúbricas con las cuales serán evaluadas y, posteriormente, los trabajos de los estudiantes. Las entregas de trabajos certificadoros (Evaluación sumativa o certificadora) siempre se realizan a través de dicha aula virtual.
- **Semanas:** se inicia con la semana 1, y luego se irá complementando este espacio con las distintas semanas hasta llegar a la semana 15. En estos títulos (o secciones) el docente coloca la secuencia de la semana, así como las distintas actividades a realizar o materiales particulares a usar.
- **Orientaciones específicas:**
 1. Antes de iniciar el curso, cada docente ingresa al aula virtual creada para su curso para organizarlo, garantizando que estén los espacios mencionados en los párrafos anteriores. Además, cada semana debe actualizar los espacios de manera que los estudiantes puedan desarrollar con tiempo las actividades planificadas.
 2. Es indispensable que los estudiantes tengan claro qué se espera de su trabajo cada semana. Por ello, la ruta (secuencia didáctica de todo el curso) como la secuencia de actividades de cada semana deben estar claras y fácilmente accesibles para los estudiantes.
 3. Los documentos que orientan el desarrollo de actividades, los logros de aprendizaje y las consignas para el trabajo académico deben estar claramente especificados. Es

importante que los estudiantes tengan presente las metas de las actividades; así, resulta muy relevante que las actividades adquieran sentido en relación con los logros que se están esperando alcanzar.

4. Tanto el diseño de las actividades semanales como la gestión del curso deben estar organizadas en función del desafío, reto o problemática a enfrentar y en función a las competencias y los logros a desarrollar.
5. Los formadores deben reforzar que existen momentos o espacios autónomos que implican un trabajo de autoaprendizaje. Esto implica que los estudiantes tienen que ir preparándose porque no necesariamente vienen con esas competencias desarrolladas. El grado de responsabilidad de los estudiantes deberá ser muy grande; es esencial desarrollar la competencia de aprender a aprender o gestionar de manera autónoma los aprendizajes.
6. Todos los cursos deben incluir mínimo un foro de consultas que deberá ser revisado permanentemente por los formadores.
7. Los formadores deben diseñar las actividades antes de todas las sesiones de clase de la semana. Al iniciar cada semana el formador debe presentar la secuencia de actividades de la semana, así quien no está presente lo podrá encontrar el documento respectivo.
8. Al requerirse que las pautas y las consignas estén muy claras (vocabulario claro e indicaciones directas), los formadores deben también estar atentos a poder modificar y adaptar dichas pautas o consignas al ritmo del grupo.
9. Los formadores deben diseñar actividades diversas, incluyendo reflexiones y discusiones de aquello que los estudiantes vivencian en sus prácticas situadas (es decir en sus observaciones de aula). De allí que todos los cursos deben buscar interrelacionarse entre ellos, pero, sobre todo, deben tomar en cuenta el módulo de Práctica e Investigación.
10. Durante las sesiones es muy importante llamar o pedir intervenciones de todos los estudiantes y no solo de quienes levantan la mano; así mismo, es fundamental diseñar actividades que generen interacción entre estudiantes y entre formadores y estudiantes para generar participación activa de estos últimos.
11. A partir del aula virtual se hará seguimiento a los aprendizajes; esto quiere decir que cuando las estudiantes estén trabajando en grupo, lo deben hacer desde un documento compartido vivo, a partir del cual los formadores harán seguimiento y evaluará formativa y oportunamente.
12. Las presentaciones (PPT) pueden incluir audio o incluso se generen grabaciones multimedia; los audios pueden facilitar que los estudiantes las revisen de manera más eficiente y autónoma en caso no hayan podido asistir a las sesiones de clase
13. Los formadores deben considerar las diversas características y condiciones de los estudiantes: aprenden de diversas maneras, tienen distintos intereses, etc. Además, en las sesiones debe tomarse en cuenta la curva de atención de estudiantes, por lo que variar en actividades es fundamental: combinar actividades expositivas/dialogadas con actividades en equipos y plenarias.
14. Es importante que los formadores, junto con los estudiantes, establezcan normas de convivencia que se deben observar no solo en las sesiones de clase, si no en las interacciones en las aulas virtuales. Por ejemplo, en el chat del aula, en los foros, etc.
15. Tanto la dirección de Formación Inicial como la unidad de Soporte tecnológico darán inducciones periódicas para el uso de las herramientas virtuales y darán acompañamiento más cercano a aquellos profesores que lo soliciten.
16. Todas las actividades y materiales deben ser registrados en los espacios de los cursos, aunque la formadora haya usado otro tipo de aplicativos o plataforma.

El entorno virtual de aprendizaje está diseñado para facilitar que los estudiantes y los docentes estén comunicados y que tengan espacios organizados para los procesos de enseñanza aprendizaje y los procesos académicos.

Así, a los estudiantes el EVA les permitirá:

- Acceso a información general sobre su matrícula actual
- Acceso a comunicados, avisos y noticias institucionales
- Visibilidad de cursos y horarios en los que está matriculado
- Información sobre sus cursos por ciclo (en los párrafos anteriores está especificada la información que contendrán)
- Información sobre notas, asistencias y contacto de sus docentes y compañeros
- Información sobre su avance curricular, incluyendo historial de notas y situación académica
- Biblioteca institucional con acceso a repositorio bibliográfico y de trabajos de grado y títulos
- Tutoriales y guías sobre servicios y plataformas de la institución

A los docentes el EVA les permitirá:

- Accesos a comunicados, avisos y noticias institucionales
- Acceso a información sobre los cursos que tiene programados y sus horarios
- Acceso al Aula virtual con acceso a los materiales base de los cursos que dicta y con posibilidad de descargar y cargar materiales e insumos para el aprendizaje, incluyendo lecturas, actividades virtuales, foros, tareas, evaluaciones, etc.
- Acceso al aula virtual que permita revisar tareas y trabajos, así como dar retroalimentación oportuna; así como espacios para las evaluaciones certificadoras
- Posibilidad de ingreso y edición de notas
- Posibilidad de marcación de asistencia y visualización de dichos registros
- Información de contacto de sus estudiantes
- Visibilidad y posibilidad de descarga de políticas y reglamentos institucionales
- Biblioteca institucional con acceso a repositorio bibliográfico
- Tutoriales y guías sobre servicios y plataformas de la institución

5.3 Directrices pedagógicas

La gestión pedagógica, de acuerdo con los Lineamientos Académicos Generales (LAG), es el quehacer coordinado de acciones y recursos que buscan direccionar y potenciar los procesos de la gestión académica y de la gestión curricular con el fin desarrollar las competencias del perfil establecidas en los DCNB. Comprende el conjunto de directrices que guían el Proyecto Curricular Institucional y, se constituyen en el marco de la implementación de los macroprocesos misionales.

Gestión de la Formación inicial

La formación inicial está constituida por la complementariedad de siete procesos: admisión, formación académica, prácticas situadas y preprofesional, participación institucional, desarrollo personal, investigación e innovación en FID y seguimiento de egresados. Desde un enfoque de desarrollo de competencias estos procesos aportan los marcos de referencia para la acción, los escenarios reales de actuación y las oportunidades recurrentes para producir conocimiento a partir de la reflexión sistemática de la práctica y la propia experiencia, la investigación sobre temas o desafíos de su interés; el desarrollo de habilidades socioemocionales necesarias para afrontar los desafíos de la convivencia y la vida académica y la habilitación a las futuras docentes para asumir la corresponsabilidad de un

proyecto institucional, junto a otros actores. Los siete procesos son de carácter formativo, por lo que son planificados y evaluados como tales y están articulados al perfil de egreso.

Las siguientes directrices responden a los procesos misionales de Escuela en relación a los programas de estudios de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria en la especialidad de Comunicación y Educación Secundaria con especialidad en Ciudadanía y Ciencias Sociales

Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices
Gestión de la Formación Inicial Docente ¹⁹	<p>Admisión Comprende la planificación, organización y ejecución del proceso de selección y registro académico de postulantes que cuenten con las competencias básicas para el ejercicio del rol docente. Tiene como objetivo seleccionar postulantes a la profesión docente con las aptitudes necesarias para desarrollar de manera óptima las competencias del perfil de egreso y prever un desempeño profesional de calidad. Todo este proceso considera los principios de la atención a la diversidad y la mentalidad de crecimiento. Este proceso está integrado por una serie de subprocesos que se encuentran en el MPI e incluyen planificación, diseño, ejecución e implementación de la Admisión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Implementar las normas del proceso de admisión señaladas por el MINEDU. b. Planificar y ejecutar el proceso de admisión con base a principios éticos. c. Difundir los resultados oportunamente a través de los canales de comunicación de la Escuela
	<p>Formación académica La formación académica se orienta al desarrollo de las competencias personales y profesionales del perfil docente integrado por las 12 competencias definidas en los DCBN y la competencia 13 definida en el PCI de la Escuela. Este proceso hace sinergia y se complementa con los otros procesos formativos, habilitando a las futuras docentes para hacer uso creativo y eficaz de sus competencias en cualquier espacio en el que decida desempeñarse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Promover que las docentes formadoras adecúen (y diversifiquen) sus sílabos y sus experiencias de aprendizaje a las características y necesidades de las estudiantes, tomando especial atención al desarrollo de habilidades básicas de la Educación Superior. b. Promover el uso de pedagogías y metodologías que favorecen el desarrollo de competencias y la autonomía y autorregulación. c. Desarrollar pensamiento complejo, crítico y creativo, bases del desarrollo de competencias. d. Implementar acciones de retroalimentación para una evaluación formativa de las competencias curriculares y de los desempeños específicos en cada curso, módulo o taller. e. Promover la gestión de un clima favorable tanto para el aprendizaje como para la convivencia. f. Gestionar el uso pertinente de materiales y recursos educativos. g. Promover una planificación o diseño de experiencias de aprendizaje que implementen un enfoque de competencias desde una perspectiva humanista y socioformativa. h. Monitorear y acompañar el desempeño de los docentes formadores.

Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices
	<p>Prácticas situadas y preprofesional</p> <p>Las prácticas situadas brindan experiencias concretas de contacto e intervención progresiva en la realidad educativa, a partir de las cuales se inician procesos de investigación que en diálogo con los aportes de los diferentes cursos permiten comprender e intervenir en la realidad educativa, así como reflexionar sobre las implicancias de la labor docente. Comprende experiencias prácticas, tanto en instituciones educativas como no educativas, que permiten fortalecer y consolidar las competencias del perfil de egreso. Las experiencias prácticas están acompañadas de procesos de mentoría. Tiene como meta hacer realidad el componente de práctica clínica del modelo educativo de la escuela, para aportar al desarrollo de las competencias del currículo. El último año desarrollan la práctica preprofesional.</p>	<p>i. Fomentar el desarrollo de la competencia 13 diseñada en ITS, relacionada a las competencias comunicativas de las estudiantes de FID.</p> <p>a. Diseñar las experiencias de la formación situada en coordinación con los centros de formación situada de acuerdo al ciclo de la formación en la que se encuentran los estudiantes.</p> <p>b. Fomentar en las estudiantes de FID la comprensión de la realidad compleja de la escuela y aula como ámbito de desarrollo profesional docente.</p> <p>c. Acompañar el desarrollo de competencias profesionales vinculadas a la docencia a partir de problematizar situaciones pedagógicas reales que se generan en el contexto de escuela y aula, emprender procesos de investigación y diseñar propuestas de intervención y mejora.</p> <p>d. Desarrollar en las estudiantes de FID habilidades investigativas de observación, descripción, análisis e interpretación.</p> <p>e. Fomentar el reconocimiento de la diversidad situacional presente en el ámbito de desempeño profesional y la diversidad y particularidades de las y los estudiantes en su contexto.</p> <p>f. Integrar el conocimiento teórico y práctico que promueven los cursos del plan de estudios para dar sentido, interrogar y aprender de distintas fuentes de conocimiento y así desarrollar competencias</p> <p>g. Articular espacios de integración con los componentes de la formación general y específica para el logro de las competencias del perfil de egreso.</p> <p>h. Promover el desarrollo de la competencia 8 del MBDD a partir de la reflexión crítica, sistemática y metacognitiva sobre las experiencias de formación situada y las actuaciones y decisiones asumidas en ella a partir del acompañamiento del docente mentor y el formador del módulo de Práctica e Investigación.</p> <p>i. Asegurar la articulación del proyecto integrador con el avance de la práctica.</p> <p>j. Garantizar la reflexión ética sobre las actuaciones y decisiones de los actores educativos, incluidas las propias, en relación con su responsabilidad en la formación integral y el bienestar de las y los estudiantes.</p>

Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices
		<ul style="list-style-type: none"> k. Fortalecer pedagógicamente a las docentes mentoras y a las instituciones educativas que participan donde se desarrollan las prácticas situadas y preprofesionales.
	<p>Participación Institucional En el marco de un proyecto institucional común, se busca que tanto el personal directivo y jerárquico, como el personal docente y las estudiantes asuman roles y responsabilidades en relación con las metas formativas y de gestión de las dinámicas de convivencia y de gestión de documentos de la Escuela. Tiene como objetivo aportar al desarrollo del currículo de formación docente una experiencia sistemática, modélica y reflexiva de participación en el desarrollo de un proyecto educativo institucional, centrado en comunidades de aprendizaje y metas de mejora continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Fomentar la creación de espacios y oportunidades continuas de participación. b. Generar mecanismos para recoger la perspectiva de los estudiantes en relación con la calidad de la formación. c. Promover la participación institucional de los estudiantes, docentes formadores y otros en distintos espacios de toma de decisiones institucionales como en el Consejo asesor.
	<p>Desarrollo Personal Comprende los procesos de acompañamiento personalizado a los estudiantes a lo largo del proceso de su formación, orientado al logro de metas de profesionales y de crecimiento personal; de allí que este proceso se vincule al enfoque transversal de la excelencia. Tiene como finalidad aportar al desarrollo de las competencias del perfil y se enmarca, también, en el desarrollo de la autonomía, en procesos de andamiaje en los aprendizajes y la consolidación socioemocional que necesitan los estudiantes para gestionar su aprendizaje, su desarrollo personal y colaborar así al logro de sus metas. Se busca que las estudiantes manejen conflictos, frustraciones y estrés propio del siglo que les ha tocado vivir, desarrollando habilidades socioemocionales como la empatía, la escucha activa y el asertividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Diseñar y gestionar el programa de acompañamiento que brindará orientación y acompañamiento a los estudiantes en su desarrollo personal y profesional. b. Fomentar el desarrollo de la competencia 10 de los DCBN de Formación Inicial, a partir de los cursos de los planes de estudio y de todas las experiencias vividas en su formación c. Ofrecer a los estudiantes actividades extracurriculares para su desarrollo personal. d. Acompañar a los formadores en sus interacciones con los miembros de la comunidad educativa, especialmente con las estudiantes en sus procesos de enseñanza-aprendizaje y las dinámicas de convivencia en la escuela.
	<p>Investigación e Innovación en FID7 Constituido por los subprocesos de diseño y gestión de la investigación aplicada y la innovación desarrollados por los</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Desarrollar la competencia 12 “Investiga aspectos críticos de la práctica docente...” como parte del proceso formativo de nuestras estudiantes.

Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices
	<p>estudiantes como parte de su proceso formativo y que aportan de manera directa al desarrollo de las competencias profesionales demandadas por el perfil, particularmente la competencia 12. Tiene como objetivo brindar oportunidades continuas para aprender a través de la indagación y la producción de conocimientos, en contextos reales o plausibles de ejercicio profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> b. Desarrollar la competencia 8 “Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional ...” para identificar oportunidades de mejora en la práctica pedagógica y emprender procesos de innovación o generación de nuevas formas para lograr mayor calidad en los aprendizajes. c. Crear un ambiente que propicie la problematización de lo que se observa en la formación situada considerando las ideas centrales de los cursos del plan de estudios para iniciar procesos de indagación, deliberación, planificación, co-creación e implementación de soluciones o nuevas propuestas pedagógicas. d. Promover la indagación a partir de una serie de recursos, que permitan a nuestras estudiantes responder a los problemas de investigación que formulan a lo largo de su formación en los diversos cursos, así como encarar problemáticas diversas que identifican en sus prácticas situadas y pre profesionales en el que proponen nuevas o innovadoras propuestas para la práctica a partir de desarrollar la competencia 8 “Reflexión sobre la práctica”. e. Ofrecer apoyo pedagógico, dotación de recursos y organización de tiempo para garantizar que nuestras estudiantes desarrollen investigaciones y proyectos de innovación de calidad con fines de graduación/titulación. f. Coordinar la implementación de propuestas innovadoras en el aula en los centros de formación situada y del desarrollo de investigaciones. g. Promover la retroalimentación a los procesos de investigación, así como a la implementación de los proyectos de innovación y su impacto en las prácticas pedagógicas para ajustar estrategias.
	<p>Seguimiento del egresado Constituido por los procesos de seguimiento a todos sus egresados, así como de registro de información sobre su inserción y trayectoria laboral. Promueve la conformación y desarrollo de una comunidad de egresados y constitución de redes. Busca contar con insumos necesarios para la actualización</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Generar un registro de la inserción del egresado en el sistema educativo b. Promover el seguimiento a la trayectoria laboral del egresado c. Apoyar la conformación y desarrollo de Comunidad de Egresados d. Generar oportunidades para recibir retroalimentación de los egresados sobre su experiencia y desempeño profesional para mejorar la formación profesional de la EESP.

Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices
	del perfil del egresado y el plan curricular a fin de mejorar el impacto social y la imagen institucional de la EESP.	
Gestión del Desarrollo Profesional 20	<p>Fortalecimiento de competencias de docentes formadores. Constituido por los procesos permanentes de desarrollo profesional de los formadores en función a metas de mejora personal y colectiva, basadas en evidencias del desempeño de su rol, y acreditadas progresivamente. Tiene como objetivo preparar a los formadores para estar a la altura de las exigencias del perfil de egreso del estudiante y de su propio perfil como formador, desarrollando sus competencias profesionales de manera continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Implementar procesos de inducción al modelo educativo de ITS a todos los formadores nuevos. b. Asegurar espacios de reflexión e interaprendizaje sobre la práctica docente. c. Brindar un acompañamiento y retroalimentación permanente a los formadores. d. Elaborar planes de desarrollo profesional personalizados para los formadores en base a su evaluación de desempeño. e. Brindar cursos y talleres de fortalecimiento de competencias de los formadores para mejorar su práctica docente. f. Desarrollar habilidades socioemocionales en los docentes formadores. g. Generar convenios con instituciones para el intercambio de experiencias y pasantías.
	<p>Investigación e innovación en el desarrollo profesional Se refiere a la producción y difusión de nuevo conocimiento en el campo educativo, sea a través de la investigación o la innovación en sus diversas modalidades de entrega, donde el objeto de estudio son tanto las prácticas formativas al interior de las instituciones educativas en sus distintos niveles y modalidades, como las experiencias destacadas en otros contextos de desarrollo educativo. Tiene como objetivo la producción de conocimientos para la mejora de la práctica docente desde una perspectiva de mejora continua y de calidad educativa en el marco de las políticas educativas priorizadas por el sector y enfoques transversales en búsqueda de garantizar una educación pertinente para nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes del país; así como el fomento de una cultura investigativa en el ejercicio docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Impulsar una política de incentivos dirigida a aquellos docentes formadores que desarrollen investigación educativa o implementen de manera exitosa práctica innovadoras. b. Promover investigaciones sobre la implementación de los distintos enfoques y principios pedagógicos planteados para las EESP, particularmente sobre el modelo educativo de ITS. Estas investigaciones serán asumidas por el área de investigación. c. Promover proyectos de innovación en los centros de formación situada a partir de orientar el análisis de las prácticas pedagógicas observadas en el contexto de la formación situada en relación a los aportes de los cursos del plan de estudios. d. Producir conocimiento sobre los elementos más importantes asumidos por nuestra institución para la formación de nuestras estudiantes.

Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices
		<ul style="list-style-type: none"> e. Establecer mecanismos para generar condiciones y estímulos que contribuyan a la organización y desarrollo de la investigación e innovación educativa. f. Definir mecanismos para promover y asegurar el desarrollo de la investigación y la implementación de proyectos innovadores en los formadores; particularmente se prestará especial atención a la gestión de estímulos para formadores que se involucren en procesos de investigación e innovación por ser la base de la mejora continua
Gestión de la Formación Continua	<p>Gestión de Programas de Formación Continua Constituido por los procesos de implementación de acciones formativas dirigidas a docentes, directores, formadores y otros profesionales de la educación, lo que incluye la planificación, gestión, seguimiento y evaluación del servicio prestado, así como los procesos previos de selección del personal a cargo de la prestación del servicio y los de desarrollo de sus capacidades y mejora continua. Tiene como objetivo aportar al desarrollo continuo de las competencias profesionales de docentes en ejercicio de distintos roles al interior del sistema educativo, atendiendo a las demandas de una sociedad en permanente cambio y creciente complejidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Identificar y diagnosticar las necesidades formativas locales en las instituciones educativas de la localidad. b. Desarrollar acciones formativas que promuevan la reflexión crítica sobre la propia práctica docente y la construcción de comunidad de aprendizaje. c. Recoger encuestas de satisfacción de los participantes para generar mejoras en los programas formativos. d. Monitorear y evaluar la calidad del servicio.
	<p>Investigación e innovación en la Formación Continua⁹. Articula la indagación y transformación de las prácticas de los docentes en ejercicio que forman parte de los Programas de Formación Continua. Tiene dos ejes: la investigación destinada a la indagación sistemática, así como la producción y divulgación de conocimientos, y la innovación orientada al cambio y mejora de la Formación Continua, a través de la sistematización de las buenas prácticas de docentes en ejercicio. Tiene como objetivo contar con evidencia, recogida y sustentada de forma rigurosa y sistemática, para retroalimentar las prácticas formativas de la EESP y establecer líneas de investigación basadas en casos locales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Promover el desarrollo de trabajos de investigación o de implementación de proyectos de innovación individuales y en equipo sobre los distintos ámbitos educativos, principalmente sobre los procesos pedagógicos que se dan en el aula. b. Ofrecer apoyo pedagógico, dotación de recursos y organización de tiempo para garantizar que nuestros estudiantes de formación continua desarrollen investigaciones y proyectos de innovación de calidad con fines de graduación/titulación. c. Promover la socialización de resultados de investigaciones y de la implementación de proyectos de innovación, a través de publicaciones internas, participación en conferencias, tertulias y presentaciones

Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices
		institucionales presenciales y/o virtuales y contribuciones a revistas educativas.
Promoción del bienestar y empleabilidad	<p>Promoción del bienestar y empleabilidad Agrupada a todas las actividades relacionadas con el apoyo al bienestar y la defensa de los estudiantes. Su propósito es el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo del estudiante para garantizar la permanencia y culminación de los estudiantes.</p>	<p>a. Promover el bienestar de los estudiantes a través de servicios de orientación y consejería profesional. b. Generar una bolsa de trabajo y prácticas preprofesionales para fomentar la inserción laboral de los estudiantes. d. Conformar un Comité de defensa del estudiante para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otras situaciones que atenten contra sus derechos.</p>

VI. Propuesta de gestión institucional

La EESP ITS orienta la gestión institucional basada en los principios expuestos dentro del marco legal del Ley N° 30512 y proponiendo situaciones de desafío a partir de la Visión, Misión, principios y valores institucionales, en consonancia con el objetivo de la política nacional de modernización y sus ejes transversales como directrices proponiendo los siguientes lineamientos de gestión: Gestión por resultados y gestión por procesos.

Con el objetivo de analizar resultados centrados en los estudiantes y en la satisfacción de sus demandas y necesidades la EESP ITS cuenta con un planeamiento estratégico considerando los compromisos de los distintos documentos de política educativa en general y de la formación docente en particular. Desde un estilo de liderazgo democrático se logra efectos trascendentes al cambiar la motivación de los actores de la comunidad educativa para avanzar en la mejora continua a nivel institucional.

6.1 Fundamentos y enfoques para la gestión institucional

La gestión institucional en la EESP ITS se fundamenta en:

- ***Liderazgo educativo***
Se basa en la importancia de un liderazgo sólido y comprometido que promueva una visión clara y compartida, inspire a la comunidad educativa y promueva la participación activa de todos los actores involucrados en la institución.
- ***Planificación estratégica***
Implica la formulación de metas y objetivos claros, la identificación de acciones y recursos necesarios, y el diseño de estrategias para lograr una gestión institucional efectiva y alcanzar la visión y misión de la escuela.
- ***Gestión de la calidad educativa***
Busca garantizar la calidad de la educación a través de la implementación de sistemas de aseguramiento de la calidad, la evaluación y mejora continua de los procesos educativos, la retroalimentación y la rendición de cuentas a los diversos actores involucrados.
- ***Gestión de recursos humanos***
Implica la gestión adecuada del talento humano, desde la selección y contratación de docentes hasta su desarrollo profesional, capacitación continua, evaluación del desempeño y creación de un ambiente laboral favorable que promueva el trabajo en equipo y la colaboración.
- ***Fundamento de gestión financiera***
Se relaciona con la administración eficiente y transparente de los recursos financieros de la institución, asegurando su uso adecuado para cubrir las necesidades educativas, optimizando los recursos disponibles y garantizando la sostenibilidad económica.
- ***Fundamento de gestión de la infraestructura y equipamiento:***
Implica el mantenimiento, mejoramiento y optimización de la infraestructura física y tecnológica de la institución, asegurando que se cuente con los espacios y recursos necesarios para brindar una educación de calidad.

- **Fundamento de gestión de la comunidad educativa:**
Se basa en el establecimiento de una relación cercana y colaborativa con los estudiantes, padres de familia, docentes, personal administrativo, instituciones educativas y la comunidad en general, promoviendo la participación, el diálogo y la construcción conjunta de la educación.

Además, se sustenta en los siguientes enfoques,

- **Enfoque por resultados**
En una institución superior de formación pedagógica se centra en la búsqueda de resultados medibles y tangibles que reflejen la efectividad y el impacto de la institución en la formación de los futuros docentes. Este enfoque se basa en la idea de que los resultados pueden ser cuantificables, evaluables y comparables, y que la gestión institucional debe orientarse hacia su logro.

A continuación, se describen los elementos del enfoque por resultados:

- **Definición de resultados**
La institución establece claramente los resultados que espera alcanzar en términos de la formación de los docentes. Estos resultados incluyen el nivel de competencias y habilidades adquiridas, el logro de estándares de calidad educativa, el impacto en el desempeño de los futuros docentes y la mejora de la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas donde trabajarán.
- **Indicadores y metas**
Se identifica indicadores objetivos y medibles que permitan evaluar el progreso hacia el logro de los resultados establecidos. Estos indicadores son tasas de graduación, resultados de evaluaciones de competencias, empleabilidad de los egresados, satisfacción de los empleadores, entre otros. Además, se deben establecer metas específicas a alcanzar en cada indicador.
- **Monitoreo y evaluación**
La institución implementa un sistema de monitoreo y evaluación para seguir de cerca los avances y resultados en relación con los indicadores establecidos. Esto implica recolectar datos, analizarlos y retroalimentar a los responsables de la gestión institucional para que puedan tomar decisiones informadas y realizar ajustes necesarios.
- **Mejora continua**
El enfoque por resultados implica una cultura de mejora continua de la institución. Se deben identificar áreas de mejora a partir de los resultados obtenidos, implementar acciones correctivas y preventivas, y evaluar el impacto de estas acciones en los indicadores establecidos. La institución debe ser flexible y estar dispuesta a adaptarse y mejorar constantemente para lograr los resultados deseados.
- **Responsabilidad y rendición de cuentas**
El enfoque por resultados implica que la institución se haga responsable de los resultados obtenidos y rinda cuentas a los diferentes actores involucrados, como estudiantes, docentes, empleadores y la comunidad educativa en general. Se establece mecanismos de transparencia y comunicación efectiva para informar sobre los avances, los desafíos y los logros alcanzados.

- **Orientación al impacto**
El enfoque por resultados genera un impacto real en la formación de los docentes y, a su vez, en la calidad de la educación en general. La institución evalúa el impacto de sus acciones y resultados en los estudiantes, las instituciones educativas donde se desempeñarán los egresados y la comunidad en la que están insertos.
- ***El enfoque de gestión del cambio***
Se refiere a la forma en que la institución planifica, implementa y gestiona los procesos de cambio con el fin de mejorar y adaptarse a las nuevas necesidades y demandas del entorno educativo. Este enfoque reconoce que el cambio es una constante en el ámbito educativo y busca promover una cultura organizativa flexible y receptiva al cambio, fomentando la participación y el compromiso de todos los actores involucrados.

A continuación, se describen los elementos del enfoque de gestión del cambio:

- **Identificación de la necesidad de cambio**
La institución es capaz de identificar y comprender las razones y necesidades que motivan el cambio. Esto implica analizar el entorno educativo, las demandas de los estudiantes, las tendencias pedagógicas y las políticas educativas, entre otros factores, para determinar las áreas que requieren cambios o mejoras.
- **Creación de una visión compartida**
Es importante una visión clara y compartida del cambio que se busca lograr. La institución debe comunicar de manera efectiva la visión del cambio a todos los miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en el proceso y generando un sentido de pertenencia y compromiso.
- **Planificación del cambio**
Se desarrolla un plan detallado que incluya los objetivos, las acciones, los plazos, los recursos necesarios y los responsables del cambio. Este plan debe ser flexible y permitir adaptaciones según las necesidades y desafíos que surjan durante el proceso de cambio.
- **Comunicación efectiva**
La comunicación clara y constante es fundamental en la gestión del cambio. La institución debe asegurarse de comunicar de manera efectiva los objetivos, el proceso y los beneficios del cambio a todos los miembros de la comunidad educativa, fomentando la participación, escuchando las inquietudes y generando espacios de diálogo.
- **Desarrollo de capacidades**
La gestión del cambio implica desarrollar las capacidades y competencias necesarias para implementar y adaptarse a los nuevos enfoques pedagógicos, tecnologías educativas u otros cambios relevantes. La institución debe ofrecer formación y apoyo continuo a los docentes y demás miembros del personal, facilitando su adaptación y adopción del cambio.
- **Participación y empoderamiento**

La gestión del cambio es participativa, involucrando a todos los actores educativos en el proceso. Se deben generar espacios de participación, consulta y toma de decisiones compartidas, fomentando el empoderamiento y la responsabilidad de cada miembro de la comunidad educativa.

- **Monitoreo y evaluación**

La institución establece mecanismos de monitoreo y evaluación para evaluar el progreso y los resultados del cambio. Esto implica recolectar datos, analizarlos y retroalimentar continuamente el proceso, realizando ajustes y mejoras según sea necesario.

- **Sostenibilidad y continuidad**

La gestión del cambio no es un proceso puntual, es un enfoque a largo plazo. La institución asegura la sostenibilidad y continuidad de los cambios implementados, integrándolos en la cultura organizativa y promoviendo la capacidad de adaptación continua frente a futuros desafíos.

6.2 Estilo de gobierno de la institución

El estilo de gobierno de la escuela se caracteriza por los siguientes aspectos:

- **Liderazgo:** desempeña un papel crucial. Se ejerce un liderazgo visionario y estratégico, definiendo la dirección y los objetivos de la institución. El liderazgo suele estar respaldado por un equipo directivo que se encarga de la gestión diaria de la institución.
- **Toma de decisiones:** en algunas acciones es centralizado y en otras descentralizado. Las decisiones se toman principalmente por parte del líder y el equipo directivo, y en algunas oportunidades en participación y consulta con otros actores, como docentes, estudiantes y personal administrativo.
- **Autonomía:** es flexible para definir acciones, diseñar programas académicos, establecer criterios de selección de personal y tomar decisiones financieras. La autonomía permite una mayor agilidad y capacidad de respuesta a los cambios y demandas del entorno educativo.
- **Orientación al mercado y a la competitividad:** esto implica que se enfocan en ofrecer programas y servicios que sean atractivos para los estudiantes y que respondan a las necesidades y demandas del mercado laboral.
- **Rendición de cuentas:** esto implica cumplir con los requisitos y regulaciones establecidos por los organismos de acreditación y supervisión educativa, así como con las obligaciones legales y fiscales correspondientes.

6.3 Directrices para el desarrollo de procesos del subcomponente estratégico

Macro proceso	Proceso	Directrices
<p>Gestión de la Dirección</p>	<p>Gestionar necesidades formativas: Identificación, análisis y planificación de las necesidades de formación de los docentes y demás profesionales educativos que forman parte de la institución. Este proceso tiene como objetivo asegurar que los programas de formación y desarrollo profesional sean pertinentes, efectivos y estén alineados con las demandas del entorno educativo y las exigencias de la profesión docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Identificación y participación de los actores relevantes: Es importante involucrar a los diferentes actores educativos, como docentes, directivos, estudiantes y otros profesionales del ámbito educativo, en el proceso de identificación de las necesidades formativas. Esto garantiza una perspectiva amplia y una comprensión holística de las demandas de formación. b. Análisis de las necesidades: Se realizan análisis exhaustivos y basados en datos para comprender las necesidades formativas específicas. Esto implica utilizar herramientas como encuestas, entrevistas, evaluaciones de desempeño y otros instrumentos de recopilación de datos para obtener información precisa y objetiva. c. Priorización de las necesidades: Una vez identificadas las necesidades formativas, es importante establecer prioridades en función de su relevancia, impacto y urgencia. Esto permite asignar recursos y diseñar estrategias de formación efectivas para abordar las áreas más críticas. d. Diseño de programas de formación pertinentes: Los programas de formación son diseñados de manera que se ajusten a las necesidades identificadas y sean pertinentes para el contexto educativo y las metas de la institución. Se establecen r objetivos claros, definir los contenidos, las metodologías de enseñanza-aprendizaje y los recursos necesarios para lograr los resultados deseados. e. Coherencia con el currículo: Los programas de formación están alineados con el currículo de la institución, de manera que complementen y refuercen los conocimientos y habilidades adquiridos en la formación inicial. Esto garantiza la continuidad y la integración de los procesos de formación en la institución. f. Evaluación y seguimiento: Es fundamental establecer mecanismos de evaluación y seguimiento de los programas de formación para determinar su efectividad y realizar ajustes si es necesario. Se establece indicadores de éxito y recopilar datos para evaluar el impacto de la formación en el desempeño de los docentes y en la calidad educativa en general. g. Flexibilidad y adaptabilidad: El proceso de gestión de necesidades formativas debe ser flexible y capaz de adaptarse a los cambios en el entorno educativo y las demandas emergentes. Esto implica la apertura a la incorporación de nuevas temáticas, metodologías o enfoques pedagógicos que sean relevantes y necesarios para la mejora continua de la formación. h. Participación y retroalimentación continua: Se fomenta la participación activa de los actores educativos en el proceso de gestión de necesidades formativas, brindando espacios de diálogo, reflexión y retroalimentación. Esto fortalece la apropiación de los programas de formación y permite ajustarlos según las necesidades y expectativas de los participantes.

Macro proceso	Proceso	Directrices
	<p>Gestionar condiciones favorables: Identificación, análisis y planificación de las necesidades de formación de los docentes y demás profesionales educativos que forman parte de la institución. Este proceso tiene como objetivo asegurar que los programas de formación y desarrollo profesional sean pertinentes, efectivos y estén alineados con las demandas del entorno educativo y las exigencias de la profesión docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Identificación y priorización de las condiciones: se identifica las condiciones necesarias y prioritarias para crear un entorno educativo favorable. Esto implica tener en cuenta aspectos como la infraestructura, los recursos educativos, la seguridad, la equidad, la inclusión, el clima escolar positivo y la participación activa de los estudiantes. b. Planificación estratégica: se elabora un plan estratégico con objetivos, metas y acciones necesarias para implementar y mantener las condiciones favorables en la institución. Este plan es claro, realista y alineado con la visión y misión de la escuela. c. Asignación de recursos: para crear y mantener las condiciones favorables, es necesario asignar los recursos necesarios, tanto financieros como humanos. Esto implica garantizar un presupuesto adecuado para la infraestructura, los materiales educativos, la capacitación del personal y otras necesidades que surjan durante el proceso. d. Implementación de políticas y normativas: se establece políticas y normativas claras que promuevan y respalden las condiciones favorables en la escuela. Estas políticas abordan aspectos como la inclusión, la equidad, la seguridad, la participación estudiantil y el buen trato, entre otros. e. Mejora continua y evaluación: el proceso de gestión de condiciones favorables debe ser continuamente evaluado y mejorado. Se deben establecer mecanismos de evaluación que permitan medir el impacto de las condiciones favorables en el aprendizaje, el bienestar y el desempeño de los estudiantes y docentes. Los resultados de la evaluación deben utilizarse para identificar áreas de mejora y realizar ajustes en las acciones implementadas. f. Participación y colaboración: la gestión de condiciones favorables requiere la participación y colaboración de todos los miembros de la comunidad educativa. Se deben fomentar espacios de participación estudiantil, diálogo abierto y colaboración entre docentes, directivos, personal administrativo y otros actores involucrados. La toma de decisiones compartida y la retroalimentación constante son fundamentales para garantizar el éxito del proceso. g. Comunicación efectiva: es importante establecer canales de comunicación efectiva y transparente para informar a la comunidad educativa sobre las condiciones favorables, los avances realizados y las oportunidades de participación. La comunicación abierta y clara ayuda a generar confianza y compromiso en el proceso de gestión de condiciones favorables.
	<p>Gestionar el cambio Acciones y estrategias implementadas para manejar de manera efectiva y exitosa los procesos de cambio que</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Liderazgo comprometido: el liderazgo comprometido y visionario es fundamental en la gestión del cambio. Los líderes de la institución deben comunicar claramente la necesidad y los objetivos del cambio, inspirar a los miembros de la comunidad educativa y brindar un apoyo constante durante todo el proceso.

Macro proceso	Proceso	Directrices
	<p>ocurren dentro de la institución. Este proceso implica la planificación, implementación y seguimiento de las transformaciones necesarias para adaptarse a las demandas y desafíos del entorno educativo en constante evolución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="822 263 2036 391">b. Comunicación efectiva: la comunicación clara y abierta es esencial para asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa estén informados sobre el cambio y comprendan su importancia. Se establecen canales de comunicación bidireccionales que permitan la retroalimentación y la participación activa de todos los actores involucrados. <li data-bbox="822 422 2036 550">c. Participación y empoderamiento: es importante involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de cambio. Se deben crear espacios para la participación activa, el intercambio de ideas y la toma de decisiones compartida. Esto promueve el sentido de pertenencia, el empoderamiento y la responsabilidad de cada individuo en el proceso de cambio. <li data-bbox="822 582 2036 710">d. Planificación y gestión del cambio: Un enfoque sistemático y planificado es esencial en la gestión del cambio. Se deben establecer planes detallados que incluyan los objetivos, las estrategias, las acciones y los plazos. Además, se deben asignar los recursos necesarios y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes si es necesario. <li data-bbox="822 742 2036 869">e. Desarrollo de capacidades: El cambio exitoso requiere que los miembros de la comunidad educativa adquieran nuevas habilidades y competencias. Se proporcionan oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para que los docentes y demás profesionales educativos adquieran las habilidades necesarias para implementar el cambio de manera efectiva. <li data-bbox="822 901 2036 1029">f. Manejo de la resistencia al cambio: Es probable que surjan resistencias al cambio en una institución educativa. Es importante anticipar y abordar estas resistencias de manera constructiva. Se crean espacios para escuchar y comprender las preocupaciones de los involucrados, brindar información clara sobre los beneficios del cambio y ofrecer apoyo y recursos para facilitar la transición. <li data-bbox="822 1061 2036 1189">g. Evaluación y retroalimentación: La evaluación regular del proceso de cambio es crucial para determinar su efectividad y realizar mejoras continuas. Se establecen indicadores de éxito y recopilar datos para evaluar el impacto del cambio en la calidad educativa y el logro de los objetivos establecidos. La retroalimentación de los involucrados es fundamental para ajustar y mejorar el proceso de cambio. <li data-bbox="822 1220 2036 1348">h. Cultura de aprendizaje y adaptabilidad: Una cultura de aprendizaje continuo y adaptabilidad es esencial para gestionar el cambio de manera efectiva. La institución debe fomentar la reflexión, la experimentación y la disposición a adaptarse a nuevas circunstancias y desafíos. Esto promueve la innovación y la mejora continua en el proceso educativo.

Macro proceso	Proceso	Directrices
Gestión de la Calidad	<p>Planificación</p> <p>Conjunto de actividades y etapas que permiten establecer los objetivos, las estrategias, las metas y las acciones necesarias para guiar el desarrollo y la gestión eficiente de la institución. La planificación es fundamental para definir la dirección de la escuela, asignar recursos, coordinar actividades y asegurar el logro de los resultados deseados</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Participación de los actores: Es fundamental involucrar a los diferentes actores de la comunidad educativa, como directivos, docentes, estudiantes, personal administrativo y otros profesionales relacionados, en el proceso de planificación. La participación activa de estos actores garantiza una perspectiva amplia y diversa, así como un sentido de propiedad y compromiso con los resultados de la planificación. b. Análisis de la situación actual: Se realiza un análisis completo y objetivo de la situación actual de la escuela. Esto implica evaluar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución, considerando tanto factores internos como externos. El análisis de la situación proporciona información para fundamentar las decisiones de planificación. c. Definición de la visión y misión: La visión y misión de la escuela deben ser claramente definidas, compartidas y comunicadas a todos los miembros de la comunidad educativa. La visión representa el futuro deseado de la escuela, mientras que la misión establece el propósito y los valores fundamentales de la institución. Estas declaraciones orientan y guían la planificación en función de los principios y objetivos establecidos. d. Establecimiento de objetivos y metas SMART: Los objetivos y metas deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo de tiempo definido (SMART, por sus siglas en inglés). Esto permite que sean claros y orientados hacia resultados concretos. Los objetivos y metas deben estar alineados con la visión y misión de la escuela, y ser realistas y alcanzables dentro del contexto educativo. e. Desarrollo de estrategias y acciones: Se definen estrategias y acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. Las estrategias son los enfoques y planes generales que guiarán la implementación, mientras que las acciones son las tareas específicas y proyectos concretos que se llevarán a cabo para lograr los objetivos. Las estrategias y acciones deben ser coherentes con la visión y misión de la escuela y tener en cuenta los recursos disponibles. f. Seguimiento y evaluación: Se establece mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso y el impacto de la planificación. Esto implica establecer indicadores de desempeño, recolectar datos relevantes y realizar evaluaciones periódicas. El seguimiento y la evaluación permiten identificar desviaciones, tomar decisiones informadas y realizar ajustes en el plan cuando sea necesario. g. Mejora continua: La planificación en una escuela de educación superior pedagógica debe ser un proceso continuo y adaptable. Se debe fomentar una cultura de mejora continua, que promueva la reflexión, el

Macro proceso	Proceso	Directrices
	<p>Monitoreo y evaluación Recopilación sistemática y el análisis de información relevante sobre el desempeño, los resultados y el impacto de las actividades educativas llevadas a cabo en la institución. Este proceso busca obtener datos objetivos y fundamentados que permitan tomar decisiones informadas, realizar ajustes y mejorar la calidad de la educación</p>	<p>aprendizaje y la adaptación en función de los resultados y los cambios del entorno educativo. La retroalimentación de los actores y la revisión periódica del plan son fundamentales para asegurar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.</p> <p>a. Establecimiento de objetivos claros: Se define objetivos claros y específicos para el proceso de monitoreo y evaluación. Estos objetivos están alineados con los objetivos institucionales y ser relevantes para medir el rendimiento y la efectividad de las actividades educativas.</p> <p>b. Selección de indicadores adecuados: Es importante seleccionar indicadores relevantes y medibles que permitan evaluar los aspectos de la calidad educativa, el aprendizaje de los estudiantes, el desempeño docente y otros factores relevantes. Los indicadores son cuantitativos y/o cualitativos, y deben ser representativos de los objetivos establecidos.</p> <p>c. Recopilación de datos válidos y confiables: Se utilizan métodos y técnicas apropiadas para recopilar datos válidos y confiables. Esto implica seleccionar las herramientas de recopilación de datos adecuadas, como cuestionarios, entrevistas, observaciones en el aula, revisiones de documentos, entre otros. Además, se deben asegurar los procedimientos adecuados para garantizar la calidad y la integridad de los datos recopilados.</p> <p>d. Análisis riguroso de los datos: Los datos recopilados deben ser analizados de manera rigurosa y objetiva. Se deben utilizar técnicas y herramientas de análisis adecuadas para identificar patrones, tendencias y áreas de mejora. Es importante contar con personal capacitado en análisis de datos y utilizar software especializado cuando sea necesario.</p> <p>e. Interpretación de los resultados: Los resultados del análisis de datos deben ser interpretados de manera clara y significativa. Se deben identificar las fortalezas y debilidades, así como las áreas de mejora. La interpretación de los resultados debe ser basada en evidencia y orientada hacia la toma de decisiones informadas.</p> <p>f. Comunicación de los resultados: Los resultados del proceso de monitoreo y evaluación deben ser comunicados de manera clara y efectiva a los actores, como directivos, docentes, estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa. La comunicación debe ser oportuna, accesible y comprensible para todos los destinatarios. Se pueden utilizar informes escritos, presentaciones orales, paneles de discusión u otros medios de comunicación apropiados.</p> <p>g. Acciones basadas en los resultados: Los resultados y las conclusiones obtenidos del proceso de monitoreo y evaluación deben ser utilizados para tomar decisiones informadas y emprender acciones de mejora. Se</p>

Macro proceso	Proceso	Directrices
	<p>Retroalimentación comunicación efectiva y continua de información entre los actores involucrados en la comunidad educativa, con el objetivo de proporcionar comentarios, evaluación y orientación para el aprendizaje y la mejora del desempeño de los estudiantes, docentes y demás miembros del personal. La retroalimentación es fundamental para promover el crecimiento y el desarrollo profesional, así como para fomentar una cultura de mejora continua.</p>	<p>desarrolla planes de acción específicos y realistas para abordar las áreas de mejora identificadas y aprovechar las fortalezas identificadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fomentar una cultura de retroalimentación: Es fundamental promover una cultura en la cual la retroalimentación sea valorada y vista como una herramienta de crecimiento y mejora. Todos los miembros de la comunidad educativa comprenden la importancia de la retroalimentación y estar dispuestos a recibirla y brindarla de manera constructiva. b. Establecer normas y expectativas claras: Se establecen normas y expectativas claras sobre el proceso de retroalimentación. Esto incluye explicar cómo se dará la retroalimentación, quién participará en ella, cómo se utilizarán los comentarios recibidos y cómo se brindará apoyo adicional para el crecimiento y la mejora. c. Retroalimentación oportuna y continua: La retroalimentación es oportuna y continua para que sea más efectiva. No debe limitarse a momentos formales, como evaluaciones finales, sino que se brinda de manera regular durante el proceso de aprendizaje. Esto permite realizar ajustes a tiempo y abordar las áreas de mejora de manera temprana. d. Enfoque en los logros y las áreas de mejora: La retroalimentación destaca tanto los logros como las áreas de mejora. Se deben reconocer los éxitos y fortalezas de los estudiantes y el personal, al tiempo que se identifican las áreas en las que pueden mejorar. Es importante proporcionar comentarios específicos y concretos para facilitar la comprensión y la acción. e. Retroalimentación equilibrada y constructiva: La retroalimentación es equilibrada y constructiva, evitando tanto la sobrevaloración como la crítica excesiva. Se resalta los aspectos positivos y ofrecer sugerencias y estrategias para abordar las áreas de mejora. La retroalimentación debe ser constructiva, centrada en el crecimiento y el desarrollo. f. Individualización de la retroalimentación: La retroalimentación es individualizada y adaptada a las necesidades y características de cada estudiante o miembro del personal. No todos tienen las mismas fortalezas y áreas de mejora, por lo que se deben tener en cuenta las diferencias individuales al brindar retroalimentación. Esto implica considerar el nivel de desarrollo, los intereses y las metas de cada persona. g. Fomentar la autorreflexión y la autoevaluación: Se alienta a los estudiantes y al personal a reflexionar sobre su propio desempeño y a realizar una autoevaluación. Esto permite identificar sus propias fortalezas y áreas de

Macro proceso	Proceso	Directrices
		<p>mejora antes de recibir retroalimentación externa. La autorreflexión y la autoevaluación también ayudan a desarrollar habilidades de autorregulación y responsabilidad.</p> <p>h. Seguimiento y revisión: Después de brindar retroalimentación, se debe realizar un seguimiento y revisión periódica para evaluar el progreso y los cambios realizados. Se deben establecer momentos para discutir el impacto de la retroalimentación y realizar ajustes si es necesario. Esto asegura que la retroalimentación sea un proceso continuo y que se logren los objetivos de crecimiento y mejora.</p>

6.4 Directrices para el desarrollo de procesos del subcomponente de soporte

Macro proceso	Proceso	Directrices
Gestión de Procesos de Soporte	<p>Gestión de recursos económicos y financieros</p> <p>Se refiere a la planificación, adquisición, asignación, seguimiento y control de los recursos económicos y financieros necesarios para el funcionamiento eficiente y sostenible de la institución. Este proceso es esencial para garantizar una adecuada gestión de los recursos financieros, optimizar su uso y asegurar la transparencia en el manejo de los fondos.</p>	<p>a. Establecimiento de políticas y procedimientos: Se establece políticas y procedimientos claros y transparentes para la gestión de recursos económicos y financieros. Estas políticas deben abordar aspectos como la adquisición de suministros, la contratación de servicios, el control de gastos, la gestión de presupuestos y la rendición de cuentas financiera.</p> <p>b. Elaboración de un presupuesto: Se elabora un presupuesto anual que refleje las necesidades y prioridades de la institución educativa. El presupuesto debe ser realista, considerando los ingresos disponibles y los gastos previstos. Además, se deben establecer mecanismos de seguimiento y control del presupuesto para garantizar su cumplimiento.</p> <p>c. Planificación financiera a largo plazo: Además del presupuesto anual, se debe realizar una planificación financiera a largo plazo. Esto implica proyectar las necesidades financieras futuras, como inversiones en infraestructura, desarrollo de programas educativos, adquisición de equipos, entre otros. La planificación financiera a largo plazo ayuda a establecer metas y estrategias financieras para el crecimiento y desarrollo sostenible de la escuela.</p> <p>d. Gestión de ingresos: Se implementa estrategias para diversificar las fuentes de ingresos de la escuela. Esto incluye el aumento de las matrículas, la búsqueda de financiamiento externo a través de subvenciones o donaciones, la generación de ingresos a través de servicios educativos adicionales, entre otros. La gestión de ingresos eficiente contribuye a la sostenibilidad financiera de la institución.</p> <p>e. Control y seguimiento financiero: Se establece mecanismos de control y seguimiento financiero para garantizar la transparencia y el uso eficiente de los recursos económicos. Esto incluye el registro preciso de transacciones financieras, la reconciliación bancaria, el control de gastos, la revisión de informes financieros y la auditoría interna o externa cuando sea necesario. El control y seguimiento financiero permite identificar posibles problemas o desviaciones y tomar medidas correctivas oportunas.</p> <p>f. Gestión eficiente de gastos: Se implementa prácticas de gestión eficiente de gastos para maximizar el uso de los recursos económicos. Esto implica negociar contratos y acuerdos con proveedores para obtener precios competitivos, buscar oportunidades de ahorro, optimizar los gastos operativos y controlar los costos innecesarios. La gestión eficiente de gastos contribuye a la utilización efectiva de los recursos financieros.</p> <p>g. Rendición de cuentas y transparencia: Se promueve la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión de recursos económicos y financieros. Esto implica proporcionar informes financieros claros y accesibles a las partes interesadas, incluidos los miembros de la comunidad educativa y los organismos reguladores. La transparencia en la gestión financiera fortalece la confianza y la credibilidad de la institución.</p>

Macro proceso	Proceso	Directrices
	<p>Gestión logística y abastecimiento</p> <p>Se refiere a la planificación, organización y control de las actividades relacionadas con la adquisición, almacenamiento, distribución y control de los recursos necesarios para el funcionamiento eficiente de la institución educativa. Este proceso abarca desde la identificación de las necesidades de suministros y servicios hasta su entrega y utilización efectiva.</p>	<p>h. Evaluación y mejora continua: Se realiza evaluaciones periódicas del proceso de gestión de recursos económicos y financieros para identificar oportunidades de mejora. Esto implica analizar los resultados financieros, evaluar la eficiencia y la efectividad de las prácticas financieras, y realizar ajustes si es necesario. La mejora continua es fundamental para adaptarse a los cambios y mantener la sostenibilidad financiera a largo plazo.</p> <p>a. Identificación de necesidades: Se establece mecanismos para identificar de manera precisa las necesidades de suministros y servicios de la escuela. Esto implica la comunicación efectiva con los diferentes departamentos y áreas, así como la evaluación regular de las necesidades educativas y operativas.</p> <p>b. Planificación y programación: Se realiza una planificación y programación adecuada de las actividades logísticas y de abastecimiento. Esto incluye establecer un calendario de adquisiciones, coordinar con proveedores y departamentos internos, y considerar los plazos necesarios para asegurar el abastecimiento oportuno.</p> <p>c. Selección de proveedores: Se establece criterios claros y transparentes para la selección de proveedores. Esto implica evaluar la capacidad, la calidad de los productos o servicios, los precios competitivos y la confiabilidad de los proveedores. La selección de proveedores debe basarse en un proceso justo y equitativo.</p> <p>d. Gestión de contratos: Se establece contratos adecuados con los proveedores seleccionados. Estos contratos deben establecer claramente los términos y condiciones, incluyendo precios, plazos de entrega, garantías, condiciones de pago y responsabilidades de ambas partes. La gestión de contratos garantiza que ambas partes cumplan con las obligaciones acordadas.</p> <p>e. Control de inventario: Se implementa un sistema de control de inventario eficiente para garantizar un abastecimiento adecuado y evitar excesos o faltantes. Esto implica llevar registros precisos de los suministros y realizar inventarios regulares para verificar las existencias. Se deben establecer procedimientos para solicitar y recibir suministros de manera efectiva.</p> <p>f. Distribución y logística: Se establece procedimientos claros para la distribución de suministros a las diferentes áreas de la escuela. Esto implica coordinar el transporte, la entrega y la recepción de los suministros, así como garantizar la integridad y la calidad de los productos durante el proceso de distribución.</p> <p>g. Control de calidad: Se implementa controles de calidad para asegurar que los suministros y servicios adquiridos cumplan con los estándares establecidos. Esto puede incluir la inspección de los productos o servicios, la realización de pruebas de funcionamiento y la verificación de la documentación relacionada. El control de calidad garantiza la satisfacción y el buen funcionamiento de los suministros adquiridos.</p> <p>h. Evaluación y mejora continua: Se realiza evaluaciones periódicas del proceso de gestión de logística y abastecimiento para identificar oportunidades de mejora. Esto implica analizar los tiempos de entrega, la calidad de los suministros, los costos asociados y la satisfacción de los usuarios. La mejora continua ayuda a optimizar el proceso y garantizar un abastecimiento eficiente y efectivo.</p>

Macro proceso	Proceso	Directrices
	<p>Gestión de personas</p> <p>Se refiere a la planificación, reclutamiento, selección, desarrollo, gestión y retención del talento humano dentro de la institución. Este proceso tiene como objetivo principal asegurar que la escuela cuente con el personal adecuado, altamente capacitado y motivado para cumplir con sus objetivos educativos y promover un entorno de aprendizaje de calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Políticas y procedimientos claros: Se establece políticas y procedimientos claros y transparentes que guíen la gestión de personas en la institución. Estas políticas deben abordar aspectos como el reclutamiento, selección, contratación, desarrollo, gestión del desempeño, compensación, beneficios, promoción, retención y terminación del personal. Las políticas y procedimientos deben ser comunicados y comprendidos por todos los miembros del personal. b. Descripción de puestos y perfiles: Se elabora descripciones de puestos claras y actualizadas para cada función dentro de la escuela. Estas descripciones deben establecer las responsabilidades, competencias y habilidades requeridas para cada puesto. Además, se establece perfiles de competencias que describan las características y habilidades deseadas para el personal que se contratará o promoverá. c. Proceso de reclutamiento y selección efectivo: Se establece un proceso de reclutamiento y selección riguroso y eficiente para atraer y seleccionar al personal más adecuado. Esto incluye la difusión de las vacantes en los canales adecuados, la evaluación cuidadosa de las solicitudes, la realización de entrevistas y pruebas relevantes, y la selección de candidatos basada en criterios claros y objetivos. d. Desarrollo profesional y capacitación: Se establece programas de desarrollo profesional y capacitación para el personal de la escuela. Estos programas deben abordar tanto las necesidades individuales de desarrollo como las necesidades institucionales. Se ofrece capacitaciones internas, externas o en línea, así como oportunidades de aprendizaje y mentoría para promover el crecimiento y el desarrollo profesional. e. Gestión del desempeño: Se establece un sistema de gestión del desempeño que incluya la definición de metas y objetivos claros, la retroalimentación regular y constructiva, y la evaluación del desempeño basada en criterios predefinidos. La gestión del desempeño permite reconocer los logros, identificar áreas de mejora y proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. f. Motivación y retención del personal: Se implementa políticas y prácticas que fomenten la motivación y retención del personal. Esto incluye reconocimiento y recompensas por el buen desempeño, oportunidades de crecimiento y desarrollo, un clima laboral favorable, comunicación efectiva, beneficios y programas de bienestar. La motivación y retención del personal son esenciales para mantener un equipo comprometido y productivo. g. Comunicación efectiva: Se establece una comunicación efectiva en todos los niveles de la institución. Esto incluye una comunicación clara y transparente sobre las políticas, procedimientos, expectativas, metas y cambios relevantes. La comunicación efectiva promueve la colaboración, la comprensión mutua y el compromiso con los objetivos institucionales. h. Cultura organizacional y liderazgo: Se fomenta una cultura organizacional basada en valores compartidos, ética y respeto mutuo. Esto implica promover un liderazgo inspirador y ejemplar, que establezca un ambiente de confianza y apoyo para el personal. La cultura organizacional y el liderazgo influyen en la motivación, satisfacción y compromiso de los miembros del personal.

Macro proceso	Proceso	Directrices
	<p>Gestión de recursos tecnológicos</p> <p>Se refiere a la planificación, adquisición, implementación, mantenimiento y optimización de los recursos tecnológicos utilizados en la institución. Este proceso tiene como objetivo principal garantizar que la escuela cuente con la infraestructura tecnológica adecuada para apoyar y mejorar la enseñanza, el aprendizaje y la gestión administrativa</p>	<p>i. Evaluación y mejora continua: Se realiza evaluaciones periódicas del proceso de gestión de personas para identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento. Esto implica recopilar retroalimentación del personal, analizar los resultados de las evaluaciones de desempeño, revisar las políticas y prácticas existentes, y realizar ajustes y mejoras según sea necesario.</p> <p>a. Planificación estratégica: Se realiza una planificación estratégica de los recursos tecnológicos, alineada con los objetivos educativos y administrativos de la escuela. Esto implica identificar las necesidades tecnológicas, establecer metas y objetivos, definir las prioridades y establecer un plan de implementación a largo plazo.</p> <p>b. valuación de necesidades: Se identifica las necesidades específicas de tecnología de la escuela, considerando tanto los requisitos educativos como los administrativos. Esto implica evaluar los recursos tecnológicos existentes, identificar brechas y determinar los recursos necesarios para cerrar esas brechas.</p> <p>c. Adquisición y evaluación de tecnología: Se establece criterios claros para la adquisición y evaluación de tecnología. Esto incluye realizar investigaciones y comparaciones de productos y servicios tecnológicos, evaluar proveedores, considerar la calidad, el rendimiento, la compatibilidad y la relación costo-beneficio, y seleccionar las mejores soluciones para la escuela.</p> <p>d. Implementación y configuración: Se establece planes y procedimientos para la implementación y configuración de los recursos tecnológicos. Esto implica definir roles y responsabilidades, establecer plazos y hitos, asegurar la disponibilidad de recursos necesarios, coordinar con los proveedores y realizar pruebas exhaustivas antes de la implementación final.</p> <p>e. Capacitación y desarrollo profesional: Se ofrece programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal de la escuela, con el objetivo de mejorar sus habilidades tecnológicas. Esto incluye capacitación en el uso de software, herramientas y equipos tecnológicos, así como en la integración efectiva de la tecnología en la enseñanza y la gestión educativa.</p> <p>f. Mantenimiento y soporte técnico: Se establece mecanismos para el mantenimiento preventivo y correctivo de los recursos tecnológicos. Esto implica mantener actualizados los sistemas y aplicaciones, realizar copias de seguridad regulares, aplicar parches y actualizaciones de seguridad, y proporcionar soporte técnico adecuado para resolver problemas y garantizar el funcionamiento óptimo de la tecnología.</p> <p>g. Seguridad y protección de datos: Se implementa medidas de seguridad de la información y protección de datos para garantizar la integridad y confidencialidad de los datos y la privacidad de los usuarios. Esto implica establecer políticas y procedimientos de seguridad, utilizar herramientas de seguridad como firewalls y antivirus, y educar a los usuarios sobre las mejores prácticas de seguridad.</p> <p>h. Evaluación y mejora continua: Se realiza una evaluación periódica de los recursos tecnológicos y el uso de la tecnología en la escuela. Esto implica recopilar retroalimentación de los usuarios, realizar encuestas, analizar</p>

Macro proceso	Proceso	Directrices
		<p>métricas y resultados, identificar áreas de mejora y establecer acciones correctivas para optimizar la eficiencia y eficacia del uso de la tecnología.</p> <p>i. Gestión del presupuesto y recursos: Se establece una gestión financiera adecuada para asegurar la asignación y el uso eficiente de los recursos económicos destinados a la tecnología. Esto incluye la elaboración de un presupuesto tecnológico, el seguimiento de los gastos, la búsqueda de oportunidades de financiamiento externo y la evaluación del retorno de la inversión de los recursos tecnológicos.</p>
	<p>Atención al Usuario</p> <p>Se refiere a las acciones y procedimientos establecidos para satisfacer las necesidades, consultas y requerimientos de los usuarios, que pueden ser estudiantes, padres de familia, docentes, personal administrativo u otros miembros de la comunidad educativa. El objetivo principal de este proceso es brindar un servicio de calidad y orientado al usuario, que promueva la satisfacción y el bienestar de todos los involucrados</p>	<p>a. Disponibilidad y accesibilidad: Se asegura la disponibilidad y accesibilidad de los canales de comunicación para la atención al usuario. Esto implica establecer horarios de atención claros, proporcionar múltiples canales de contacto (como teléfono, correo electrónico, formularios en línea, etc.), y garantizar que los usuarios puedan acceder fácilmente a la información y los servicios necesarios.</p> <p>b. Capacitación del personal: El personal encargado de la atención al usuario debe recibir capacitación adecuada en habilidades de comunicación, atención al cliente, resolución de problemas y manejo de conflictos. Esto permite brindar un servicio eficiente y satisfactorio, mostrando empatía, escucha activa y conocimiento en la respuesta a las consultas y necesidades de los usuarios.</p> <p>c. Respuesta oportuna: Se establece tiempos de respuesta adecuados para atender las consultas y solicitudes de los usuarios. Se garantiza una comunicación rápida y eficiente, proporcionando respuestas claras y precisas en un plazo razonable. La respuesta oportuna demuestra el compromiso de la institución con la satisfacción del usuario.</p> <p>d. Orientación clara y precisa: Se proporciona información clara y precisa a los usuarios para orientarlos en sus consultas y necesidades. Esto implica contar con material informativo actualizado, guías, reglamentos y procedimientos claros, y asegurarse de que el personal esté familiarizado con la información relevante para brindar una orientación adecuada.</p> <p>e. Empatía y trato respetuoso: El personal de atención al usuario debe mostrar empatía y brindar un trato respetuoso en todo momento. Es importante escuchar activamente las inquietudes de los usuarios, comprender sus necesidades y ofrecer soluciones adecuadas. El trato amable y respetuoso contribuye a generar confianza y satisfacción en la experiencia del usuario.</p> <p>f. Seguimiento y resolución de problemas: Se realiza un seguimiento constante de las consultas y solicitudes de los usuarios para garantizar su resolución adecuada. Esto implica establecer mecanismos de seguimiento, mantener a los usuarios informados sobre el estado de sus consultas o solicitudes, y asegurarse de que los problemas se resuelvan de manera oportuna y efectiva.</p> <p>g. Evaluación de la satisfacción del usuario: Se implementa mecanismos de evaluación de la satisfacción del usuario, como encuestas o entrevistas, para recopilar retroalimentación sobre la calidad del servicio brindado. Esta información permite identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios en el proceso de atención al usuario.</p>

Macro proceso	Proceso	Directrices
	<p>Asesoría legal</p> <p>Se refiere a la provisión de servicios legales y asesoramiento jurídico a la institución en temas relacionados con el marco normativo y legal que rige el ámbito educativo. El objetivo principal de este proceso es asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, proteger los derechos e intereses de la escuela, y brindar orientación legal en la toma de decisiones.</p>	<p>h. Comunicación efectiva: Se establece una comunicación efectiva y clara con los usuarios, brindándoles información actualizada y relevante sobre los servicios, eventos, plazos y procedimientos de la institución. Esto incluye la difusión de comunicados, boletines, sitios web y redes sociales, y asegurarse de que los usuarios estén informados de manera oportuna</p> <p>a. Disponibilidad y acceso al asesoramiento legal: Se establece un canal claro y accesible para que los miembros de la comunidad educativa puedan acceder al asesoramiento legal cuando sea necesario. Esto implica designar a un asesor legal interno o externalizar el servicio a un despacho de abogados especializado en temas educativos.</p> <p>b. Evaluación y análisis de la normativa educativa: Se realiza una evaluación y análisis periódico de la normativa educativa aplicable a la escuela. Esto incluye la revisión de leyes, decretos, reglamentos y normas vigentes, tanto a nivel nacional como local, para comprender su impacto en la institución y asegurar el cumplimiento legal.</p> <p>c. Orientación legal en la toma de decisiones: brinda orientación y asesoramiento jurídico a los responsables de la toma de decisiones en la institución. Esto implica analizar las implicancias legales de diferentes opciones y alternativas, y ayudar a la toma de decisiones informadas y acorde a la normativa vigente.</p> <p>d. Revisión y redacción de contratos y acuerdos: revisa y redacta contratos y acuerdos relevantes para la escuela, asegurándose de que se cumplan los requisitos legales y se protejan los intereses de la institución. Esto incluye contratos laborales, convenios con otras instituciones, acuerdos de colaboración, entre otros.</p> <p>e. Representación y defensa legal: En caso de litigios, el asesor legal representa y defiende los intereses de la escuela ante los tribunales u otros organismos legales. Esto implica preparar y presentar documentos legales, comparecer ante las autoridades judiciales, y actuar como representante legal de la institución.</p> <p>f. Actualización y educación legal: se mantiene actualizado sobre los cambios en la normativa educativa y comparte esta información con la comunidad educativa. Además, organiza sesiones informativas y capacitaciones para educar a los miembros de la institución sobre sus derechos y obligaciones legales.</p> <p>g. Evaluación y mitigación de riesgos legales: evalúa los riesgos legales a los que se enfrenta la escuela y desarrolla estrategias para mitigarlos. Esto implica identificar áreas de vulnerabilidad, establecer políticas y procedimientos para prevenir problemas legales, y brindar capacitación sobre temas legales relevantes.</p> <p>h. Confidencialidad y ética profesional: garantiza la confidencialidad de la información compartida por la institución y actúa de acuerdo con los principios éticos y profesionales del ejercicio del derecho. Esto implica proteger la privacidad de los miembros de la comunidad educativa y tratar la información sensible con la debida confidencialidad.</p>

Macro proceso	Proceso	Directrices
		i. Colaboración con otras áreas de la institución: colabora estrechamente con otras áreas de la institución, como recursos humanos, administración y académica, para garantizar una aplicación coherente y eficiente de las políticas y normativas legales en todos los aspectos de la escuela.

VII. Política de investigación e innovación

En conformidad con los fines de la Educación Superior planteados en la Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes (Ley N° 15032 – Art. 3), los estudios superiores en una Escuela Pedagógica buscan entre otros aspectos *“promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente”*. Siguiendo esta línea, ITS tiene un compromiso con la investigación y la innovación en la formación docente; lo cual está expresado desde su misión institucional. En efecto, nuestra misión plantea formar docentes *“tanto en su periodo inicial como en servicio; desarrollando (...) investigación aplicada e innovación respondiendo a las problemáticas que se dan en el sector educativo”*.

La importancia de la investigación en la formación docente ha sido reconocida por diversos investigadores (Zeichner, 2005; Menter, 2017; Darling-Hammond, 2017). En general, se enfatizan dos direcciones en la investigación educativa. La primera se orienta a destacar la importancia de la investigación para el desarrollo de programas pedagógicamente ricos y efectivos de formación docente. La segunda pone de relieve la importancia del desarrollo de capacidades de investigación del profesorado en su etapa de formación inicial como parte fundamental de su preparación profesional.

La búsqueda de programas de formación docente más efectivos a través de la investigación educativa es recomendada e impulsada a través de políticas en países como Estados Unidos, de manera prioritaria con el propósito de dar soporte al mejoramiento continuo, identificando, a partir de evidencias, aquello que funciona bien (Blue Ribbon Panel, 2010). Por otro lado, las prácticas que desarrollan nuestras estudiantes se inscriben en la lógica de uno de los componentes del modelo educativo de nuestra escuela: práctica clínica o formación situada. Desde este componente se busca el desarrollo de habilidades para la investigación/indagación a partir de la aproximación e interacción con la realidad del aula (sujetos, procesos, espacios, materiales), como se ha desarrollado en la propuesta educativa en el proceso de prácticas situadas y preprofesional. Y, también, el aprovechamiento de la investigación educativa como fuente de conocimiento que contribuye a la comprensión y abordaje de las problemáticas escolares, porque como señalan Burn y Mutton (2013) poner en diálogo distintas interpretaciones surgidas de la investigación con la comprensión real de los docentes de aula:

- (i) Facilita y profundiza la interacción entre diferentes tipos de conocimiento generados y validados en diferentes contextos de la escuela y de la universidad; y
- (ii) Brinda un enfoque para docentes en formación a fin de cuestionar algunos conocimientos a la luz de otros.

Con esto, estamos sosteniendo que el desarrollo de las competencias profesionales docentes debe implicar poner en diálogo, necesariamente, el conocimiento teórico y el conocimiento y la reflexión que nace de la práctica y las experiencias de las estudiantes en el aula. Allí, la reflexión cumple un papel importante de conexión entre la práctica y la investigación en la medida que nuestra comprensión de la práctica incluye la experiencia personal, la experiencia institucional y la experiencia social de la actividad formadora, inscribiéndonos así en la línea crítica que plantea Mc Intyre (1993).

Así, en coherencia con nuestro currículo y nuestro perfil de egreso, la investigación e innovación es un componente esencial del modelo educativo para la formación de docentes éticos, competentes, líderes e innovadores y hace sinergia con la práctica situada y preprofesional.

La investigación y la reflexión crítica, sistemática y metacognitiva tienen una relevancia fundamental para la formación de docentes innovadores y competentes (atributos de nuestro modelo educativo). Hoy no se puede entender la formación profesional sin una sólida base en la investigación e innovación. Es el conocimiento que se construye a partir de la investigación el que permite el desarrollo consistente de competencias y el espíritu de innovación.

El área de investigación bajo la conducción de un profesional especializado en la investigación educativa garantiza condiciones para desarrollar una política institucional en investigación e innovación que fortalezca las posibilidades de trabajo en el futuro. Esta área de investigación se alinea a la idea de unidad de investigación propuesta en la ley 15032 que es “responsable de promover, planificar, desarrollar, supervisar y evaluar el desarrollo de actividades de investigación en los campos de su competencia.” (Ley 15032, art. 29)

7.1 Fundamentos y enfoques para el desarrollo de investigación e innovación

Desde hace décadas, la formación de docentes ha sido objeto de atención y estudio en diversas disciplinas académicas. La necesidad de preparar a educadores competentes y comprometidos con la mejora de la calidad educativa ha llevado a la construcción de teorías multidisciplinarias que respaldan el desarrollo de la investigación e innovación en la formación inicial docente en una Escuela de Educación Superior Pedagógica.

Así, la investigación e innovación en la **formación inicial docente** en nuestra Escuela de Educación Superior Pedagógica se basa en una sólida fundamentación teórica multidisciplinaria. Estas teorías proporcionan un marco conceptual que justifica y valida el desarrollo de nuevas prácticas pedagógicas y la mejora continua de la formación de futuros docentes. A continuación, se presenta una narrativa detallada de las teorías multidisciplinarias relevantes:

- **Teoría del Aprendizaje.** Disciplinas como la Psicología, la Neurociencia y la Pedagogía han contribuido al entendimiento profundo de cómo las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades. Se resalta la importancia de aplicar estrategias de enseñanza y aprendizaje basadas en la cognición y el desarrollo de competencias, lo que es esencial en la formación de futuros docentes que deben entender y aplicar estas estrategias en sus futuras aulas.
- **Paradigma del Constructivismo y socioconstructivismo,** respaldada por la Psicología Cognitiva y la Sociología de la Educación, también desempeña un papel crucial en la justificación de la investigación e innovación en la formación docente. Sostiene que el aprendizaje es un proceso activo en el que los estudiantes construyen su propio conocimiento a través de la interacción con el entorno y la reflexión crítica. Los futuros docentes deben ser conscientes de estos principios y desarrollar estrategias pedagógicas que fomenten la construcción activa del conocimiento por parte de sus alumnos.
- **La Teoría del Aprendizaje Social,** desarrollada en campos como la Psicología Social y la Antropología Educativa, resalta la importancia de la interacción social en el proceso de aprendizaje. Esta teoría enfatiza que los docentes deben crear entornos de aprendizaje inclusivos y colaborativos, donde los estudiantes puedan aprender de sus pares y desarrollar habilidades socioemocionales esenciales.
- **La Teoría de la Cultura y la Diversidad,** basada en la Antropología Cultural y la Sociología de la Diversidad, enfatiza la importancia de la sensibilidad cultural y la inclusión en la educación. Los docentes deben estar preparados para trabajar en entornos culturalmente diversos y adaptar sus prácticas pedagógicas para atender las necesidades de todos los estudiantes, independientemente de su origen cultural o social.

- **Teoría del Cambio Educativo.** Esta teoría, respaldada por la Psicología Organizacional, la Gestión Educativa y la Sociología, subraya la necesidad de abordar el cambio y la mejora en las instituciones educativas, incluidas las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. La investigación e innovación en la formación docente deben estar en consonancia con estrategias de cambio educativo efectivas que promuevan la adopción de mejores prácticas en la preparación de docentes.

En cuanto a la **formación continua docente** en una Escuela de Educación Superior Pedagógica, la investigación e innovación también se sustenta en un sólido fundamento teórico multidisciplinario que abarca diversas áreas del conocimiento. Estas teorías multidisciplinarias justifican y validan la necesidad de mejorar y evolucionar constantemente la formación de docentes para enfrentar los desafíos cambiantes en la educación. A continuación, se presenta una narrativa detallada que explora las teorías multidisciplinarias que respaldan el desarrollo de la investigación e innovación en la formación continua docente.

- **Teoría del Aprendizaje:** El aprendizaje es un proceso fundamental en la formación continua docente. Las teorías del aprendizaje, respaldadas por la Psicología, la Neuropsicología y la Educación, sugieren que los docentes deben comprender cómo las personas adquieren conocimientos y habilidades para diseñar programas de formación efectivos que maximicen el aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- **Teoría de la Motivación:** La Psicología y la Psicología de la Educación ofrecen una comprensión profunda de la motivación y cómo los docentes pueden mantener a los profesionales de la educación comprometidos con su desarrollo continuo. La motivación intrínseca, la autoeficacia y la teoría de metas pueden guiar estrategias de formación efectivas.
- **Teoría del Cambio Organizacional:** La Gestión de la Educación y la Teoría del Cambio Organizacional son esenciales para comprender cómo las instituciones educativas, incluidas las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, pueden adaptarse y mejorar. Estas teorías respaldan la necesidad de investigar en prácticas de gestión y liderazgo que fomenten una cultura de mejora continua en la formación continua docente.
- **Teoría de la Diversidad e Inclusión:** La diversidad estudiantil es una realidad en las aulas modernas. La Sociología de la Educación y la Antropología Educativa proporcionan teorías que resaltan la importancia de la diversidad y la inclusión en la formación continua docente. Los docentes deben estar preparados para atender a una amplia gama de estudiantes con diferentes necesidades y antecedentes culturales.
- **Teoría de la Tecnología Educativa:** En un mundo cada vez más digital, la Tecnología Educativa desempeña un papel fundamental. Las teorías de la Tecnología Educativa respaldan la necesidad de investigar en el uso efectivo de la tecnología en la formación continua docente y cómo esta puede mejorar el aprendizaje y la enseñanza.

En conjunto, estas teorías multidisciplinarias proporcionan un fundamento sólido para justificar y validar el desarrollo de la investigación e innovación en la formación continua docente en la Educación Superior Pedagógica. Reconocen la importancia de la mejora constante, la adaptación a un entorno educativo en cambio y la atención a la diversidad, la tecnología y el desarrollo profesional. La investigación e innovación son esenciales para garantizar que los docentes estén preparados para enfrentar los desafíos y oportunidades de la educación contemporánea y proporcionar una enseñanza de calidad a lo largo de toda la vida.

Asimismo, en la Escuela también consideramos importante fortalecer el **desarrollo profesional de los docentes formadores**. La investigación e innovación que se busca fomentar por parte de nuestros formadores encuentra sustento teórico en un marco multidisciplinario de áreas del conocimiento diversas; de esta manera, se contribuye no solo a la mejora de la práctica docente, que debe partir de la reflexión de la propia práctica pedagógica, sino también el objetivo de aportar a la comunidad académica y científica, y nutrir la literatura del campo profesional del que somos parte. Las teorías multidisciplinarias que respaldan el desarrollo de la investigación e innovación en el desarrollo profesional de los docentes formadores son las siguientes:

- **Teoría del Aprendizaje**, nutrida por aportes de la Psicología, la Neurociencia y la Pedagogía, ofrece una base fundamental para comprender cómo las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades. Desde la perspectiva del desarrollo docente, este enfoque permite fortalecer las capacidades reflexivas y pedagógicas de los educadores, promoviendo la aplicación de estrategias de enseñanza sustentadas en la cognición y el desarrollo de competencias. De este modo, los docentes pueden diseñar experiencias de aprendizaje más significativas y adaptadas a las necesidades de sus estudiantes.
- **Paradigma del Constructivismo y Socioconstructivismo**, constituye un referente esencial para orientar la investigación y la innovación en el desarrollo docente. Este enfoque plantea que el aprendizaje es un proceso activo mediante el cual las personas elaboran su propio conocimiento a partir de la interacción con su entorno y la reflexión crítica. En este sentido, los docentes en formación deben comprender estos principios y promover prácticas pedagógicas que impulsen la construcción activa del saber en sus estudiantes, a través de la formulación de preguntas complejas de investigación que ofrezcan nuevas miradas.
- **Teoría del Cambio Organizacional**. Se refiere a la Gestión Educativa y la Teoría del Cambio Organizacional, que son fundamentales para entender de qué manera las instituciones educativas, como las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, pueden transformarse y progresar. Estas perspectivas teóricas sustentan la importancia de explorar prácticas de liderazgo y gestión innovadoras que no solo velen por la mejora de la práctica profesional, sino también por el fortalecimiento de la comunidad educativa, especialmente por el cuerpo docente.
- **Teoría del Desarrollo Profesional**. La Psicología del Desarrollo Profesional y la Psicología Organizacional proporcionan un marco para comprender cómo los docentes evolucionan y crecen profesionalmente a lo largo de sus carreras. La formación continua debe estar alineada con los distintos niveles de desarrollo profesional y las necesidades cambiantes.
- **Teoría de la Evaluación y Medición Educativa**. La medición del impacto de la formación continua es esencial. Las teorías de la Evaluación y Medición Educativa ayudan a diseñar evaluaciones válidas y confiables que permitan a los docentes y las instituciones medir el éxito de los programas de formación continua.

¿Por qué y para qué es importante la investigación e innovación en la formación inicial y continua docente?

La investigación e innovación en la formación inicial y continua docente son fundamentales para elevar la calidad de la educación y, en última instancia, para mejorar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Estas dos áreas se complementan y se entrelazan para formar un proceso dinámico que

tiene un impacto significativo en la formación de docentes y, por ende, en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. A continuación, se presenta una narrativa detallada sobre por qué y para qué es importante la investigación e innovación en la formación inicial y continua docente:

Por qué es importante:

La calidad de la educación es esencial para el éxito de una sociedad. Los docentes son actores en la mejora de esta calidad. La investigación e innovación en la formación inicial y continua docente permiten desarrollar prácticas pedagógicas más efectivas y actualizadas, lo que se traduce en una educación de mayor calidad.

La sociedad está en constante cambio, impulsada por avances tecnológicos, cambios demográficos, desafíos socioeconómicos y necesidades laborales cambiantes. Los docentes deben estar preparados para enfrentar estos cambios y adaptar su enseñanza. La investigación e innovación permiten identificar y desarrollar las competencias necesarias para este fin.

La investigación en formación docente puede ayudar a abordar las disparidades educativas y promover la equidad. Los docentes bien formados pueden ofrecer un apoyo más efectivo a estudiantes de diversos orígenes y necesidades, reduciendo las brechas educativas.

La enseñanza es una profesión en constante evolución. La formación continua docente a través de la investigación e innovación permite a los educadores mantenerse actualizados en las últimas teorías pedagógicas, estrategias de enseñanza y herramientas tecnológicas.

La investigación e innovación empoderan a los docentes al brindarles las herramientas y el conocimiento necesario para tomar decisiones informadas y adaptar sus prácticas pedagógicas según sus contextos específicos.

Para qué es importante:

- La investigación proporciona evidencia sólida sobre las estrategias pedagógicas que funcionan mejor en diferentes contextos y con diferentes grupos de estudiantes. Esto ayuda a los formadores de docentes a diseñar programas de formación más efectivos.
- La tecnología está transformando la educación. La investigación e innovación permiten a los docentes y formadores de docentes comprender cómo integrar de manera efectiva la tecnología en el aula para mejorar el aprendizaje.
- La investigación guía el diseño de programas de formación inicial y continua docentes basados en evidencia, lo que garantiza que los docentes reciban una preparación de alta calidad que sea relevante y efectiva.
- La investigación proporciona datos y evidencia que respaldan la toma de decisiones educativas informadas. Los docentes pueden tomar decisiones basadas en la investigación para abordar desafíos en el aula y mejorar el rendimiento estudiantil.
- La formación inicial y continua docente basada en la investigación puede inspirar a los docentes a convertirse en investigadores en el aula, lo que contribuye a la generación de conocimiento educativo y la mejora continua.
- La investigación e innovación en la formación inicial y continua docente son esenciales para mejorar la calidad de la educación, adaptarse a un mundo en constante cambio, promover la equidad educativa y desarrollar docentes altamente efectivos. Estas prácticas permiten a los docentes ofrecer experiencias de aprendizaje más efectivas y relevantes, lo que, a su vez, tiene un impacto positivo en el éxito de los estudiantes y en el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Por otro lado, entendemos la investigación en dos sentidos. El primer asociado a la INDAGACIÓN en el que se articulan los aportes de los distintos cursos del plan de estudio a la experiencia práctica en contextos reales. Está vinculada a la búsqueda de mejoras, de innovación y de solución de problemáticas e inquietudes de carácter pedagógico del aula a través de la revisión de bibliografía especializada y de interaprendizaje entre pares. Su propósito no tiene como finalidad la creación de nuevos conocimientos, sino la de dar respuesta a las interrogantes y dificultades que surgen en los procesos de enseñanza en su trabajo cotidiano. Como se puede apreciar, se podría decir que tiene una finalidad autoformativa para el cambio.

El segundo sentido con el que entendemos la INVESTIGACIÓN se relaciona al desarrollo riguroso y progresivo de la competencia 12 en nuestras estudiantes y a las prácticas investigativas de los formadores. Así, la entendemos como un proceso de estudio sistemático de un fenómeno educativo con la finalidad de generar nuevos conocimientos a partir de su mejor comprensión. Nos interesa que nuestras estudiantes y formadores sean productores y consumidores de investigación de calidad. Es así como nuestras estudiantes revisarán diferentes paradigmas, enfoques, niveles y métodos de investigación que van desde estudios empíricos o documentales sencillos hasta estudios de carácter etnográfico y narrativo-biográficos.

Ambas maneras de entender la investigación preparan a nuestras estudiantes para poder ser capaces de enfrentar procesos de investigación que puedan desarrollar en sus instituciones educativas o en futuros procesos de formación, y, a su vez, reflexionar meta cognitivamente sobre ellos.

Apostamos por la *investigación cualitativa* porque consideramos que es un enfoque de investigación que ha aportado al desarrollo de la educación en los últimos cincuenta años debido a su naturaleza abierta, dinámica y flexible; y a la diversidad de métodos con que se ha acercado a la realidad educativa, dirigido a la comprensión de un fenómeno complejo, multidimensional y cambiante como el educativo. Gracias a la investigación cualitativa, es posible desarrollar hoy políticas educativas más pertinentes, más sistémicas y efectivas.

En esa línea optamos por una *racionalidad interpretativa-crítica* que aborde los problemas educativos desde una aproximación que tome en cuenta tanto a los sujetos, a sus puntos de vista, a sus prácticas y a sus contextos socio-culturales, como a los procesos y hechos implicados en cualquier fenómeno educativo. Desarrollaremos una investigación educativa que busca encontrar significados y sentidos, comprender la complejidad, leer lo particular y lo diverso, generar preguntas más profundas, ensayar diferentes enfoques. Todo ello con la finalidad de promover mejores respuestas a los problemas que enfrenta los docentes en las escuelas.

Esto no significa que no valoremos las investigaciones cuantitativas. Creemos que también las investigaciones cuantitativas son importantes y valiosas. Nos permiten hallazgos relevantes cuando se realizan a escalas medianas y grandes, cuando nos interesan las tendencias, cuando se desarrollan longitudinalmente en un período de tiempo prolongado, cuando buscamos probar o experimentar una metodología, un material o un instrumento de evaluación.

En cuanto a la INNOVACIÓN, esta se encuentra ligada a nuestros procesos de reflexión sistemática, crítica y metacognitiva de la práctica y a la indagación. Se origina a partir de la observación de la práctica en los contextos de formación situada y la problematización de la misma considerando los aportes e ideas centrales que proporcionan los cursos del plan de estudio. Desde la problematización de la práctica se generan los procesos de indagación y posteriormente de planteamiento del cambio y mejora. Para la emprender la innovación es fundamental uno de los componentes del modelo educativo de nuestra escuela: práctica clínica o formación situada, ya que desde este se busca el

desarrollo de habilidades para la investigación/indagación a partir de la aproximación e interacción con la realidad del aula (sujetos, procesos, espacios, materiales), tal como se viene desarrollando en la propuesta educativa en el proceso de prácticas situadas y preprofesional.

La innovación se encuentra ligada a la acción transformadora de la docencia y por ello conduce al cambio y mejora de la práctica pedagógica para el logro de mejores resultados de aprendizaje. El cambio y la mejora de los aprendizajes no se generan de manera espontánea por lo que la docencia requiere movilizar una serie de competencias (conocimientos, disposiciones y habilidades). En este proceso la observación de la práctica, la problematización de lo que en ella sucede, la recuperación y deconstrucción de supuestos, la indagación y la evaluación; así como, la reflexión metacognitiva - crítica y sistemática, el diálogo, la deliberación y la negociación son fundamentos para que sus acciones logren los impactos esperados en los resultados de aprendizaje y la mejora de la práctica.

Así, desde las direcciones de formación inicial y formación continua se impulsan procesos de investigación e innovación a nivel pedagógico, metodológico y curricular.

7.2 Directrices para el fomento de la investigación e innovación

Macroproceso	Proceso	Directrices	Programa y ciclos en que se trabaja
Gestión de la Formación Inicial	<p>Investigación e innovación en FID</p> <p>Se desarrolla, principalmente, a través de los módulos de Práctica e investigación en las carreras de pregrado y en los seminarios y cursos de investigación en los programas de profesionalización docente. En estos cursos se desarrollan, fundamentalmente, la competencia de investigación (12) y la competencia de reflexión (8) sobre la práctica en la medida que ambas competencias se articulan en los procesos formativos.</p> <p>Seguimos una secuencia elaborada por el equipo de docentes de la escuela que diversifica la propuesta planteada por el MINEDU en los DCBN, incorporando determinadas problemáticas y contextualizando la progresión de las competencias al diagnóstico de nuestras estudiantes. Consideramos que esta propuesta enriquece nuestra intervención en la FID y responde tanto a nuestras expectativas, como a las necesidades de las estudiantes. En ese sentido, las estudiantes, en el contexto de sus cursos y sus prácticas situadas y preprofesional en colegios, tienen que elaborar productos o trabajos certificadores que requieren movilizar capacidades vinculadas a la competencia de investigación, como pueden ser la observación, sistematización, documentación, análisis, entre otras. Como lo hemos mencionado anteriormente <u>no se trata solo de desarrollar estas capacidades en los módulos de práctica e investigación, sino de transversalizarlas en todos los demás cursos de la especialidad a través de los trabajos certificadores que en ellos se realicen a lo largo del programa de estudios.</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Desarrollar la competencia 12 “Investiga aspectos críticos de la práctica docente...” como parte del proceso formativo de nuestras estudiantes. b. Desarrollar la competencia 8 “Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional ...” para identificar oportunidades de mejora en la práctica pedagógica y emprender procesos de innovación o generación de nuevas formas para lograr mayor calidad en los aprendizajes. c. Crear un ambiente que propicie la problematización de lo que se observa en la formación situada considerando las ideas centrales de los cursos del plan de estudios para iniciar procesos de indagación, deliberación, planificación, cocreación e implementación de soluciones o nuevas propuestas pedagógicas. d. Promover la indagación a partir de una serie de recursos, que permitan a nuestras estudiantes responder a los problemas de investigación que formulan a lo largo de su formación en los diversos cursos, así como encarar problemáticas diversas que identifican en sus prácticas situadas y preprofesionales en el que proponen nuevas o innovadoras propuestas para la práctica a partir de desarrollar la competencia 8 “Reflexión sobre la práctica”. e. Ofrecer apoyo pedagógico, dotación de recursos y organización de tiempo para garantizar que nuestras estudiantes desarrollen investigaciones y proyectos de innovación de calidad con fines de graduación/titulación. f. Coordinar la implementación de propuestas innovadoras en el aula en los centros de formación situada y del desarrollo de investigaciones. 	<p>Programas: Estas directrices aplican para los tres niveles formativos que ofrecemos en formación inicial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación Inicial - Educación Primaria - Educación Secundaria (especialidades de Comunicación, y Ciudadanía y Ciencias Sociales) <p>Ciclos: Las directrices se aplican a lo largo del plan de estudios de cada programa (de primero a décimo ciclo).</p>

Macroproceso	Proceso	Directrices	Programa y ciclos en que se trabaja
		<p>g. Promover la retroalimentación a los procesos de investigación, así como a la implementación de los proyectos de innovación y su impacto en las prácticas pedagógicas para ajustar estrategias.</p>	
<p>Gestión del Desarrollo Profesional de los docentes formadores</p>	<p>Investigación e innovación en el desarrollo profesional</p> <p>La investigación e innovación de los formadores tanto a nivel interno, como aquellas generadas a partir de convenios con otros profesionales del sector y otras instituciones considera una política de incentivos para la investigación de docentes formadores.</p> <p>Se pondrá especial interés en las investigaciones sobre las prácticas pedagógicas en la Escuela Superior. Buscamos motivar e incorporar a los formadores de ITS en los proyectos de investigación que se impulsen desde el área de investigación. Entre el 2023-2025, estamos desarrollando un proyecto de investigación de carácter colaborativo dentro de la línea de Investigación sobre la práctica formativa en la Educación Superior.</p>	<p>a. Impulsar una política de incentivos dirigida a aquellos docentes formadores que desarrollen investigación educativa o implementen de manera exitosa prácticas innovadoras.</p> <p>b. Promover investigaciones, dirigidas por el área de investigación, sobre la implementación de los distintos enfoques y principios pedagógicos planteados para las EESP, particularmente sobre el modelo educativo de ITS.</p> <p>c. Promover proyectos de innovación en los centros de formación situada a partir de orientar el análisis de las prácticas pedagógicas observadas en el contexto de la formación situada en relación con los aportes de los cursos del plan de estudios.</p> <p>d. Producir conocimiento sobre los elementos más importantes asumidos por nuestra institución para la formación de nuestras estudiantes.</p> <p>e. Establecer mecanismos para generar condiciones y estímulos que contribuyan a la organización y desarrollo de la investigación e innovación educativa.</p> <p>f. Definir mecanismos para promover y asegurar el desarrollo de la investigación y la implementación de proyectos innovadores en los formadores, a partir de la gestión de estímulos para formadores que se involucren en procesos de investigación e innovación por ser la base de la mejora continua.</p>	<p>*Las directrices aplican para todos los docentes formadores de nuestra Escuela, se desempeñen en programas de formación inicial o formación continua.</p>

Macroproceso	Proceso	Directrices	Programa y ciclos en que se trabaja
Gestión de la Formación Continua	<p>Investigación e innovación en la formación continua</p> <p>De la misma manera, los estudiantes de Formación continua que llevan a grados y títulos desarrollan seminarios y cursos específicos; además, <u>de manera transversal se propicia el desarrollo de habilidades de investigación por parte de nuestros estudiantes</u></p> <p>Con fines de graduación y titulación alentamos y acompañamos la producción de investigaciones sencillas, pero consistentes y relevantes. En esta dirección, consideramos que nuestras/os estudiantes serán capaces de emprender investigaciones en el marco de procesos formativos para la obtención de grados y títulos. Y si tienen la motivación, oportunidad y compromiso, investigaciones asociadas a sus necesidades profesionales.</p>	<p>a. Promover el desarrollo de trabajos de investigación o de implementación de proyectos de innovación individuales y en equipo sobre los distintos ámbitos educativos, principalmente sobre los procesos pedagógicos que se dan en el aula.</p> <p>b. Ofrecer apoyo pedagógico, dotación de recursos y organización de tiempo para garantizar que nuestros estudiantes de formación continua desarrollen investigaciones y proyectos de innovación de calidad con fines de graduación/titulación en los programas que correspondan.</p> <p>c. Promover la socialización de resultados de investigaciones y de la implementación de proyectos de innovación, a través de publicaciones internas, participación en conferencias, tertulias y presentaciones institucionales presenciales y/o virtuales y contribuciones a revistas educativas.</p>	<p>Programas: Estas directrices aplican para los tres niveles formativos que ofrecemos en formación continua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación Inicial - Educación Primaria - Educación Secundaria (especialidades de Comunicación, y Ciudadanía y Ciencias Sociales) <p>Ciclos: Las directrices se aplican a lo largo del plan de estudios de cada programa (de primero a tercer ciclo).</p>

7.3 Directrices para el resguardo de la integridad científica y de la propiedad intelectual

Macroproceso	Proceso	Directrices	Programa y ciclos en que se trabaja
Gestión de la Formación Inicial	<p>Investigación e innovación en FID</p> <p>Como parte del módulo de Práctica e Investigación, pero también <u>de manera transversal en los distintos cursos de la malla, fomentamos el desarrollo de habilidades de investigación por parte de nuestras estudiantes.</u> Para ello, es importante establecer un marco ético que garantice buenas prácticas a fin de resguardar la integridad científica y la propiedad intelectual de los miembros de nuestra comunidad educativa como de terceros.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Impulsar una política que incentive buenas prácticas en la investigación en proyectos desarrollados por estudiantes, con el fin de resguardar la integridad científica y la propiedad intelectual. Fomentar la adhesión a valores y buenas prácticas para conducir y aplicar los resultados del quehacer científico. Esta se aplica en las fases de formulación, proposición y realización de la investigación científica, la comunicación de los resultados y las relaciones de cooperación y asesoría. Brindar lineamientos para la dinámica de asesoría de trabajos de investigación vinculados con el resguardo de la integridad científica. Establecer mecanismos para el resguardo de la propiedad intelectual y los derechos de autor en proyectos de investigación realizados por estudiantes. Establecer normas que regulan la planificación, ejecución y difusión de la investigación, a través del Comité de ética que es la instancia responsable de diligenciar posibles denuncias de falta de integridad científica o vulneración de la propiedad intelectual. 	<p>Programas: Estas directrices aplican para los tres niveles formativos que ofrecemos en formación inicial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación Inicial - Educación Primaria - Educación Secundaria (especialidades de Comunicación, y Ciudadanía y Ciencias Sociales) <p>Ciclos: Las directrices se aplican a lo largo del plan de estudios de cada programa (de primero a décimo ciclo).</p>
Gestión del Desarrollo Profesional de los docentes formadores	<p>Investigación e innovación en el desarrollo profesional</p> <p>Los formadores de nuestra Escuela están llamados a promover y realizar investigación sobre temáticas educativas, ya sea que sus intereses partan de la reflexión de su propia práctica o como exploración de nuestras estrategias pedagógicas. Así, la promoción de la actividad investigativa que deben realizar</p>	<ol style="list-style-type: none"> Desarrollar programas de educación y difusión que promuevan una cultura de integridad científica dentro de la institución. Además, crear programas y actividades de asesoría e instrucción en integridad científica para los investigadores. Promover buenas prácticas en la investigación y brindar lineamientos para la participación de docentes en proyectos de investigación e innovación. Regular la buena conducta en la investigación a través de la Comisión de Ética de la Unidad de Investigación, así como garantizar que la producción, recopilación de datos y resultados de la investigación científica sean objetivos y no estén sujetos a 	<ul style="list-style-type: none"> • Las directrices aplican para todos los docentes formadores de nuestra Escuela, se desempeñen en programas de formación inicial o formación continua.

Macroproceso	Proceso	Directrices	Programa y ciclos en que se trabaja
	no debe circunscribirse solo al ámbito práctico, ya sea como autores o asesores de trabajos de investigación, sino que debe revestirse de un trasfondo ético que respete la propiedad intelectual y garantice la integridad de los procesos.	<p>intereses de índole personal, económico, financiero, político o de afiliación.</p> <p>d. Garantizar imparcialidad y objetividad, así como evitar posibles conflictos de interés en la revisión de las propuestas de investigación presentadas por formadores a la Unidad de Investigación.</p> <p>e. Promover la investigación en el desarrollo profesional docente a través de la dotación de incentivos, organizando convocatorias, estableciendo lineamientos y formando un Comité de Financiamiento, encargado de revisar las propuestas presentadas y supervisado por la unidad de investigación.</p>	
Gestión de la Formación Continua	<p>Investigación e innovación en la formación continua</p> <p>Al igual que en FID, los estudiantes de estos programas deben realizar trabajos de investigación como parte de su formación. Para ello, es importante promover lineamientos que garanticen buenas prácticas a fin de resguardar la integridad científica y la propiedad intelectual de los miembros de nuestra comunidad educativa como de terceros; <u>objetivo que se promueve a lo largo de toda su formación de manera transversal en distintos cursos del programa.</u></p>	<p>a. Fomentar la adhesión a valores y buenas prácticas para conducir y aplicar los resultados del quehacer científico en las fases: formulación, proposición y realización de la investigación científica, la comunicación de los resultados y las relaciones de cooperación y asesoría.</p> <p>b. Brindar lineamientos para la dinámica de asesoría de trabajos de investigación vinculados con el resguardo de la integridad científica.</p> <p>c. Establecer mecanismos para el resguardo de la propiedad intelectual y los derechos de autor en proyectos de investigación realizados por estudiantes.</p> <p>d. Establecer normas que regulan la planificación, ejecución y difusión de la investigación, a través del Comité de ética que es la instancia responsable de diligenciar posibles denuncias de falta de integridad científica o vulneración de la propiedad intelectual.</p>	<p>Programas: Estas directrices aplican para los tres niveles formativos que ofrecemos en formación continua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación Inicial - Educación Primaria - Educación Secundaria (especialidades de Comunicación, y Ciudadanía y Ciencias Sociales) <p>Ciclos: Las directrices se aplican a lo largo del plan de estudios de cada programa (de primero a tercer ciclo).</p>

7.4 Líneas de investigación

Las siguientes líneas de investigación se han establecido a partir de las propuestas curriculares de los Diseños Curriculares Básicos Nacionales de los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria (Comunicación, y Ciudadanía y Ciencias Sociales). Estas líneas de investigación buscan fortalecer la competencia 12 del Marco del Buen Desempeño Docente, así como brindar una serie de elementos para encarar los retos de las prácticas docentes en aula; en ese sentido, aportan al desarrollo conceptual de las otras competencias de dicho MBDD. Además, para establecer estas líneas de investigación, se han identificado grandes tendencias de propuestas de otras experiencias educativas del mundo.

Tanto en las carreras de PREGRADO como en los PPD y PSE se han definido las siguientes líneas de investigación que, además, empiezan a desarrollarse en distintos cursos de nuestras mallas curriculares.

- Educación Inicial

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
El Juego en la Educación Inicial El juego es la herramienta fundamental de aprendizaje de los niños y niñas, siendo un eje transversal de trabajo en todas las áreas de desarrollo. Por lo tanto, es importante que sea objeto de investigación desde lo teórico y sobre todo desde las experiencias lúdicas. La investigación debe permitir valorar e incorporar el juego como una herramienta trascendental de trabajo y acercar a las docentes a la comprensión y atención de la infancia y de los aprendizajes que se producen.	Interacciones de Calidad y Desarrollo en la Primera Infancia I (FE) Interacciones de Calidad y Desarrollo en la Primera Infancia II (FE) Juego, Desarrollo y Aprendizaje en la Primera Infancia (FE) Desarrollo de la Creatividad en la Primera Infancia (FE)	I II III VII	I II
La Psicomotricidad en la Educación Inicial Bajo nuestro enfoque de formación, la psicomotricidad está enraizada con el trabajo emocional psicológico, por lo cual es la base y a la vez la integración de muchas de las competencias sobre las que se reflexiona en una variedad de cursos. La expresividad motriz es un eje fundamental que nos permite aproximarnos a la historia afectiva de cada niño y niña, y atender la libre expresión	Introducción a los Aportes Pedagógicos de la Mirada Pikleriana (E) Introducción a la Práctica Psicomotriz Aucoaturier (E) Desarrollo de la Psicomotricidad en la Primera Infancia (FE)	III IV V	III

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
del cuerpo. Todo lo anterior ubica a esta línea de investigación como fundamental en la formación docente.			
Las Artes Expresivas dentro de la Educación Inicial Vistas desde un proceso formativo, mas no de producción, se convierten en una herramienta fundamental dentro de nuestra labor educativa, donde cada expresión o creación es un insumo para conocer más del proceso del niño y niña. Por ello, la investigación en torno a las artes expresivas, así como el diseño de proyectos de innovación relacionadas a ellas, nos permite un mayor conocimiento de las fases evolutivas dentro de los distintos caminos de expresión. El arte es visto desde un lenguaje de expresión; por lo tanto, ayuda a conocer, comprender y sostener los procesos evolutivos de cada niño y niña.	Arte, Creatividad y Aprendizaje (FG) Expresión del Arte en la Primera Infancia (FE)	III VI	II
El Desarrollo Socioemocional en la Educación Inicial Las emociones son la base de todo aprendizaje. Dentro de nuestro enfoque integrado, validamos, conocemos y reconocemos las conexiones que surgen dentro de las áreas de desarrollo, y cómo el origen de los vínculos, los cuidados elementales y las relaciones/ interacciones con el mundo exterior crean las bases de la personalidad e intervienen en la construcción de su identidad. Por todo lo anterior, esta línea de investigación constituye una oportunidad para la mejor atención de la infancia desde la Educación Inicial.	Interacciones de Calidad y Desarrollo en la Primera Infancia I (FE) Desarrollo Personal y Social en la Primera Infancia (FE) Introducción a los aportes pedagógicos de la mirada pikleriana (E)	I III III	I II
La Construcción Pedagógica desde las Competencias Matemáticas y Científicas en la Educación Inicial ¿Cómo se facilita el desarrollo de estas competencias?, ¿cómo se instalan en el proceso evolutivo de los niños y niñas? Son algunas de las preguntas que se plantean en esta línea de investigación. Desde esta línea, se busca que los estudiantes expliquen y validen procesos para promover con pertinencia su desarrollo, cuestionándose acerca de la prisa por la que el mundo exterior quiere que los niños y niñas las “aprendan” y los métodos que tradicionalmente se han empleado para ello.	Desarrollo de la Matemática en la Primera Infancia (FE) Aprendizaje y Enseñanza de la Ciencia en el ciclo II (FE) Aprendizaje Basado en Proyectos (E)	VI VII VII	III

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
<p>La Construcción Pedagógica desde las Competencias de Comunicación en Educación Inicial</p> <p>La comunicación inicia cuando el niño y niña se vinculan por primera vez con su objeto madre (Winnicott), es decir, quien hace de cuidadora o cuidador. Desde ese momento, se empieza a tejer un proceso de comunicación no verbal y verbal, que va evolucionando y llegando a los aprendizajes formales (lectura y escritura). Este es nuestro principio de comunicación.</p>	<p>Interacciones de Calidad y Desarrollo en la Primera Infancia I (FE)</p> <p>Interacciones de Calidad y Desarrollo en la Primera Infancia II (FE)</p> <p>Desarrollo de la Comunicación en la Primera Infancia (FE)</p>	<p>I</p> <p>II</p> <p>V</p>	<p>II</p>
<p>La Formación Ciudadana en la Educación Inicial</p> <p>Todos los procesos de interacción se ponen a prueba al compartir con otro y formar parte de un colectivo. Ahí radica el desafío, el cual también incluye a las maestras. Por ello, desde esta línea de investigación, se plantean preguntas no solo sobre cómo desarrollar las competencias ciudadanas, sino también sobre el ser docente y las visiones sobre los niños y niñas y el mundo en general.</p>	<p>Interacciones de Calidad y Desarrollo en la Primera Infancia II (FE)</p> <p>Desarrollo Personal y Social en la Primera Infancia (FE)</p> <p>Convivencia y Ciudadanía en Primera Infancia (FE)</p>	<p>II</p> <p>III</p> <p>VI</p>	<p>I</p> <p>II</p>
<p>El Rol de las Familias y la Comunidad</p> <p>Las familias y el contexto donde se encuentren los niños y niñas son vitales para el trabajo en equipo. Interactuar con las familias y conocer las estrategias de sostenimiento permiten que el diálogo y la confianza se generen dentro de un vínculo saludable que intervenga en la evolución y el proceso educativo del niño y la niña. Esta línea de investigación busca rescatar la importancia de comprender todo lo anterior para la construcción de los aprendizajes y el bienestar de niños y niñas.</p>	<p>Interacciones de Calidad y Desarrollo en la Primera Infancia I (FE)</p> <p>Fundamentos de la Educación Inicial (FE)</p> <p>Interacciones de Calidad y Desarrollo en la Primera Infancia II (FE)</p> <p>Gestión de los Servicios Educativos en Educación Inicial (FE)</p> <p>Escuela, Familias y Comunidad (FE)</p>	<p>I</p> <p>I</p> <p>II</p> <p>IX</p> <p>X</p>	<p>I</p>
<p>Enfoque por competencias y evaluación formativa en Educación Inicial</p> <p>La complejidad de la implementación del enfoque por competencias en la educación y el cambio de paradigmas sobre la función de la escuela exige prestar especial atención desde los procesos de investigación a lo que implica la implementación del enfoque en Educación Inicial. Esta línea de investigación busca la comprensión del tipo de experiencias educativas que posibilitan a</p>	<p>Fundamentos de la Educación Inicial (FE)</p> <p>Planificación por Competencias y Evaluación para el Aprendizaje I (FE)</p> <p>Planificación por Competencias y Evaluación para el Aprendizaje II (FE)</p> <p>Principios pedagógicos generales (E)</p> <p>Planificación por Competencias y Evaluación para el Aprendizaje III (FE)</p>	<p>I</p> <p>II</p> <p>IV</p> <p>V</p> <p>VIII</p>	<p>I</p> <p>II</p>

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
los niños y niñas desarrollar sus competencias y actuar competentemente, así como lo que esto demanda a las maestras. La investigación desde esta línea se puede centrar en el sentido de los aprendizajes en la escuela y en los procesos de diseño, conducción y evaluación favorables al desarrollo de competencias.			
Políticas y gestión educativa La mejora de la calidad educativa es un desafío vigente en nuestro país. A partir del conocimiento y comprensión de la realidad educativa desde su complejidad, así como del análisis de las políticas actuales que rigen y orientan tanto la gestión como el quehacer educativo, es posible establecer propuestas de atención e intervención pertinentes a las demandas actuales especialmente en Educación Inicial. Esta línea de investigación aporta a la mejora de la calidad del servicio educativo que se ofrece y, por ende, de los aprendizajes que se promueven, lo cual tiene un impacto en el desarrollo de la sociedad.	Fundamentos de la Educación Inicial (FE) Planificación por Competencias y Evaluación para el Aprendizaje I (FE) Políticas y Gestión para el Servicio Educativo (FE) Gestión de los Servicios Educativos en Educación Inicial (FE)	I II VIII IX	I II

- Educación Primaria

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
Desarrollo y Aprendizaje en Estudiantes de Primaria Esta línea de investigación contribuye a la comprensión profunda del desarrollo del niño de primaria, sus procesos de maduración, neurodesarrollo y señales de alerta. Además, pone especial énfasis en la importancia de la generación de condiciones favorables –incluidas las socioemocionales y físico-espaciales– para promover aprendizajes significativos que contribuyan al desarrollo integral de los niños y niñas, respetando los ritmos de cada uno de ellos.	Desarrollo y Aprendizaje I (FE) Desarrollo y Aprendizaje II (FE) Atención a la Diversidad y Necesidad de Aprendizaje I (FE) Atención a la Diversidad y Necesidad de Aprendizaje II (FE) Corporeidad y Motricidad para el Aprendizaje y la Autonomía (FE) Artes Integradas para el Aprendizaje (FE)	I II V VII III VI	I III
Desarrollo de Competencias Comunicativas	Desarrollo y Aprendizaje I (FE) Desarrollo y Aprendizaje II (FE)	I II	I II

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
Esta línea de investigación contribuye al análisis de los modelos teóricos de los procesos de alfabetización, las interconexiones entre la escritura y la lectura, el habla y la escucha, y cómo estos procesos son influenciados por las características de los diversos contextos socioculturales en los que los niños y niñas se desenvuelven. Además, presta especial atención al desarrollo y evaluación de las competencias comunicativas en el enfoque comunicativo y de prácticas sociales del lenguaje.	Aprendizaje de la Comunicación I (FE) Aprendizaje de la Comunicación II (FE)	V VII	
Desarrollo de Competencias Matemáticas Esta línea de investigación contribuye a la comprensión profunda de las situaciones como acontecimientos significativos de la vida y prácticas sociales culturales, dentro de los cuales se plantean problemas cuya resolución permite la emergencia de ideas matemáticas. Por otro lado, de la resolución de problemas como el dar solución a retos, desafíos, dificultades u obstáculos para los cuales no se conoce de antemano las estrategias o caminos de solución, y lo que implica llevar a cabo procesos de resolución y organización de los conocimientos matemáticos. En esa línea, es posible que los trabajos de investigación se centren en comprender e intervenir de manera profunda en cualquier competencia.	Aprendizaje de las Matemáticas I (FE) Aprendizaje de las Matemáticas II (FE) Aprendizaje de las Matemáticas III (FE)	III V VII	II
Desarrollo de la identidad en las niñas y los niños de primaria Esta línea de investigación contribuye al análisis de los procesos de construcción de identidades positivas en las niñas y niños de primaria, así como a la comprensión del aprendizaje social y emocional vinculado al desarrollo de la competencia “Construye su identidad” y sus capacidades (Se valora a sí mismo, Autorregula sus emociones, Reflexiona y argumenta éticamente, y Vive su sexualidad de manera integral y responsable de acuerdo a su etapa de desarrollo y madurez). Asumir esta línea de investigación implica reconocer que las capacidades de esta competencia eran competencias en sí mismas en el marco curricular. En esa línea, es posible que los trabajos de investigación se centren en	Desarrollo y Aprendizaje I (FE) Desarrollo y Aprendizaje II (FE) Construcción de la identidad y ejercicio de la ciudadanía (FE) Introducción a los aportes pedagógicos de la mirada pikleriana (E) Sexualidad Infantil (E) Espiritualidad y Manifestaciones Religiosas para el Aprendizaje (FE)	I II IV III VI VIII	I III

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
comprender e intervenir de manera profunda en cualquiera de las capacidades.			
<p>El clima del aula</p> <p>Esta línea de investigación busca contribuir a la comprensión e intervención asociada al desarrollo de competencias ciudadanas y la construcción de un clima favorable para la convivencia en el marco de los enfoques de ciudadanía activa, interculturalidad, igualdad de género, de derechos y bien común. Asumir esta línea de investigación implica prestar especial atención la diversidad en el aula y escuela y la generación de un clima positivo para la convivencia. El enfoque de ciudadanía activa y su relación con la competencia del Currículo Nacional “Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común”. Por ello, desde esta línea de investigación se plantean preguntas no solo sobre cómo desarrollar las competencias ciudadanas, sino también sobre el ser docente y sus visiones sobre los niños y las niñas y el mundo en general.</p>	<p>Desarrollo Personal II (FG)</p> <p>Construcción de la identidad y ejercicio de la ciudadanía (FE)</p> <p>Política y Gestión Educativa (FG)</p> <p>Tutoría y Orientación Educativa (FE)</p>	<p>III</p> <p>IV</p> <p>IX</p> <p>X</p>	<p>I</p> <p>III</p>
<p>Enfoque por competencias y evaluación para el aprendizaje</p> <p>La complejidad de la implementación del enfoque por competencias en la educación y el cambio de paradigmas sobre la función de la escuela exige prestar especial atención desde los procesos de investigación a lo que implica la implementación del enfoque de competencias. Por lo anterior, esta línea de investigación busca la comprensión del tipo de experiencias que deben vivir los y las estudiantes para aprender desde un enfoque por competencias y desarrollar el actuar competente, así como lo que demanda a los docentes facilitar su desarrollo en el nivel de primaria. La investigación desde esta línea se puede centrar en los procesos de diseño, conducción y evaluación favorables al desarrollo de competencias.</p>	<p>Fundamentos de la Educación Inicial (FE)</p> <p>Planificación por Competencias y Evaluación para el Aprendizaje I (FE)</p> <p>Planificación por Competencias y Evaluación para el Aprendizaje II (FE)</p> <p>Principios pedagógicos (E)</p> <p>Planificación con competencias y Evaluación para el Aprendizaje III (FE)</p>	<p>I</p> <p>II</p> <p>IV</p> <p>V</p> <p>VIII</p>	<p>I</p> <p>III</p>
<p>Competencias científicas, sociales y ciudadanas</p> <p>Esta línea de investigación centra su atención en la comprensión e intervención pertinente asociada al desarrollo de competencias</p>	<p>Construcción de la identidad y ejercicio de la ciudadanía (FE)</p> <p>Deliberación y participación (FG)</p>	<p>IV</p> <p>IV</p> <p>VI</p>	<p>III</p>

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
científicas, sociales y ciudadanas, tanto a nivel particular, pero fundamentalmente desde una visión interdisciplinar e integrada para que las y los estudiantes de educación básica identifiquen y encaren las problemáticas propias de la sociedad del XXI. Asumir esta línea de investigación implica prestar especial atención a las competencias de las áreas curriculares de Personal Social y Ciencia y Tecnología, al trabajo interdisciplinar y a la metodología de resolución problemas ABP (Aprendizaje Basado en Problemas y Proyectos).	Aprendizaje de las Ciencias Sociales (FE) Alfabetización científica (FE) Aprendizaje de las Ciencias I (FE) Aprendizaje de las Ciencias II (FE) Ética y Filosofía para el pensamiento crítico (FG)	VI VI VIII VII	
Políticas y gestión educativa La mejora de la calidad educativa es un desafío vigente en nuestro país. A partir del conocimiento y comprensión de la realidad educativa desde su complejidad, así como del análisis de las políticas actuales que rigen y orientan tanto la gestión como el quehacer educativo, es posible establecer propuestas de atención e intervención pertinentes a las demandas actuales de la Educación Primaria. Esta línea de investigación aporta a la mejora de la calidad del servicio educativo que se ofrece y, por ende, de los aprendizajes que se promueven, lo cual tiene un impacto en el desarrollo de la sociedad.	Fundamentos de la Educación Primaria (FE) Política y gestión educativa (FG)	I IX	I

- Educación Secundaria (líneas comunes)

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
Currículo y políticas educativas Esta línea de investigación responde al desarrollo de las competencias 1, 8 y 9 del DCBN, y centra su atención en la comprensión de los sentidos contemporáneos del currículo y las apuestas políticas del país en relación a la educación en general y de la educación secundaria en particular. Asumir esta línea de	Educación y Sociedad en el Siglo XXI (FE) Las Adolescencias: Desarrollo, Cambios e Identidades (FE) Culturas Escolares y Cambio Educativo (FE) Convivencia Escolar y Orientación Educativa (FE)	I II V VII VIII X	I III

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
investigación implica prestar especial atención a los documentos de política educativa del país y los objetivos de desarrollo y metas educativas propuestas a nivel mundial.	Gestión de Aprendizajes para la Atención a la Diversidad (FE) Políticas y Gestión Territorial del Servicio Educativo (FE)		
Concepciones y creencias docentes en torno a la función de la escuela y el sentido de los aprendizajes de la comunicación y la ciudadanía y ciencias sociales Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 2, 4 y 8 del DCBN y se articula con la línea anterior. Los cambios producidos teóricamente exigen una comprensión profunda de concepciones y creencias actuales de los docentes para emprender procesos de deconstrucción de dichas concepciones y prácticas que están a la base de sus prácticas en aula. Asumir esta línea de investigación aportará a la discusión sobre la necesidad de un tránsito de paradigmas propios de siglos anteriores a uno propio del siglo XXI.	Educación y Sociedad en el Siglo XXI (FE) Práctica e Investigación 1-10 (FP)	I I-X	II III
Evaluación formativa de las competencias Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 2 y 5 del DCBN. Centra su atención en la comprensión de un enfoque de competencias y de la evaluación como un proceso de apoyo para el aprendizaje, considerando la atención a la diversidad en el aula. Asumir esta línea de investigación aportará a desmontar prácticas evaluativas punitivas que afectan tanto el desarrollo de las competencias como el bienestar emocional de los estudiantes y a identificar nuevas posibilidades de diseño de experiencias que incluyan un acompañamiento a los estudiantes.	Planificación, Mediación y Evaluación de los Aprendizajes I (FE) Planificación, Mediación y Evaluación de los Aprendizajes II (FE) Planificación, Mediación y Evaluación de los Aprendizajes III (FE) Gestión de Aprendizajes para la Atención a la Diversidad (FE)	II IV VI VIII	III
La adolescencia: identidad, clima positivo y aprendizaje Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 2, 3 y 4 del DCBN. Centra su atención en la importancia de asumir que la responsabilidad docente no se relaciona solo con el acompañamiento de procesos de aprendizaje "de sus propias áreas", sino con la construcción de las identidades	Las Adolescencias: Desarrollo, Cambios e Identidades (FE) Adolescencias y Aprendizajes (FE) Educación Sexual Integral (FE) Culturas Escolares y Cambio Educativo (FE) Ética y Filosofía para el Pensamiento Crítico (FG)	II III III V VI VII	I III

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
<p>en la adolescencia, el desarrollo de la autonomía y proyectos de vida enmarcados en una reflexión ética y ciudadana. Por otro lado, presta especial atención a la necesidad del desarrollo de la metacognición y del pensamiento crítico y creativo desde una mirada compleja de la realidad e integradora del conocimiento. Asumir esta línea de investigación aportará a comprender y desde allí, cambiar nuestras intervenciones en la escuela para formar personas con una identidad positiva, dispuestas a aprender a lo largo de su vida y que ejerzan una ciudadanía plena.</p>	Convivencia Escolar y Orientación Educativa (FE)		

- Educación Secundaria especialidad de Comunicación

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
<p>Enfoques, cambios epistemológicos y conocimiento pedagógico del contenido del área de comunicación</p> <p>Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 2, 4 y 5 del DCBN, y centra su atención en la comprensión profunda de los cambios epistemológicos que se han producido en las últimas décadas alrededor de las disciplinas y su transposición didáctica a la escuela. Lo anterior repercute en cambios curriculares a nivel de enfoques de área y de los procesos de enseñanza aprendizaje en torno a ellas. Asumir esta línea de investigación enriquecerá y favorecerá el cambio en la comprensión sobre el sentido de dichas áreas y, por lo tanto, en las prácticas docentes en aula.</p>	<p>Pedagogías de Comunicación I (FE)</p> <p>Pedagogías de Comunicación II (FE)</p> <p>Debates Actuales en Literacidades y Prácticas Comunicativas (FE)</p> <p>Asimismo, todos los cursos específicos vinculados a la comunicación y la literatura.</p>	<p>III</p> <p>VIII</p> <p>IX</p>	<p>I</p> <p>II</p> <p>III</p>
<p>Varietades lingüísticas desde una mirada intercultural de la escuela</p> <p>Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 4, 7 y 8 del DCBN. Desde ella se pretende poner a discusión las prácticas de discriminación lingüística normalizada entre los peruanos. Implica la comprensión de que nuestra cultura</p>	<p>Sociolingüística y Educación (FE)</p> <p>Pragmática y Contexto (FE)</p>	<p>III</p> <p>V</p>	<p>I</p> <p>II</p>

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
está conformada por distintas lenguas y variedades lingüísticas en el marco de la interculturalidad en la escuela. Asumir esta línea de investigación, aportará a generar espacios más democráticos, interculturales al desarrollar una reflexión crítica sobre prácticas discriminatorias que se dan también en la escuela.			
Transversalización de las competencias comunicativas Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 2, 4 y 9 del DCBN. Desde ella se busca la comprensión de que el lenguaje y la comunicación en los currículos actuales tienen un rol transversal como herramienta fundamental tanto para el desarrollo de las competencias de distintas disciplinas como para la apropiación progresivamente de conocimientos cada vez más complejos. Asumir esta línea, contribuye a desarrollar una visión interdisciplinaria y ciudadana en los docentes de esta especialidad.	Perspectivas sobre la Oralidad (FE) Perspectivas sobre la Lectura (FE) Perspectivas sobre la Escritura (FE)	V V VI	I II III

- Educación Secundaria especialidad de Ciudadanía y Ciencias Sociales

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
Enfoques, cambios epistemológicos y conocimiento pedagógico del contenido de las áreas de ciencias sociales y desarrollo personal, ciudadanía y cívica Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 2, 4 y 5 del DCBN, y centra su atención en la comprensión profunda de los cambios epistemológicos que se han producido en las últimas décadas alrededor de las disciplinas y su transposición didáctica a la escuela. Lo anterior repercute en cambios curriculares a nivel de enfoques de área y de los procesos de enseñanza aprendizaje en torno a ellas. Asumir esta	Ciencias Sociales I: Epistemología de la Historia y Geografía (FE) Aprendizaje por Competencias en las Ciencias Sociales, Ciudadanía y Desarrollo Personal (FE) Ciencias Sociales I: Epistemología de la Economía y Enfoques de las Ciencias Sociales (FE) Ciudadanía, Estado y Democracia (FE)	III III IV IV	I II III

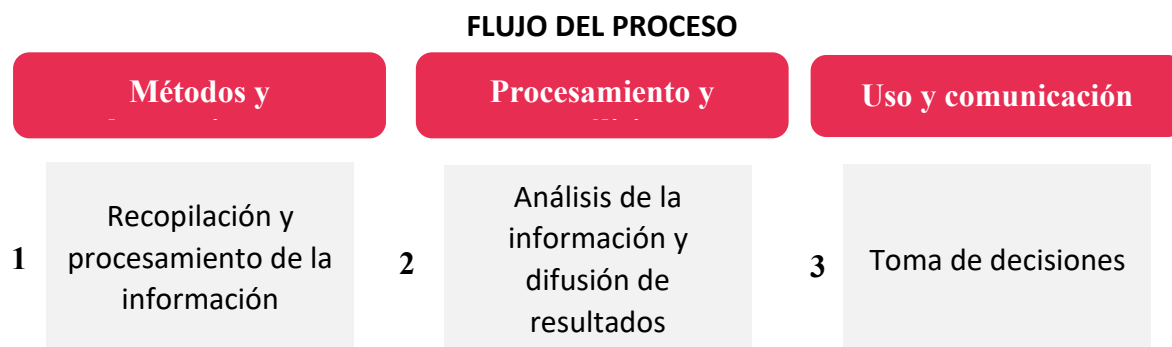
LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	CURSOS VINCULADOS	PREGRADO: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS	PPD Y PSE: CICLO EN EL QUE SE TRABAJAN LAS LÍNEAS
línea de investigación enriquecerá y favorecerá el cambio en la comprensión sobre el sentido de dichas áreas y, por lo tanto, en las prácticas docentes en aula.	Asimismo, todos los cursos específicos vinculados a las ciencias sociales, ciudadanía y desarrollo personal.		
Construcción de una ciudadanía plena desde la escuela Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 2, 3, 7 y 9 del DCBN. Esta línea busca reconocer el papel de la escuela en la construcción de la idea de lo público y de la importancia del ejercicio ciudadano en búsqueda del bien común. Implica que las disciplinas de las ciencias sociales se vinculen con la deliberación razonada sobre los asuntos que nos competen a todos, tanto al interior de la escuela como fuera de ella. Asumir esta línea de investigación contribuye a que los docentes transiten de visiones memorísticas hacia prácticas que favorezcan el desarrollo del pensamiento complejo y la intervención en la realidad.	Ciudadanía, Estado y Democracia (FE) Tiempo y Sociedad I: Problemas Históricos del Perú (FE) Tiempo y Sociedad II: Problemas Históricos Mundiales (FE) Ciudadanía y Problemas de Convivencia (FE) Tiempo y Sociedad II: Lo Público y la Memoria (FE) Adolescencia: Ciudadanía y Ética (FE) Las Problemáticas Socialmente Relevantes en las Ciencias Sociales, Ciudadanía y Desarrollo Personal (FE) Ciudadanía Digital y Trabajo Interdisciplinario (FE)	IV V VI VI VII VII VIII IX	I II III
Las ciencias sociales y la comprensión de realidades complejas desde la perspectiva territorial Esta línea de investigación se articula al desarrollo de las competencias 1, 2, 7 y 9 del DCBN. Centra su atención en la comprensión, desde un enfoque territorial, de la necesidad de articular a los distintos actores sociales para la comprensión de las problemáticas sociales que afectan a los territorios y desde allí la necesidad de intervenir en ellos. En ese sentido transita de una visión centrada en una geografía descriptiva y memorística a una visión de la geografía como la gestión responsable de los territorios y el espacio. Asumir esta línea, contribuye a hacer de la escuela un lugar propicio para el aprendizaje pues los adolescentes buscan alejarse de tareas rutinarias y memorística y asumir retos significativos para el desarrollo de un pensamiento complejo y aportar al bienestar de sus comunidades.	Gestión de Recursos I: Responsabilidad Social y Ciudadanía (FE) Espacio y Sociedad I: Diversidad y Desarrollo (FE) Espacio y Sociedad II: Gestión Integral del Riesgo (FE) Gestión de Recursos II: Responsabilidad Social y Ciudadanía (FE)	V V VI VIII	I III

Cualquiera de los trabajos de investigación que realicen nuestros estudiantes estarán enmarcados en estas líneas y serán acompañados por los formadores y asesores de investigación. En esa tarea, también el área de investigación, de manera directa, cumple con la función de supervisar, acompañar y asesorar estos procesos, revisando los planteamientos de investigación y brindando retroalimentación a formadores y asesores. De esta manera, pretendemos asegurar que las investigaciones de las estudiantes se desarrollen en forma óptima.

VIII. Estrategia de evaluación del PEI y mejora continua

8.1 Estrategia de evaluación del PEI

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



8.1.1 Métodos y herramientas

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

Las acciones se realizarán con una frecuencia mensual, trimestral o semestral (según método) y serán realizados por los actores responsables del proyecto.

MÉTODOS	HERRAMIENTAS	PÚBLICO	PERIODICIDAD
Cuantitativo	Encuestas estructuradas	Alumnos	semestral
Cualitativo	Entrevistas semiestructuradas	Docentes	trimestral
Cualitativo	Grupos de discusión o talleres	Directivos y Docentes	semestral

8.1.2 Procesamiento y análisis

Como parte del procesamiento y análisis de la información recopilada, se establecerá un ciclo estructurado que parte del procesamiento, sistematización, consolidación y análisis; concluyendo con la generación de reportes (informes) conforme a los formatos comunicacionales establecidos según público objetivo. Para ello se han establecido dos tipos de procesos, conforme a la naturaleza de los datos reportados.

Datos cuantitativos:

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

Datos cualitativos:

- Digitación y/o transcripción de información.

- Análisis de información generada.

8.1.3 Uso y comunicación de resultados

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

PÚBLICO	NECESIDADES	PERIODICIDAD	FORMATO
- Director - Equipo directivo	Toma de decisiones y planificación estratégica.	- Mensual, trimestral o semestral	- Cuadro de seguimiento de los indicadores. - Informe de avance. - Informe de avance.
- Docentes	Difusión de conocimiento, compromiso en el cumplimiento de objetivos.	- Trimestral	- Informe de avance.
- Alumnos	Difusión de conocimiento	- Semestral	- Afiche informativo.

8.1.4 Estrategia de evaluación intermedia y final del PEI

Para efectos de estas evaluaciones se verificará en qué medida las acciones desarrolladas han contribuido en la implementación efectiva del PEI. Se centrarán en los efectos directos y metas propuestas.

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

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

Respecto a los métodos a emplear, planteamos el uso de métodos mixtos en el que se combinan métodos cuantitativos y cualitativos para la recolección de datos. En cuanto a las herramientas, procesamiento y demás serán definidos en la propuesta de evaluación solicitada por nuestra institución al evaluador externo.

8.1.5 Matriz para el proceso de evaluación del PEI

En base a lo antes mencionada, se ha elaborado la matriz de evaluación del PEI que permite planificar y organizar el recojo de información. Esta matriz contiene la fuente de verificación, método de recolección de información, responsable del recojo y análisis de información, frecuencia y uso de los resultados.

La matriz completa se puede visualizar en el anexo 02.

8.2 Propuesta de mejora continua

A partir de los resultados obtenidos de las encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas, tanto con alumnos como docentes, se ha definido un conjunto de acciones que buscan la mejora continua de los procesos y servicios brindados por la institución. En particular, la estrategia de mejora continua tiene como objetivo mejorar la experiencia educativa de los estudiantes de los distintos programas, así como las capacidades y habilidades del equipo docente. A continuación, se detalla cómo se usan los resultados de la evaluación del PEI, las oportunidades de mejora planteadas y las estrategias de mejora.

8.2.1 Uso de resultados

Las distintas unidades de Innova Teaching School cuentan con métodos e instrumentos para el recojo de información que permita evaluar el logro de los objetivos y acciones estratégicas institucionales. Así, durante el periodo 2021, se han recogido alrededor de 1000 encuestas de satisfacción de nuestros programas (equivalente al 80% de total de estudiantes matriculados) y desarrollado 15 entrevistas a profundidad con estudiantes de 3 programas de estudio.

Esta información es procesada, sistematizada y analizada por el área responsable de su implementación (Comercial, Académico, Calidad, Administrativo) y presentada al Comité Ejecutivo en las reuniones periódicas que se mantienen para su discusión y evaluación. Posteriormente, los resultados son utilizados para revisar y ajustar procesos, procedimientos, programas, y estrategias, que permitan mejorar la calidad de los servicios que la Escuela ofrece, tanto a sus usuarios externos como internos.

A modo de ilustración, los resultados de las encuestas de satisfacción de los estudiantes nos permiten conocer la percepción de los estudiantes respecto de las distintas estrategias metodológicas utilizadas en clase, por ejemplo, su preferencia por las actividades grupales y de trabajo práctico, y en base a ello, ajustar los sílabos y las sesiones de aprendizaje por implementar. De igual manera, la evaluación de las competencias de los estudiantes durante el proceso formativo nos ha permitido ajustar los logros de aprendizaje para responder a las características de los estudiantes.

8.2.2 Oportunidades de mejora

A partir del análisis de los resultados, se han identificado un conjunto de oportunidades de mejora a los procesos formativos y administrativos que presentamos a continuación:

- Los estudiantes valoran el aprendizaje activo y vinculado a problemas reales. Por ello, creemos que se puede vincular más estrechamente la práctica pedagógica en el aula con los cursos de la especialidad para lograr un aprendizaje más significativo.
- Los estudiantes, tanto de FID como de FC, llegan con bajos niveles de habilidades para investigar. Frente a ello, creemos importante desarrollar progresivamente las habilidades de investigación a lo largo de la formación en los diferentes cursos y módulos.
- Los estudiantes requieren acompañamiento permanente para la elaboración de sus trabajos de investigación y tesis para la obtención de su grado y título profesional, respectivamente.
- Algunos estudiantes enfrentan situaciones personales complejas que requieren apoyo y contención psicológica profesional. Existe una oportunidad para brindarle mayor apoyo psicológico a través de aliados externos.

8.2.3 Estrategias de mejora

A partir de las oportunidades de mejorar descritas, se han planteado las siguientes estrategias de mejora:

- Incluir en todos los cursos de la especialidad de los programas de estudios, actividades directamente vinculadas a la experiencia práctica en el aula de los estudiantes (prácticas pedagógicas en el caso de pregrado y trabajo como docentes en el caso de PPD y PSE).
- Transversalizar la competencia de investigación en los cursos de formación general y específica para desarrollar progresivamente las capacidades y habilidades necesarias para el desarrollo de investigación educativa.
- Incorporar asesores temáticos en los cursos de investigación para acompañar el desarrollo de los trabajos de investigación y tesis.
- Incorporar un coordinador de investigación para gestionar el proceso de investigación.
- Establecer una alianza con el Centro de Psicoterapia y Psicoanálisis para la derivación de casos particulares, y elaborar un Boletín “Contigo ITS”, con información relevante para los estudiantes.

8.2.4 Matriz de mejora continua

Para continuar con el proceso de mejora continua, se ha elaborado una matriz en la que se define los procesos a mejorar, así como sus acciones de mejora, los medios de verificación de la ejecución de las acciones, la unidad responsable y la propuesta de la mejora continua.

La matriz completa se puede visualizar en el anexo 03.

8.3 Propuesta de mejora para la investigación e innovación

Para definir la propuesta de mejora de la Investigación e Innovación se utilizará como insumo la descripción detallada de los reportes de producción, seguimiento y evaluación de investigaciones realizadas en los estudiantes, docentes formadores y docentes en servicio. Esta información permite a la Unidad de Calidad reunir al grupo para realizar un FODA que permita identificar los avances en la de producción, seguimiento y evaluación de investigaciones realizada en los estudiantes, docentes formadores y docentes en servicio. A partir del FODA se elaborarán planes de mejora por parte de la unidad de Calidad los cuales serán aprobados por el Consejo Asesor, los cuales serán financiados por los recursos directamente recaudados.

La verificación de los planes o acciones de mejora propuestas exigen de procesos de monitoreo y seguimiento por parte del comité de Calidad y la Unidad de Investigación in situ que emitirán reporte semestral tomando en cuenta las actividades realizadas.

La responsable de la mejora continua es la Dirección General, mediante un trabajo coordinado y gestionado con las unidades de: formación continua, investigación y la unidad de calidad.

IX. Anexos

Anexo 01: Ficha técnica de los indicadores

Indicador 1:

Objetivo Estratégico	Objetivo 1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela
Acción estratégica	Diseño y gestión de estrategias y/o actividades que permiten garantizar el fortalecimiento del liderazgo institucional y pedagógico del equipo directivo.
Nombre del Indicador	Número de acciones implementadas que permitieron fortalecer el liderazgo pedagógico del equipo directivo.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, reporte de evaluación, entre otros
Responsable del Indicador	Dirección General/ Unidad académica
Método de cálculo	Número de estrategias que promueven el fortalecimiento del liderazgo pedagógico

Indicador 2:

Objetivo Estratégico	Objetivo 1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela
Acción estratégica	Implementación de acciones que generen climas favorables para los procesos académicos e institucionales.
Nombre del Indicador	Número de acciones implementadas que han generado climas favorables para la institución
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, reporte de evaluación, entre otros
Responsable del Indicador	Dirección General/Unidad de Bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Número de planes de trabajo desarrollados y/o implementados para la generación de climas de estudios favorables a los estudiantes.

Indicador 3:

Objetivo Estratégico	Objetivo 1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela
Acción estratégica	Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.
Nombre del Indicador	Número de programas de incentivos y estímulos aprobados
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, reporte de estímulos aprobados, entre otros
Responsable del Indicador	Dirección General/Unidad académica
Método de cálculo	Número de planes de trabajo desarrollados y/o implementados para la generación buenas prácticas pedagógicas a nivel de docentes y directivos

Indicador 4:

Objetivo del indicador	Objetivo 1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela
-------------------------------	---

Acción estratégica	Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.
Nombre del Indicador	Número de programas de incentivos y estímulos implementados
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, reporte de estímulos aprobados, entre otros
Responsable del Indicador	Dirección General
Método de cálculo	Número de programas de incentivos y estímulos aprobados

Indicador 5:

Objetivo Estratégico	Objetivo 1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela
Acción estratégica	Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas y de gestión.
Nombre del Indicador	Número de programas de incentivos y estímulos implementados que han fomentado buenas prácticas pedagógicas
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, reporte de programas de incentivos, entre otros
Responsable del Indicador	Dirección General
Método de cálculo	Número de incentivos implementados que fomentan buenas prácticas

Indicador 6:

Objetivo Estratégico	Objetivo 2: Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y mejoras institucionales.
Acción estratégica	Elaboración del proyecto educativo institucional con visión centrada en el estudiante
Nombre del Indicador	Número de planes estratégicos elaborados, ubicando al estudiante al centro de las acciones
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo
Responsable del Indicador	Dirección General/Unidad académica
Método de cálculo	Planes estratégicos aprobados

Indicador 7:

Objetivo Estratégico	Objetivo 2: Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y mejoras institucionales.
Acción estratégica	Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.
Nombre del Indicador	Número de sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo
Responsable del Indicador	Dirección General /Unidad académica
Método de cálculo	N° de informes sobre la implementación del seguimiento y monitoreo a los instrumentos de gestión

Indicador 8:

Objetivo Estratégico	Objetivo 2: Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y mejoras institucionales.
Acción estratégica	Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.
Nombre del Indicador	Número de Planes diseñados para la formación inicial docente y la formación continua.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo
Responsable del Indicador	Unidad académica/Formación continua
Método de cálculo	Número de planes de mejora aplicados en la FID y FC

Indicador 9:

Objetivo Estratégico	Objetivo 3: Atraer el talento a la carrera docente entre los estudiantes de la educación básica y otros profesionales con vocación docente e identificando necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades
Acción estratégica	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la Educación Básica para iniciar su formación inicial docente
Nombre del Indicador	Número de acciones formativas implementadas para la formación inicial docente y la formación continua.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de Cotejo
Responsable del Indicador	Unidad Académica
Método de cálculo	Número de acciones formativas aprobadas para la formación inicial y formación continua

Indicador 10:

Objetivo Estratégico	Objetivo 3: Atraer el talento a la carrera docente entre los estudiantes de la educación básica y otros profesionales con vocación docente e identificando necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades
Acción estratégica	Desarrollo del proceso de admisión de los programas de estudio aprobados
Nombre del Indicador	Número de procesos de admisión realizados
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Actas de inscripción
Responsable del Indicador	Unidad Académica
Método de cálculo	Número de estudiantes postulantes a la Escuela

Indicador 11:

Objetivo Estratégico	Objetivo 4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes
Acción estratégica	Identificación de brechas formativas en los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de los programas de estudio
Nombre del Indicador	Número de informes que analicen las brechas formativas en las estudiantes identificadas
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del	Unidad académica/Coordinación académica

Indicador	
Método de cálculo	Nº de informes reportados con las brechas formativas

Indicador 12:

Objetivo Estratégico	Objetivo 4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes
Acción estratégica	Diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias de los estudiantes de la EESP.
Nombre del Indicador	Número de estrategias de fortalecimiento de competencias en estudiantes diseñadas e implementadas.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Estrategias de fortalecimiento de competencias aprobadas

Indicador 13:

Objetivo Estratégico	Objetivo 4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes
Acción estratégica	Implementación del currículo en coherencia con los propósitos de los programas de estudio.
Nombre del Indicador	Número de programas de estudio institucionalizados bajo el enfoque por competencias.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Nº de estudiantes matriculados en los programas de estudio

Indicador 14:

Objetivo Estratégico	Objetivo 4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes
Acción estratégica	Implementación de acciones para el acompañamiento y andamiaje pertinente para el logro de los aprendizajes y desarrollo de las competencias de cada estudiante
Nombre del Indicador	Número de acciones de acompañamiento y apoyo para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de acciones de reforzamiento aprobados por el director

Indicador 15:

Objetivo Estratégico	Objetivo 4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes
Acción estratégica	Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones para el acompañamiento al desarrollo profesional de los estudiantes
Nombre del Indicador	Número de planes de seguimiento y evaluación de las acciones de acompañamiento al desarrollo profesional de los estudiantes
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de estudiantes que participan en acciones de reforzamiento académico

Indicador 16:

Objetivo Estratégico	Objetivo 4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes
Acción estratégica	Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo con cada programa de estudio de la institución.
Nombre del Indicador	Número de paquetes de materiales y recursos educativos elaborados de acuerdo a cada programa de estudio de la institución.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Actas, fichas
Responsable del Indicador	Unidad académica/administración
Método de cálculo	Número de materiales y recursos educativos recibidos por los estudiantes

Indicador 17:

Objetivo Estratégico	Objetivo 5: Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.
Acción estratégica	Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica situada y preprofesional
Nombre del Indicador	Número de estrategias de asesoramiento diseñadas e implementadas para la formación académica de la práctica situada y preprofesional
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Reporte de asesoramiento implementado a los estudiantes para sus prácticas situadas y pre profesionales.

Indicador 18:

Objetivo Estratégico	Objetivo 5: Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.
Acción estratégica	Implementación de acciones de andamiaje y de fortalecimiento que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.
Nombre del Indicador	Número de acciones implementadas para fortalecer las competencias

	establecidas en el perfil de egreso.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de estrategias implementadas para fortalecer las competencias del perfil de egreso de los estudiantes.

Indicador 19:

Objetivo Estratégico	Objetivo 5: Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.
Acción estratégica	Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica situada y preprofesional
Nombre del Indicador	Número de planes elaborados e implementados de seguimiento y monitoreo a la práctica situada y preprofesional de los estudiantes.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de reportes de seguimiento y monitoreo a las prácticas situadas y preprofesionales

Indicador 20:

Objetivo Estratégico	Objetivo 6: Garantizar y fomentar activamente la participación e involucramiento de estudiantes, docentes y demás actores educativos en la gestión y toma de decisiones de la escuela.
Acción estratégica	Implementación de las acciones para la elección del consejo asesor.
Nombre del Indicador	Número de acciones realizadas para la elección del consejo asesor.
Parámetro de Medición	Cantidad
Fuente de Datos	Cuestionario física y virtual
Responsable del Indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Cantidad de reportes de seguimiento a los egresados elaborados de manera mensual

Indicador 21:

Objetivo Estratégico	Objetivo 6: Garantizar y fomentar activamente la participación e involucramiento de estudiantes, docentes y demás actores educativos en la gestión y toma de decisiones de la escuela.
Acción estratégica	Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.
Nombre del Indicador	Número de acciones relacionadas a la rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Actas, informes, etc.
Responsable del Indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Nº de sesiones o reuniones de rendición de cuentas realizadas con la comunidad educativa

Indicador 22:

Objetivo Estratégico	Objetivo 7: Desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales que les permita gestionar de manera autónoma sus aprendizajes, un adecuado manejo de relaciones interpersonales, resolución de conflictos y situaciones que puedan representar obstáculos en su proceso formativo.
Acción estratégica	Elaboración e implementación del programa que permita el fortalecimiento de las competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes.
Nombre del Indicador	Número de herramientas y pautas elaboradas e implementadas para fortalecer el programa de acompañamiento en beneficio de los estudiantes.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Encuestas, entrevistas y cuestionarios
Responsable del Indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de herramientas y/o protocolos elaborados en marco del fortalecimiento del programa de acompañamiento

Indicador 23:

Objetivo Estratégico	Objetivo 7: Desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales que les permita gestionar de manera autónoma sus aprendizajes, un adecuado manejo de relaciones interpersonales, resolución de conflictos y situaciones que puedan representar obstáculos en su proceso formativo.
Acción estratégica	Revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes.
Nombre del Indicador	Número de informes relacionados con la revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Encuestas, entrevistas y cuestionarios
Responsable del Indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de evaluaciones de los resultados del fortalecimiento de acompañamiento para los estudiantes

Indicador 24:

Objetivo del indicador	Objetivo 8: Desarrollar de manera sistemática competencias de investigación e innovación en los estudiantes, con el fin de garantizar una formación integral que les permita afrontar los desafíos actuales.
Acción estratégica	Diseño e implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.
Nombre del Indicador	Número de estrategias de seguimiento y evaluación diseñadas e implementadas para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo
Responsable del Indicador	Jefe de unidad de investigación
Método de cálculo	Número de reportes de seguimiento a la implementación de mejoras para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes

Indicador 25:

Objetivo Estratégico	Objetivo 8: Desarrollar de manera sistemática competencias de investigación e innovación en los estudiantes, con el fin de garantizar una formación integral que les permita afrontar los desafíos actuales.
-----------------------------	--

Acción estratégica	Monitoreo y evaluación de las competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.
Nombre del Indicador	Número de informes relacionados con los resultados de las competencias de investigación y reflexión
Parámetro de Medición	Cantidad
Fuente de Datos	Cuestionario física y virtual
Responsable del Indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Cantidad de reportes de seguimiento a los resultados de las competencias de investigación y reflexión

Indicador 26:

Objetivo Estratégico	Objetivo 9: Fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.
Acción estratégica	Identificación de las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional.
Nombre del Indicador	Número de informes que reportan las necesidades formativas de los docentes para la mejora de su desempeño profesional
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, reportes
Responsable del Indicador	Unidad académica
Método de cálculo	Informes con la necesidad formativa de los docentes

Indicador 27:

Objetivo Estratégico	Objetivo 9: Fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.
Acción estratégica	Diseño e implementación de estrategias de desarrollo profesional para los docentes formadores
Nombre del Indicador	Número de estrategias de desarrollo profesional implementadas para el desarrollo profesional de los docentes
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Informe de estrategias de desarrollo profesional implementadas

Indicador 28:

Objetivo Estratégico	Objetivo 9: Fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.
Acción eestratégica	Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores
Nombre del Indicador	Número de acciones de seguimiento y monitoreo al desempeño de los docentes formadores
Parámetro de Medición	Número

Fuente de Datos	Informes, actas, fichas, portafolios, reporte de evaluación y otros
Responsable del Indicador	Unidad académica/Coordinación académica
Método de cálculo	Número de reportes de monitoreo y seguimiento

Indicador 29:

Objetivo Estratégico	Objetivo 10: Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda a las necesidades educativas del entorno.
Acción estratégica	Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio
Nombre del Indicador	Número de programas de formación continua diseñados e implementados
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo, reportes, encuestas
Responsable del Indicador	Formación continua/Unidad académica
Método de cálculo	Número de programas de formación continua acorde a las demandas de las necesidades de la formación debidamente aprobadas

Indicador 30:

Objetivo Estratégico	Objetivo 10: Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda a las necesidades educativas del entorno.
Acción estratégica	Implementación de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio
Nombre del Indicador	Número de estrategias de seguimiento a los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo, reportes, encuestas
Responsable del Indicador	Formación continua/Unidad académica
Método de cálculo	Número de programas de formación continua, investigación e innovación para docentes debidamente aprobadas

Indicador 31:

Objetivo Estratégico	Objetivo 10: Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda a las necesidades educativas del entorno.
Acción eestratégica	Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio
Nombre del Indicador	Número de programas de formación continua, evaluados de investigación e innovación para docentes en ejercicio.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo, reportes, encuestas
Responsable del Indicador	Formación continua/Unidad académica
Método de cálculo	Reportes de evaluación de programas de formación continua, investigación e innovación para docentes

Indicador 32:

Objetivo Estratégico	Objetivo 11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad.
Acción estratégica	Identificación de las brechas en la cobertura de atención a necesidades del servicio de bienestar, y el comité de defensa estudiantil.
Nombre del Indicador	Número de informes que contienen la identificación de brechas en y necesidades del servicio de bienestar, prácticas situadas y preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Encuestas, entrevistas y cuestionarios
Responsable del Indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	Número de estudiantes que participaron de la encuesta, entrevista.

Indicador 33:

Objetivo Estratégico	Objetivo 11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad.
Acción estratégica	Implementación de un servicio médico preventivo y de atención básica, que permita identificar y atender oportunamente las necesidades de salud de los estudiantes, con enfoque preventivo, inclusivo e intercultural.
Nombre del Indicador	Porcentaje de estudiantes que acceden a atenciones médicas preventivas y/o de primeros auxilios brindadas por el servicio médico institucional.
Parámetro de Medición	Porcentaje
Fuente de Datos	Lista de cotejo
Responsable del Indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	$(N.^{\circ} \text{ de estudiantes atendidos} / N.^{\circ} \text{ total de estudiantes}) \times 100$

Indicador 34:

Objetivo Estratégico	Objetivo 11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad.
Acción estratégica	Fortalecimiento del acompañamiento psicopedagógico, mediante la implementación de estrategias sistemáticas de orientación vocacional, atención a la diversidad y soporte emocional, favoreciendo el aprendizaje autónomo y el desarrollo integral de los estudiantes.
Nombre del Indicador	Porcentaje de estudiantes que participan en sesiones de orientación psicopedagógica programadas durante el año académico.
Parámetro de Medición	Porcentaje
Fuente de Datos	Lista de cotejo
Responsable del Indicador	Secretaría académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad
Método de cálculo	$(N.^{\circ} \text{ de estudiantes que asistieron a sesiones} / N.^{\circ} \text{ total de estudiantes}) \times 100$

Indicador 35:

Objetivo Estratégico	Objetivo 11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en
-----------------------------	---

	concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia el entorno laboral y la vida en sociedad.
Acción estratégica	Implementación del servicio de bienestar social del estudiante, orientado a brindar soporte en situaciones de riesgo social o económico, mediante acciones de orientación, canalización de apoyos y articulación con entidades del entorno local.
Nombre del Indicador	Número de casos de estudiantes en situación de vulnerabilidad que reciben atención oportuna a través del servicio de bienestar social.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	Conteo de registros atendidos (sin necesidad de porcentaje, si se busca solo volumen de respuesta)

Indicador 36:

Objetivo	Objetivo 12: Implementar un sistema institucional de seguimiento para fortalecer la actualización curricular y la toma de decisiones académicas, dirigido a los egresados de la EESP.
Acción estratégica	Servicio de seguimiento y registro de datos laborales para egresados de la EESP.
Nombre del indicador	Porcentaje de egresados con información laboral actualizada en el sistema institucional de seguimiento.
Parámetro de medición	% de egresados registrados con información laboral validada y actualizada respecto del total de egresados identificados.
Fuente de datos	Base de datos institucional de seguimiento a egresados, formularios de actualización laboral, reportes del sistema de información.
Responsable del indicador	Unidad Académica / Responsable de Seguimiento al Egresado (o Bienestar y Empleabilidad según estructura institucional).
Método de cálculo	$\frac{\text{Total, de egresados identificados}}{\text{Número de egresados con información laboral actualizada}} \times 100$

Indicador 37:

Objetivo Estratégico	Objetivo 13: Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo
Acción estratégica	Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo
Nombre del Indicador	Número de estrategias y procedimientos diseñados para una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	Número de acciones que mejoran la gestión logística y abastecimiento

Indicador 38:

Objetivo Estratégico	Objetivo 13: Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo
Acción estratégica	Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.

Nombre del Indicador	Número de estrategias y procedimientos implementados para una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, reportes
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	Número de estrategias que realiza una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros

Indicador 39:

Objetivo Estratégico	Objetivo 13: Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo
Acción estratégica	Diseño e implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento
Nombre del Indicador	Número de estrategias diseñadas e implementadas para mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, reportes
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	Número de estrategias que realiza una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros

Indicador 40:

Objetivo Estratégico	Objetivo 14: Asegurar condiciones favorables para un eficiente desempeño laboral del personal docente, directivo y administrativo de la Escuela
Acción estratégica	Diseño e implementación de estrategias para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal
Nombre del Indicador	Número de estrategias diseñadas e implementadas para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Informes, reportes
Responsable del Indicador	Unidad académica
Método de cálculo	N° de docentes y personal administrativo que participa en el fortalecimiento de competencias

Indicador 41:

Objetivo Estratégico	Objetivo 14: Asegurar condiciones favorables para un eficiente desempeño laboral del personal docente, directivo y administrativo de la Escuela
Acción estratégica	Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas
Nombre del Indicador	Número de reportes de desempeño laboral en el marco de la gestión de personas
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Lista de cotejo, reportes, encuestas
Responsable del Indicador	Formación continua/Unidad académica
Método de cálculo	Reporte de cumplimiento de metas del personal contratado

Indicador 42:

Objetivo Estratégico	Objetivo 15: Asegurar la gestión de los diversos sistemas y programas de software que permita tener información oportuna y de calidad, así como, procesos académicos y administrativos eficientes.
-----------------------------	---

Acción estratégica	Implementación de acciones y estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC
Nombre del Indicador	Número de acciones y estrategias implementadas para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	Número de acciones que fortalecen las capacidades a docentes y estudiantes para el uso de las TIC

Indicador 43:

Objetivo Estratégico	Objetivo 15: Asegurar la gestión de los diversos sistemas y programas de software que permita tener información oportuna y de calidad, así como, procesos académicos y administrativos eficientes.
Acción estratégica	Equipamiento o dotación de medios tecnológicos que faciliten los procesos académicos y formativos de los estudiantes
Nombre del Indicador	Número de medios tecnológicos implementados para facilitar los procesos académicos y formativos de los estudiantes
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	Número de acciones que mejoran la gestión logística y abastecimiento

Indicador 44:

Objetivo Estratégico	Objetivo 16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran
Acción estratégica	Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario
Nombre del Indicador	Número de canales identificados para atender y dar servicios a los usuarios
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	Reportes e informes de los canales que atienden a los usuarios

Indicador 45:

Objetivo Estratégico	Objetivo 16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran
Acción estratégica	Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa
Nombre del Indicador	Número de procedimientos de mejora del servicios diseñados e implementados
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	N° de recursos tecnológicos mejorados

Indicador 46:

Objetivo Estratégico	Objetivo 16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran
Acción estratégica	Generación de espacios virtuales y web que faciliten el acceso a la información de la Escuela
Nombre del Indicador	Número de espacios virtuales implementados que rindan información de la Escuela
Parámetro de Medición	Número
Fuente de Datos	Reportes, informes, cuestionario física y virtual, encuestas
Responsable del Indicador	Administración
Método de cálculo	Implementación de procedimientos que mejoran la atención a los usuarios

Indicador 47:

Objetivo Estratégico	Objetivo 16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran
Acción estratégica	Implementación de canales de asesoría legal externa disponible para la comunidad educativa.
Nombre del Indicador	Porcentaje de usuarios de la comunidad educativa que acceden a los canales de asesoría legal externa.
Parámetro de Medición	Porcentaje (%), calculado en función del número de estudiantes y actores educativos atendidos respecto al total que solicitó orientación legal.
Fuente de Datos	Registro institucional de solicitudes de asesoría legal externa. Reportes de atención emitidos por el proveedor del servicio legal. Base de datos de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad / Secretaría Académica.
Responsable del Indicador	Administración con la Dirección General
Método de cálculo	Porcentaje de acceso a asesoría legal = (Número total de usuarios que solicitaron atención / Número de usuarios atendidos por la asesoría legal externa) X 100

Anexo 02: Matriz para el proceso de evaluación del PEI

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS	
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027						
Estratégicos	Gestión de la dirección	Gestión de las necesidades formativas	OE1: Fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo participativo en directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes activos de cambio e innovación dentro de la Escuela.	AE 1.1	Diseño y gestión de estrategias y/o actividades que permiten garantizar el fortalecimiento del liderazgo institucional y pedagógico del equipo directivo.	Porcentaje de miembros del equipo directivo que participaron y fortalecieron sus capacidades en liderazgo institucional y pedagógico mediante estrategias y/o actividades de desarrollo profesional.	70 %	100 %	100 %	100 %	Registros Institucionales : Los documentos oficiales de la institución pueden dar una visión clara de las acciones implementadas. Por ejemplo, las actas de reuniones del equipo directivo, los informes de actividades, los planes de desarrollo institucional, entre otros.	Informes de actividades: Estos informes pueden contener un detalle de las acciones realizadas para fortalecer el liderazgo pedagógico. Deben incluir qué se hizo, cuándo y cómo se realizó, quiénes participaron y cuáles fueron los resultados.	Unidad Académica / Formación continua	Trimestral	Dirección general / Unidad académica
											Testimonios de miembros del equipo directivo: Las experiencias personales de los miembros del equipo directivo pueden dar cuenta de las acciones	Documentos de planificación: Los planes de acción, las estrategias y los programas implementados pueden servir como evidencia de			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										realizadas. Entrevistas, encuestas o declaraciones escritas pueden ser útiles en este aspecto.	las acciones tomadas.			
										Observaciones directas: La observación del comportamiento del equipo directivo en su ambiente de trabajo puede proporcionar evidencias de su liderazgo pedagógico.	Registros de capacitación: Si se han llevado a cabo talleres, cursos o seminarios para fortalecer el liderazgo pedagógico, los registros de estos pueden ser un medio de verificación.			
										Evaluaciones de desempeño: Las evaluaciones periódicas del desempeño del equipo directivo pueden mostrar la evolución de su liderazgo pedagógico a lo largo del tiempo.	Registros de reuniones: Las actas de reuniones donde se discuten y deciden acciones para mejorar el liderazgo pedagógico pueden ser otra forma de verificación.			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Testimonios: Las entrevistas y testimonios de los miembros de la comunidad educativa pueden aportar información valiosa sobre cómo se percibe el clima en la institución.	Documentos de planificación: Los planes de acción, estrategias y programas implementados para mejorar el clima institucional pueden ser otra forma de verificación.			
										Evaluaciones de desempeño: Las evaluaciones de desempeño de los miembros del equipo directivo y docente pueden reflejar cómo su comportamiento y actitudes están influyendo en el clima institucional.	Registros de capacitación y talleres: Si se han llevado a cabo capacitaciones o talleres para mejorar el clima institucional, los registros de estos pueden ser útiles.			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										documentos Institucionales : Los planes de incentivos y estímulos, las políticas y los reglamentos oficiales de la institución pueden ser una fuente confiable de información.	Registros de Programas Aprobados: Los registros que detallen la aprobación y puesta en marcha de los programas de incentivos y estímulos pueden servir como evidencia.			
	Gestión del cambio		AE 1.3	Diseño de un programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión	Número de programas de incentivos y estímulos aprobado	0	1	1	1	Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del consejo directivo, el comité académico, o cualquier otra entidad encargada de la aprobación de los programas de incentivos y estímulos pueden ser revisadas.	Informes de Actividades: Los informes que detallen las acciones realizadas bajo cada programa de incentivos y estímulos aprobado pueden ser útiles para verificar el indicador.	Unidad Académica / Unidad de formación continua	Semestral	Dirección general / Unidad académica
										Informes de la Dirección: Los informes periódicos de la dirección pueden incluir detalles sobre	Documentos de Planificación: Los planes de acción, las estrategias y los programas			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										los programas aprobados.	que describan los incentivos y estímulos aprobados pueden servir como prueba.			
			AE 1.4	Implementación del programa de incentivos y estímulos para fomentar las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.	Número de programas de incentivos y estímulos implementados	0	1	2	2	<p>Informes de la Dirección: Los informes generados por la dirección o el equipo directivo pueden detallar la implementación de programas de incentivos y estímulos.</p> <p>Registros Institucionales : Los registros de la institución que detallan la implementación de los programas de incentivos y estímulos son</p>	<p>Informes de Actividades: Informes que detallen las actividades realizadas bajo cada programa de incentivos y estímulos. Estos pueden incluir fotografías, vídeos, y otros materiales visuales que den prueba de la implementación del programa.</p> <p>Registros de Entrega de Incentivos: Documentos que registren la entrega de incentivos y estímulos a los beneficiarios, como diplomas,</p>	Unidad Académica / Unidad de formación continua	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										una fuente confiable de información.	reconocimientos, bonos, etc.			
										Testimonios: Los testimonios de los beneficiarios de los programas de incentivos y estímulos pueden ayudar a confirmar su implementación.	Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones pueden ser utilizadas para verificar la discusión y decisión de implementar los programas de incentivos y estímulos.			
			AE 1.5	Revisión y evaluación de los resultados de los programas de incentivos y estímulos a buenas prácticas pedagógicas y de gestión.	Número de programas de incentivos y estímulos implementados que han fomentado buenas prácticas pedagógicas	0	1	1	2	Encuestas de Evaluación de los Programas: Pueden utilizarse para recoger feedback de los beneficiarios de los programas y para evaluar si las prácticas pedagógicas han mejorado.	Informes de Actividades: Los informes que detallan las acciones realizadas bajo cada programa de incentivos y estímulos, y cómo estas han fomentado buenas prácticas pedagógicas.	Unidad Académica / Unidad de formación continua	Semestral	Dirección general / Unidad académica
										Registros Institucionales : Los registros de la institución	Resultados de Encuestas: Los resultados de las encuestas de			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										que documentan la implementación de los programas de incentivos y estímulos y su impacto en las prácticas pedagógicas.	evaluación de los programas pueden ser un medio útil para verificar la eficacia de los programas para fomentar buenas prácticas pedagógicas.			
										Testimonios: Los testimonios de los beneficiarios de los programas pueden proporcionar evidencia cualitativa de la efectividad de los programas para fomentar buenas prácticas pedagógicas.	Documentos de Planificación: Los documentos que detallan los programas de incentivos y estímulos implementados y cómo se propusieron para fomentar buenas prácticas pedagógicas.			
Gestión de la calidad	Planificación	OE2: Implementar una gestión moderna y participativa que se oriente a resultados y mejoras	AE 2.1	Elaboración del proyecto educativo institucional con visión centrada en el estudiante	Número de planes estratégicos elaborados, ubicando al estudiante al centro de las acciones	1	1	1	1	Documentos de Planificación: Los planes estratégicos oficiales de la institución pueden verificar cuántos de	Copias de los Planes Estratégicos: Las copias de los planes estratégicos centrados en el estudiante pueden servir como prueba	Unidad Académica / Unidad de formación continua	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
		institucionales.								estos se han elaborado con un enfoque centrado en el estudiante.	directa de su elaboración.			
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo, el consejo académico o cualquier otra entidad responsable de la planificación estratégica pueden ser revisadas para verificar el número de planes centrados en el estudiante.	Informes de Actividades: Los informes que detallen las actividades realizadas bajo cada plan estratégico centrado en el estudiante pueden ser útiles para verificar el indicador.			
										Informes de la Dirección: Los informes periódicos de la dirección pueden incluir detalles sobre los planes estratégicos centrados en el estudiante que se han elaborado.	Registros de Reuniones de Planificación: Los registros de las reuniones de planificación estratégica pueden ayudar a verificar cuántos planes centrados en			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											el estudiante se han elaborado.			
	Monitoreo y evaluación		AE 2.2	Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.	Número de sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión institucional.	0	1	1	1	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan el establecimiento de sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación.	Informes de Monitoreo y Evaluación: Los informes que detallan los resultados del seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de gestión pueden ser un medio útil para verificar este indicador.	Dirección /Coordinación Académica	Trimestral	Dirección general/Unidad académica
									Documentos de Gestión: Los documentos de gestión institucional pueden servir para verificar la existencia y el número de estos sistemas.	Documentos de Planificación: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de los sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación.				
									Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones	Registros de Implementación: Los registros de la				

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO BASE 2024	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
							A 2025	A 2026	A 2027					
										de la administración o del consejo de dirección pueden incluir detalles sobre la creación y aprobación de estos sistemas.	implementación de estos sistemas, incluyendo las fechas de establecimiento, las actividades realizadas y los responsables.			
											Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones pueden ser utilizadas para verificar la discusión y la decisión de establecer los sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación.			
	Retroalimentación		AE 2.3	Diseño y aplicación de los planes de mejora para la formación inicial docente y la formación continua.	Número de Planes diseñados para la formación inicial docente y la formación continua.		1	1	1	Documentos de Planificación Curricular: Los documentos que detallan los planes de estudio o programas para la formación inicial docente y la formación continua pueden ser	Copias de los Planes de Estudio: Las copias de los planes de estudio o programas para la formación inicial docente y la formación continua pueden servir como prueba	Unidad Académica / Unidad de formación continua	Semestral	Dirección general / Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										una fuente importante de verificación.	directa de su existencia.			
										Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la creación y aprobación de los planes para la formación inicial y continua de los docentes.	Informes de Implementación: Los informes que detallan cómo se han implementado o los planes de formación docente pueden ser útiles para verificar el indicador.			
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden proporcionar información sobre la creación y aprobación de los planes de formación docente.	Registros de Cursos: Los registros de los cursos que se han realizado bajo estos planes, incluyendo las listas de asistencia de los docentes, pueden ser un medio útil de verificación.			
											Documentos de Evaluación: Los			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS	
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027						
											documentos que detallan la evaluación y los resultados de estos planes de formación pueden servir como un medio adicional de verificación.				
Misionales	Gestión de la formación inicial	Admisión	OE3: Atraer el talento a la carrera docente entre los estudiantes de la educación básica y otros profesionales con vocación docente e identificando necesidades formativas para la mejora de sus competencias y capacidades	AE 3.1	Diseño e implementación del plan de atracción a los egresados de la Educación Básica para iniciar su formación inicial docente	Porcentaje de estrategias del plan de atracción a egresados de la Educación Básica que fueron implementadas según lo programado	50 %	70%	80%	100 %	Registros de Programas de Formación: Los registros oficiales de la institución que detallan las acciones formativas llevadas a cabo, tanto para la formación inicial docente como para la formación continua. Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones de la dirección, del consejo académico o de los comités de formación pueden	Informes de Actividades: Los informes que detallan las acciones formativas implementadas y su impacto en la formación inicial docente y la formación continua. Listas de Asistencia: Los registros de asistencia de los docentes a las acciones formativas pueden ser un medio útil	Unidad académica/Coordinación Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										aportar detalles sobre las acciones formativas implementadas.	de verificación.			
										Documentos de Evaluación de Programas: Los documentos que evalúan el desempeño y los resultados de las acciones formativas también pueden servir como fuente de verificación.	Feedback de los Participantes: El feedback de los docentes que participaron en las acciones formativas puede proporcionar información valiosa sobre su implementación y efectividad.			
											Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de las acciones formativas pueden servir para verificar su implementación y su impacto en la			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											formación de los docentes.			
			AE 3.2	Desarrollo del proceso de admisión de los programas de estudio aprobados	Número de procesos de admisión realizados	1	2	2	2	Registros Institucionales : Los registros oficiales de la institución que documentan cada ciclo de admisión pueden proporcionar información precisa sobre la cantidad de procesos realizados.	Informes de Admisión: Los informes generados después de cada proceso de admisión que detallan el número de solicitantes, los admitidos, etc., pueden ser un medio efectivo para verificar este indicador.	Unidad académica	Trimestral	Dirección general/Unidad académica
									Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones de la dirección o del consejo de admisiones pueden contener detalles sobre los ciclos de admisión implementados.	Registros de Solicitantes: Los registros de las solicitudes recibidas y procesadas durante cada ciclo de admisión.				
									Informes de Admisión: Los informes que se generan después de cada ciclo de	Documentos de Comunicación : Los documentos oficiales,				

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										admisión pueden servir como una fuente útil de verificación.	como los correos electrónicos o las cartas enviadas a los solicitantes, pueden ayudar a verificar la cantidad de procesos de admisión realizados.			
											Publicaciones de la Institución: Las publicaciones realizadas por la institución para anunciar cada proceso de admisión también pueden servir como medio de verificación.			
	Formación Académica	OE4: Desarrollar y consolidar las competencias personales y profesionales de los estudiantes, asegurando que al momento de su egreso	AE 4.1	Identificación de brechas formativas en los estudiantes para la diversificación curricular en coherencia con los propósitos de	Número de informes que analicen las brechas formativas en las estudiantes identificadas	0	1	1	1	Informes Académicos: Los informes elaborados por la institución que analizan las brechas formativas entre los estudiantes.	Copias de los Informes: Las copias de los informes que analizan las brechas formativas pueden servir como prueba directa de su existencia y contenido.	Coordinación académica	Trimestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
		cumplan con el perfil establecido por el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) y las políticas educativas vigentes		los programas de estudio						Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo, el consejo académico o cualquier comité relevante pueden proporcionar información sobre la discusión y aprobación de estos informes.	Registros de Discusiones y Acciones: Los registros que documentan las discusiones sobre las brechas formativas y las acciones tomadas para abordarlas pueden ser un medio útil de verificación.			
										Documentos de Evaluación: Los documentos que evalúan el desempeño y los resultados académicos de los estudiantes pueden servir como fuente de verificación.	Resultados de Encuestas: Las encuestas realizadas a estudiantes y personal docente sobre las brechas formativas pueden proporcionar información adicional para verificar este indicador.			
			AE 4.2	Diseño e implementación de estrategias	Número de estrategias de fortalecimiento de	1	2	2	3	Registros Institucionales : Los registros de la	Informes de Implementación: Los informes que	Unidad académica/ Formación docente	Semestral	Dirección general/ Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
				de fortalecimiento de competencias de los estudiantes de la EESP	competencias en estudiantes diseñadas e implementadas.					institución que documentan la creación y aprobación de las estrategias para fortalecer las competencias de los estudiantes.	detallan cómo se han implementado las estrategias y su impacto en el fortalecimiento de las competencias de los estudiantes.			
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden contener detalles sobre la creación y aprobación de estas estrategias.	Documentos de Planificación: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de las estrategias de fortalecimiento de competencias.			
										Documentos de Evaluación: Los documentos que evalúan la eficacia de estas estrategias también pueden servir como una fuente de verificación.	Feedback de los Estudiantes: El feedback de los estudiantes sobre las estrategias implementadas puede proporcionar información valiosa sobre			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											su efectividad.			
											Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de la implementación de las estrategias pueden servir para verificar su efectividad en el fortalecimiento de las competencias de los estudiantes.			
			AE 4.3	Implementación del currículo en coherencia con los propósitos de los programas de estudio	Número de programas de estudio institucionalizados bajo el enfoque por competencias.	4	4	4	5	Documentos de Planificación Curricular: Los documentos oficiales que detallan los programas de estudio institucionalizados con un enfoque basado en competencias pueden ser una fuente	Copias de los Programas de Estudio: Las copias de los programas de estudio pueden servir como prueba directa de su existencia y del enfoque basado en competencias .	Unidad académica /Formación docente	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										principal de verificación.				
										Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la creación y aprobación de los programas de estudio pueden servir como una fuente de verificación.	Informes de Implementación: Los informes que detallan cómo se han implementado los programas de estudio y su impacto en el fortalecimiento de las competencias de los estudiantes.			
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden proporcionar detalles sobre la creación y aprobación de estos programas de estudio.	Documentos de Evaluación: Los documentos que detallan la evaluación y los resultados de estos programas de estudio pueden servir como un medio adicional de verificación.			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											Feedback de los Estudiantes y Profesores: El feedback de los estudiantes y profesores que participaron en estos programas de estudio puede proporcionar información adicional sobre la implementación y efectividad de estos programas.			
			AE 4.4	Implementación de acciones para el acompañamiento y andamiaje pertinente para el logro de los aprendizajes y desarrollo de las competencias de cada estudiante	Número de acciones de acompañamiento y apoyo para el logro de aprendizajes y cumplimiento de las metas de los estudiantes.	1	2	2	3	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la implementación de estas acciones de acompañamiento y apoyo.	Informes de Implementación: Los informes que detallan la implementación de estas acciones y su impacto en el logro de los aprendizajes y el cumplimiento de las metas de los estudiantes.	Unidad académica / Formación docente	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo, del consejo académico o de cualquier comité relevante pueden proporcionar detalles sobre la discusión y aprobación de estas acciones.	Registros de Participación: Los registros de asistencia de los estudiantes a las sesiones de apoyo y acompañamiento pueden servir como un medio de verificación.			
										Documentos de Planificación: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de las acciones de acompañamiento y apoyo.	Feedback de los Estudiantes: El feedback de los estudiantes sobre las acciones de acompañamiento y apoyo puede proporcionar información valiosa sobre su implementación y efectividad.			
											Resultados de Evaluaciones: Los resultados			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											de las evaluaciones realizadas después de la implementación de las acciones pueden servir para verificar su efectividad en el apoyo a los estudiantes para el logro de aprendizajes y el cumplimiento de sus metas.			
			AE 4.5	Diseño e implementación de un plan de seguimiento y evaluación de las acciones para el acompañamiento al desarrollo profesional de los estudiantes	Número de planes de seguimiento y evaluación de las acciones de acompañamiento del desarrollo profesional de los estudiantes	1	1	1	4	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la creación y aprobación de los planes de seguimiento y evaluación. Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico	Informes de Implementación: Los informes que detallan la implementación de estos planes y su impacto en el desarrollo profesional de los estudiantes. Feedback de los Estudiantes: El feedback de los estudiantes sobre los planes de	Unidad de Bienestar y empleabilidad / Coordinación académica	Semestral	Dirección general/ Unidad de bienestar y empleabilidad

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										pueden contener detalles sobre la creación y aprobación de estos planes.	seguimiento y evaluación puede proporcionar información valiosa sobre su efectividad.			
										Documentos de Planificación: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de los planes de seguimiento y evaluación.	Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de la implementación de los planes pueden servir para verificar su efectividad en el seguimiento y evaluación de las acciones de acompañamiento del desarrollo profesional de los estudiantes.			
			AE 4.6	Dotación de materiales y recursos educativos de acuerdo con cada programa de	Número de paquetes de materiales y recursos educativos elaborados de acuerdo a cada	1	4	4	4	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la creación y	Copias de los Materiales Educativos: Las copias físicas o digitales de los materiales y recursos	Administración	Semestral	Dirección General/Administración

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
				estudio de la institución.	programa de estudio de la institución.					aprobación de los paquetes de materiales y recursos educativos.	educativos pueden servir como prueba de su existencia.			
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo, del consejo académico o de cualquier comité encargado de la gestión de recursos educativos pueden proporcionar detalles sobre la creación y aprobación de estos paquetes.	Informes de Implementación: Los informes que detallan la implementación de los paquetes de materiales y recursos en los programas de estudio y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.			
										Inventario de Materiales Educativos: Una lista detallada de todos los materiales y recursos educativos disponibles puede servir como una fuente de verificación.	Feedback de los Estudiantes y Profesores: El feedback de los estudiantes y profesores que utilizan estos materiales y recursos puede proporcionar			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											información valiosa sobre su utilidad y efectividad.			
										Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la creación, aprobación e implementación de las estrategias de asesoramiento.	Evaluaciones de Uso de los Recursos: Los resultados de las evaluaciones realizadas sobre el uso de los materiales y recursos en los programas de estudio pueden servir para verificar su aplicabilidad y efectividad.			
	Práctica preprofesional	OE5: Desarrollar procesos de formación situada y práctica pre-profesional con el fin de fortalecer las competencias de egreso y asegurar una formación integral y de calidad en los estudiantes.	AE 5.1	Diseño e implementación de estrategias de asesoramiento permanente para la formación académica de la práctica situada y preprofesional	Número de estrategias de asesoramiento o diseñadas e implementadas para la formación académica de la práctica preprofesional	1	1	1	2	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la creación, aprobación e implementación de las estrategias de asesoramiento.	Informes de Implementación: Los informes que detallan la implementación de las estrategias de asesoramiento o y su impacto en la formación académica de los estudiantes durante su práctica	Unidad académica /Coordinación Académica	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											preprofesional.			
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo, del consejo académico o de cualquier comité encargado de la gestión de la práctica preprofesional pueden proporcionar detalles sobre la creación y aprobación de estas estrategias de asesoramiento.	Feedback de los Estudiantes y Tutores: El feedback de los estudiantes y tutores puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad de las estrategias de asesoramiento.			
										Documentos de Planificación: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de las estrategias de asesoramiento.	Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de la implementación de las estrategias pueden servir para verificar su efectividad.			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											en el asesoramiento de los estudiantes durante su práctica preprofesional.			
			AE 5.2	Implementación de acciones de andamiaje y de fortalecimiento que permitan consolidar las competencias establecidas en el perfil de egreso.	Número de acciones implementadas para fortalecer las competencias establecidas en el perfil de egreso.	3	4	4	4	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la implementación de estas acciones. Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden proporcionar detalles sobre la discusión y aprobación de estas acciones.	Informes de Implementación: Los informes que detallan la implementación de estas acciones y su impacto en el fortalecimiento de las competencias de los estudiantes. Feedback de los Estudiantes y Docentes: El feedback de los estudiantes y docentes puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad de las acciones implementadas.	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Documentos de Planificación: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de las acciones para fortalecer las competencias.	Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de la implementación de las acciones pueden servir para verificar su efectividad en el fortalecimiento de las competencias establecidas en el perfil de egreso.			
			AE 5.3	Implementación de un plan de seguimiento y monitoreo a la práctica situada y preprofesional	Número de planes elaborados e implementados de seguimiento y monitoreo a la práctica preprofesional de los estudiantes.	1	1	1	1	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la creación, aprobación e implementación de los planes de seguimiento y monitoreo. Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones	Informes de Implementación: Los informes que detallan la implementación de los planes de seguimiento y monitoreo y su impacto en la práctica preprofesional de los estudiantes. Feedback de los Estudiantes y Tutores: El	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										del equipo directivo, del consejo académico o de cualquier comité encargado de la gestión de la práctica preprofesional pueden proporcionar detalles sobre la creación y aprobación de estos planes.	feedback de los estudiantes y tutores puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad de los planes de seguimiento y monitoreo.			
										Documentos de Planificación: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de los planes de seguimiento y monitoreo.	Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de la implementación de los planes pueden servir para verificar su efectividad en el seguimiento y monitoreo de la práctica preprofesional de los estudiantes			
	Participación institucional	OE6: Garantizar y fomentar activamente	AE 6.1	Implementación de las acciones para la elección	Número de acciones realizadas para la	1	1	1	2	Registros Institucionales : Los registros de la	Informes de Elección: Los informes que detallan la	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
		la participación e involucramiento de estudiantes, docentes y demás actores educativos en la gestión y toma de decisiones de la escuela.		del consejo asesor.	elección del consejo asesor.					institución que documentan la realización de estas acciones.	realización de las acciones para la elección del consejo asesor y los resultados de las elecciones.			
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden proporcionar detalles sobre la discusión y aprobación de estas acciones.	Registros Electorales: Los registros oficiales de la institución que documentan el proceso de elección, incluyendo la convocatoria de elecciones, los candidatos, los votos emitidos y los resultados de las elecciones.			
										Documentos Electorales: Los documentos que detallan el proceso de elección, como las convocatorias, las boletas electorales y los resultados	Feedback de los Participantes: El feedback de los participantes en el proceso electoral puede proporcionar información valiosa sobre			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										de las elecciones.	la efectividad y la equidad del proceso de elección.			
			AE 6.2	Aprobación y rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.	Número de acciones relacionadas a la rendición de cuentas ante la comunidad educativa de las decisiones aprobadas.	1	2	2	2	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la realización de estas acciones.	Informes de Rendición de Cuentas: Los informes que detallan la realización de las acciones de rendición de cuentas y su impacto en la comunicación efectiva de las decisiones aprobadas a la comunidad educativa.	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general/Unidad académica
										Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden proporcionar detalles sobre la discusión y aprobación de estas acciones de rendición de cuentas.	Feedback de la Comunidad Educativa: El feedback de los miembros de la comunidad educativa puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad de las acciones de rendición de cuentas.			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Documentos de Comunicación : Los documentos que detallan la comunicación de las decisiones aprobadas a la comunidad educativa, como boletines, circulares, correos electrónicos, publicaciones en redes sociales, entre otros.	Resultados de Encuestas: Las encuestas realizadas a la comunidad educativa después de la implementación de las acciones de rendición de cuentas pueden servir para verificar su efectividad en la comunicación de las decisiones aprobadas.			
	Desarrollo personal	OE7: Desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales que les permita gestionar de manera autónoma sus aprendizajes, un adecuado manejo de	AE 7.1	Elaboración e implementación del programa que permita el fortalecimiento de las competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes	Número de herramientas y pautas elaboradas e implementadas para fortalecer el programa de acompañamiento en beneficio de los estudiantes.	1	2	2	2	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la elaboración e implementación de estas herramientas y pautas.	Informes de Implementación: Los informes que detallan la implementación de las herramientas y pautas y su impacto en el fortalecimiento del programa de acompañamiento.	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
		relaciones interpersonales, resolución de conflictos y situaciones que puedan representar obstáculos en su proceso formativo.								Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden proporcionar detalles sobre la discusión y aprobación de estas herramientas y pautas.	Feedback de los Estudiantes y del Personal Educativo: El feedback de los estudiantes y del personal educativo puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad de las herramientas y pautas implementadas.			
										Documentos de Planificación y Ejecución: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de las herramientas y pautas, como guías, manuales, protocolos, etc.	Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de la implementación de las herramientas y pautas pueden servir para verificar su efectividad en el fortalecimiento o del programa de acompañamiento.			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la elaboración de estos informes.	Informes de Evaluación: Los informes que detallan la revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento.			
			AE 7.2	Revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes	Número de informes relacionados con la revisión y evaluación de los resultados del programa de acompañamiento al desarrollo de competencias emocionales y de la autonomía de los estudiantes	1	1	1	2	Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden proporcionar detalles sobre la discusión y aprobación de estos informes.	Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de la implementación del programa pueden servir para verificar su efectividad en el desarrollo de competencias emocionales y autonomía de los estudiantes.	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general
										Base de Datos de Evaluaciones: Un registro de las evaluaciones realizadas a los	Feedback de los Estudiantes y del Personal Educativo: El feedback de los estudiantes y			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										estudiantes antes y después del programa puede ser útil para ver el impacto del mismo.	del personal educativo puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad del programa de acompañamiento.			
	Investigación e innovación en FID	OE8: Desarrollar de manera sistemática competencias de investigación e innovación en los estudiantes, con el fin de garantizar una formación integral que les permita afrontar los desafíos actuales.	AE 8.1	Diseño e implementación de estrategias de seguimiento y evaluación para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.	Número de estrategias de seguimiento y evaluación diseñadas e implementadas para el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes	1	1	1	1	Registros Institucionales : Los registros de la institución que documentan la elaboración e implementación de estas estrategias. Actas de Reuniones: Las actas de las reuniones del equipo directivo o del consejo académico pueden proporcionar detalles sobre la discusión y	Informes de Implementación: Los informes que detallan la implementación de las estrategias y su impacto en el desarrollo de competencias de investigación y reflexión de los estudiantes. Resultados de Evaluaciones: Los resultados de las evaluaciones realizadas después de la implementación de las estrategias pueden servir para verificar	Unidad de bienestar y empleabilidad	2 años	Unidad de bienestar y empleabilidad

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										aprobación de estas estrategias.	su efectividad en el desarrollo de estas competencias .			
										Documentos de Planificación y Ejecución: Los documentos que detallan la planificación y ejecución de las estrategias, como guías, manuales, protocolos, etc.	Feedback de los Estudiantes y del Personal Educativo: El feedback de los estudiantes y del personal educativo puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad de las estrategias implementadas.			
			AE 8.2	Monitoreo y evaluación de las competencias de investigación y reflexión de los estudiantes.	Número de informes relacionados con los resultados de las competencias de investigación y reflexión	1	1	1	2	Informes de rendimiento académico: Estos informes podrían proporcionar detalles sobre el desempeño de los estudiantes en áreas específicas como la	Revisión de informes de rendimiento académico: Los informes oficiales sobre el rendimiento académico y los resultados de las evaluaciones de los estudiantes pueden ser	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS	A	A	A					
						2024	2025	2026	2027					
										investigación y la reflexión.	verificados para obtener una comprensión precisa del desarrollo de las competencias de investigación y reflexión entre los estudiantes.			
										Evaluaciones del estudiante: Estos podrían incluir proyectos de investigación, ensayos y otras tareas que exijan estas habilidades.	Análisis de evaluaciones de estudiantes: Las evaluaciones de los estudiantes pueden ser revisadas y analizadas para entender la efectividad de los programas de formación en la mejora de las competencias de investigación y reflexión.			
Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	OE9: Fomentar el desarrollo profesional y la formación	AE 9.1	Identificación de las necesidades formativas de los docentes	Número de informes que reportan las necesidades formativas de	1	1	1	1	visión detallada de las áreas en las que los docentes	Revisión de informes de evaluación del desempeño	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general/Unidad académica

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
		continua de los docentes formadores y directivos de la Escuela para potenciar sus habilidades pedagógicas y su participación en proyectos de investigación e innovación en el ámbito educativo.		para la mejora de su desempeño profesional	los docentes para la mejora de su desempeño profesional					pueden necesitar formación adicional o desarrollo profesional.	docente: La revisión de los informes de evaluación del desempeño puede proporcionar datos verificables sobre las áreas en las que los docentes necesitan formación adicional.			
										Encuestas y feedback de los docentes: Los propios docentes pueden proporcionar información sobre sus necesidades formativas a través de encuestas o sesiones de feedback.	Análisis de encuestas y feedback de los docentes: La revisión y el análisis del feedback proporcionado por los docentes también pueden ofrecer información útil sobre sus necesidades formativas.			
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional		AE 9.2	Diseño e implementación de estrategias de desarrollo profesional	Número de estrategias de desarrollo profesional implementadas para el	1	1	1	1	Documentos de estrategia de desarrollo profesional: Los documentos o	Revisión de documentos de estrategia de desarrollo profesional: La revisión de	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
				para los docentes formadores	desarrollo profesional de los docentes					planes que detallan las estrategias que se han implementado para el desarrollo profesional de los docentes.	estos documentos permite verificar las estrategias que se han planeado e implementado.			
										Registros de implementación: Pueden ser documentos, bases de datos o informes que detallan cuándo y cómo se han implementado o las estrategias de desarrollo profesional.	Análisis de los registros de implementación: Mediante el análisis de estos registros, se puede verificar cuántas estrategias se han implementado o efectivamente.			
			AE 9.3	Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados del desempeño de los docentes formadores	Número de acciones de seguimiento y monitoreo al desempeño de los docentes formadores	1	1	1	1	Registros de seguimiento y monitoreo: Los registros que documentan las acciones de seguimiento y monitoreo llevadas a cabo para evaluar el desempeño	Revisión de registros de seguimiento y monitoreo: Revisar estos registros permite verificar y contar cuántas acciones de seguimiento y monitoreo se han llevado a cabo.	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										de los docentes.				
										Informes de evaluación de docentes: Los informes generados a partir de las acciones de seguimiento y monitoreo que reflejan el desempeño de los docentes.	Análisis de informes de evaluación de docentes: Estos informes pueden dar una visión más cualitativa del desempeño de los docentes y permitir la comparación de su rendimiento a lo largo del tiempo.			
Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	OE10: Desarrollar un sistema integral de formación continua para docentes en servicio, con énfasis en investigación e innovación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, que responda	AE 10.1	Diseño e implementación de programas de formación continua acorde a las demandas y necesidades de la formación en servicio	Número de programas de formación continua acorde a las demandas de las necesidades de la formación debidamente aprobadas	2	4	4	5	Documentación de programas de formación continua: Los documentos oficiales que describen cada programa de formación continua, su propósito, los resultados esperados, y las necesidades a	Revisión de documentación de programas de formación continua: A través de una revisión de la documentación se puede contar y verificar cuántos programas de formación continua han sido	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
		a las necesidades educativas del entorno.								las que se destinan.	desarrollados para atender las necesidades identificadas.			
										Actas de reuniones o resoluciones de aprobación: Los documentos oficiales que confirman la aprobación formal de cada programa de formación continua.	Revisión de actas de reuniones o resoluciones de aprobación: La verificación de las actas o resoluciones puede confirmar cuántos de estos programas han sido formalmente aprobados.			
	Investigación e Innovación en la formación continua		AE 10.2	Implementación de estrategias de seguimiento a programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio	Número de estrategias de seguimiento a los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en ejercicio	2	4	4	5	Documentación de estrategias de seguimiento: Esta documentación proporciona información acerca de las diferentes estrategias de seguimiento implementadas para los programas de formación continua.	Revisión de la documentación de estrategias de seguimiento: Esta revisión puede proporcionar información acerca del número de estrategias de seguimiento que se han implementado.	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Informes de seguimiento: Estos informes pueden contener datos cuantitativos y cualitativos acerca de la implementación y efectividad de las estrategias de seguimiento.	Análisis de informes de seguimiento: Los informes de seguimiento pueden proporcionar información adicional sobre la efectividad de las estrategias de seguimiento en términos de la mejora de los programas de formación.			
			AE 10.3	Evaluación y socialización de los resultados de los programas de formación continua, investigación e innovación para docentes en servicio	Número de programas de formación continua, evaluados de investigación e innovación para docentes en ejercicio.	1	1	1	1	Informes de evaluación de los programas de formación: Los informes generados tras la evaluación de los programas de formación continua proveen información detallada acerca del rendimiento de los mismos.	Revisión de informes de evaluación de los programas de formación: Estos informes son esenciales para comprobar el número de programas que han sido evaluados y cuántos de ellos han cumplido con los criterios de evaluación establecidos.	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Feedback de los docentes: Las encuestas, entrevistas, o reuniones formales con los docentes pueden proporcionar información directa sobre su percepción y experiencia con los programas de formación.	Análisis de feedback de los docentes: El análisis de los comentarios de los docentes puede proporcionar información sobre la percepción de los docentes respecto a la utilidad y eficacia de los programas de formación.			
Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del bienestar y empleabilidad	OE11: Potenciar los servicios educativos complementarios de la Escuela, asegurando el bienestar físico, emocional, social y académico de los estudiantes, en concordancia con el perfil de egreso y su tránsito exitoso hacia	AE 11.1	Identificación de las brechas en la cobertura de atención a necesidades del servicio de bienestar, y el comité de defensa estudiantil.	Número de informes que contienen la identificación de brechas y necesidades del servicio de bienestar, prácticas situadas y preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil	0	1	1	1	Informes de evaluación: Estos informes pueden provenir de la propia institución o de evaluadores externos y deben incluir un análisis detallado de las brechas y necesidades.	Revisión de informes de evaluación: Los informes de evaluación que contienen la identificación de brechas y necesidades del servicio de bienestar, prácticas situadas y preprofesionales, bolsa de trabajo y el comité de defensa estudiantil son una	Unidad de Promoción del bienestar y empleabilidad	Semestral	Promoción del bienestar y empleabilidad

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
		el entorno laboral y la vida en sociedad.								Encuestas a los estudiantes y al personal: Los comentarios directos de los estudiantes y del personal pueden proporcionar información valiosa sobre las áreas donde los servicios y recursos pueden ser mejorados.	Análisis de encuestas a estudiantes y personal: Las respuestas a las encuestas pueden proporcionar datos sobre las brechas y necesidades percibidas en los servicios y recursos estudiantiles.			
			AE 11.2	Implementación de un servicio médico preventivo y de atención básica, que permita identificar y atender oportunamente las necesidades de salud de los estudiantes, con enfoque	Porcentaje de estudiantes que acceden a atenciones médicas preventivas y/o de primeros auxilios brindadas por el servicio médico institucional.	40 %	50%	60%	100 %	Registros de reuniones y actividades: La documentación de las reuniones y actividades del comité y los eventos relacionados con la bolsa de trabajo y las prácticas pueden proporcionar una visión de	Análisis de Registros de Reuniones y Actividades: La revisión de los registros de reuniones y actividades puede proporcionar un registro tangible de las estrategias en acción.	Unidad de Promoción del bienestar y empleabilidad	Semestral	Promoción del bienestar y empleabilidad

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
				preventivo, inclusivo e intercultural						las estrategias en acción.				
										Informes de evaluación: Estos informes pueden proporcionar una evaluación de la efectividad de las estrategias implementadas.	Análisis de Informes de Evaluación: Los informes de evaluación pueden proporcionar una evaluación útil de la efectividad de las estrategias implementadas.			
										Estadísticas de empleabilidad y participación estudiantil: Estos datos pueden ayudar a determinar si las estrategias están resultando en mejoras medibles.	Revisión de Estadísticas: Las estadísticas de empleabilidad y participación estudiantil pueden proporcionar una medida tangible de las mejoras resultantes de las estrategias implementadas.			
			AE 11.3	Fortalecimiento del acompañamiento	Porcentaje de estudiantes que participan en sesiones	50 %	70%	80%	100 %	Registros de Actividades: Estos registros pueden	Revisión de Documentos: La revisión de los	Unidad de Promoción del bienestar y empleabilidad	Semestral	Promoción del bienestar y empleabilidad

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
				psicopedagógico, mediante la implementación de estrategias sistemáticas de orientación vocacional, atención a la diversidad y soporte emocional, favoreciendo el aprendizaje autónomo y el desarrollo integral de los estudiantes.	de orientación psicopedagógica programadas durante el año académico.					proporcionar pruebas de las actividades que se han implementado.	documentos de planificación de actividades y los registros de las actividades puede proporcionar evidencia de las actividades implementadas.			
										Informes de Evaluación de Actividades: Estos informes pueden ayudar a entender la eficacia de las actividades realizadas.	Análisis de Informes de Evaluación: La revisión de los informes de evaluación de actividades puede proporcionar información sobre la eficacia de las actividades.			
										Estadísticas de Empleabilidad : Estos pueden ayudar a evaluar si las actividades han llevado a una mejora en las tasas de empleabilidad	Revisión de Estadísticas de Empleabilidad : Esto puede proporcionar una medida de si las actividades están llevando a mejoras en las			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										de los estudiantes.	posibilidades de empleo de los estudiantes.			
			AE 11.4	Implementación del servicio de bienestar social del estudiante, orientado a brindar soporte en situaciones de riesgo social o económico, mediante acciones de orientación, canalización de apoyos y articulación con entidades del entorno local.	Número de casos de estudiantes en situación de vulnerabilidad que reciben atención oportuna a través del servicio de bienestar social.	2	3	4	5	Registros de Asesorías Legales: Los registros documentados de las asesorías legales realizadas durante el año en cuestión, que pueden incluir informes de asesoría, notas de consultas, etc. Agendas de Consultas Legales: Las agendas o calendarios de los asesores legales o del personal legal de la institución, que pueden proporcionar detalles sobre la cantidad y naturaleza de las consultas realizadas.	Informes de Actividades Legales: Informes anuales o periódicos de actividades legales que proporcionen un recuento de las asesorías legales realizadas durante el año. Testimonios de Clientes o Usuarios: Los testimonios o comentarios de los clientes o usuarios que han recibido asesoría legal pueden proporcionar información valiosa sobre la cantidad y calidad de las asesorías legales ofrecidas.	Unidad de Promoción del bienestar y empleabilidad	Semestral	Promoción del bienestar y empleabilidad

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Base de Datos de Consultas Legales: Una base de datos o sistema de seguimiento que registra las consultas o asesorías legales realizadas en la institución.	Auditorías Internas o Externas: Las auditorías pueden ofrecer una verificación independiente del número de asesorías legales realizadas en la institución.			
Seguimiento a egresados	Seguimiento a egresados	OE 12: Implementar un sistema institucional de seguimiento para fortalecer la actualización curricular y la toma de decisiones académicas, dirigido a los egresados de la EESP.	AE 12.1	Servicio de seguimiento y registro de datos laborales para egresados de la EESP.	Porcentaje de egresados con información laboral actualizada en el sistema institucional de seguimiento.			100 %	100 %	Base de datos institucional del sistema de seguimiento de egresados.	Revisión documental y digital del sistema institucional para identificar el número de egresados con información laboral actualizada dentro del periodo evaluado.	Unidad de Promoción del bienestar y empleabilidad	Anual	Promoción del bienestar y empleabilidad
										Reporte anual de actualización de información laboral.	Cruce de registros entre fichas de actualización y el sistema institucional para validar la consistencia de datos.			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Fichas individuales de actualización laboral (digitales o físicas).				
SopORTE	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	OE13: Implementar una gestión eficiente de recursos económicos y financieros para la administración y mejora de la calidad del servicio educativo	AE 13.1 Diseño de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo	Número de estrategias y procedimientos diseñados para una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros que aseguren la mejora de la calidad del servicio educativo	1	1	1	4	Registros Financieros: Estos pueden ser usados para verificar la implementación de estrategias y procedimientos. Informes de Auditoría: Estos proporcionan una revisión independiente de la gestión de recursos y pueden mostrar cómo se están utilizando eficientemente	Revisión de Documentos: La revisión de los documentos de planificación financiera y los registros financieros puede proporcionar evidencia de las estrategias y procedimientos implementados. Evaluación de Informes de Auditoría: La revisión de los informes de auditoría puede proporcionar una evaluación objetiva de la eficiencia en	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										e para mejorar la calidad del servicio educativo.	la gestión de los recursos.			
										Resultados de Evaluaciones de Calidad Educativa: Estos pueden ser utilizados para confirmar si las estrategias y procedimientos financieros han contribuido a la mejora de la calidad de la educación.	Análisis de los Resultados de las Evaluaciones de Calidad Educativa: Esto puede proporcionar una medida de si la gestión eficiente de los recursos está conduciendo a mejoras en la calidad del servicio educativo.			
			AE 13.2	Implementación de estrategias y procedimientos que permitan una gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.	Número de estrategias y procedimientos implementados para la gestión eficiente de los recursos económicos y financieros.	1	1	1	3	Planes Financieros: Los documentos que describen las estrategias y procedimientos propuestos para la gestión de los recursos financieros.	Revisión de Documentación: Revisión de los planes financieros y los registros financieros para confirmar la implementación de las estrategias y procedimientos.	Unidad académica/Coordinación Académica.	Semestral	Dirección general

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Registros Financieros: Los documentos que detallan las transacciones financieras y pueden ser utilizados para verificar la implementación de estrategias y procedimientos.	Evaluación de Informes de Auditoría: Los informes de auditoría pueden proporcionar una evaluación objetiva de la gestión de los recursos financieros.			
										Informes de Auditoría: Los informes de los auditores pueden proporcionar una verificación independiente de la implementación y la efectividad de las estrategias y procedimientos.	Entrevistas con el Personal Financiero: Las discusiones con el personal que gestiona los recursos financieros pueden proporcionar información adicional sobre la implementación y efectividad de las estrategias y procedimientos.			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Plan de Mejoramiento Logístico: Un documento formal que esboza las estrategias diseñadas para optimizar los procesos logísticos y de abastecimiento.	Revisión de Documentación: Verificación de los planes de mejoramiento logístico y los informes de evaluación correspondientes.			
	Gestión logística y abastecimiento		AE 13.3	Diseño e implementación de estrategias de mejora de los procesos logísticos y de abastecimiento	Número de estrategias diseñadas e implementadas para mejorar de los procesos logísticos y de abastecimiento	1	1	1	3	Registros de Implementación: Estos pueden incluir documentos que indican la realización de cada estrategia, como informes de cambios realizados, adquisiciones de nuevo software de logística, contratos con proveedores, etc.	Análisis de Registros de Implementación: Revisión de los registros de implementación para confirmar la realización de las estrategias propuestas.	Administración	Semestral	Dirección General
										Informes de Evaluación: Informes que documentan los resultados	Entrevistas o Encuestas: Pueden realizarse a miembros del			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										de la implementación de las estrategias, incluyendo mejoras en la eficiencia, reducción de costos, etc.	personal encargado de la logística y el abastecimiento para entender mejor la efectividad de las estrategias implementadas.			
	Gestión de personas	OE14: Asegurar condiciones favorables para un eficiente desempeño laboral del personal docente, directivo y administrativo de la Escuela	AE 14.1	Diseño e implementación de estrategias para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal	Número de estrategias diseñadas e implementadas para el fortalecimiento de competencias y desempeños del personal	11	1	1	2	Planes de Desarrollo del Personal: Estos son los documentos formales en los que se delinean las estrategias para el desarrollo de competencias y la mejora del desempeño. Registros de Actividades de Desarrollo del Personal: Los registros detallados de las actividades llevadas a cabo para implementar las estrategias, incluyendo	Revisión de Documentación: Revisión de los documentos de implementación y los planes de desarrollo del personal para confirmar la realización de las estrategias delineadas. Informes de Participación: Estadísticas de participación en las actividades de desarrollo del personal, proporcionadas por los organizadores	Administración	Semestral	Dirección General

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										fechas, participantes y resultados.	de las actividades.			
										Informes de Implementación: Documentos que respaldan la implementación de cada estrategia, como los informes de finalización de cursos o programas de formación, evaluaciones de desempeño post-intervención, entre otros.	Feedback del Personal: Encuestas, entrevistas o grupos focales con el personal para obtener su opinión sobre la efectividad de las estrategias implementadas.			
			AE 14.2	Evaluación y socialización de los reportes del desempeño laboral en el marco de la gestión de personas	Número de reportes de desempeño laboral en el marco de la gestión de personas	1	1	1	2	Sistema de Gestión de Desempeño Laboral: Un sistema o plataforma que permite recopilar, organizar y analizar información sobre el desempeño laboral de los miembros del	Revisión Directa de los Reportes: Una revisión directa de los reportes de desempeño laboral puede proporcionar una verificación tangible de la cantidad de reportes generados.	Administración	Semestral	Dirección General

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										personal. Este sistema debe ser capaz de generar reportes.				
										Reportes de Desempeño Laboral: Los informes individuales que se generan para cada miembro del personal, los cuales evalúan su desempeño en función de una serie de indicadores y criterios establecidos.	Registros del Sistema de Gestión de Desempeño Laboral: Los registros del sistema de gestión de desempeño laboral pueden proporcionar información adicional sobre la frecuencia y consistencia con la que se generan los reportes.			
											Feedback del Personal: Las encuestas o entrevistas con el personal pueden proporcionar información adicional sobre cómo se realizan las evaluaciones del desempeño			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											laboral y cómo se utilizan los resultados para informar las decisiones de gestión.			
	Gestión de recursos tecnológicos	OE15: Asegurar la gestión de los diversos sistemas y programas de software que permita tener información oportuna y de calidad, así como, procesos académicos y administrativos eficientes.	AE 15.1	Implementación de acciones y estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC	Número de acciones y estrategias implementadas para fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes en el uso de las TIC	1	2	2	3	Registro de Actividades y Estrategias: Un registro detallado de todas las acciones y estrategias implementadas para fortalecer las capacidades de uso de las TIC, incluyendo descripciones, fechas, y participantes.	Revisión de Documentación: Revisión de los documentos de implementación para confirmar la realización de las acciones y estrategias listadas.	Administración	Semestral	Dirección General
										Documentación de Implementación: Documentos que respalden la implementación de cada acción o estrategia, como planes de proyecto, contratos con formadores,	Informes de Participación: Estadísticas de participación en las acciones y estrategias implementadas, proporcionadas por los sistemas de gestión de aprendizaje o			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										materiales de formación, certificados de participación, etc.	los organizadores de las actividades.			
											Feedback de Docentes y Estudiantes: Encuestas, entrevistas o grupos focales con docentes y estudiantes para obtener su opinión sobre la efectividad de las acciones y estrategias implementadas.			
			AE 15.2	Equipamiento o dotación de medios tecnológicos que faciliten los procesos académicos y formativos de los estudiantes	Número de medios tecnológicos implementados para facilitar los procesos académicos y formativos de los estudiantes	1	1	1	1	inventario de Herramientas Tecnológicas: Un registro actualizado de todas las herramientas tecnológicas que la institución ha implementado para facilitar los procesos académicos y formativos.	Verificación Directa: Revisión directa de cada herramienta tecnológica mencionada en el inventario para confirmar su implementación y uso.	Administración	Semestral	Dirección General

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Registros de Implementación: Documentos que respalden la implementación de cada herramienta, como contratos con proveedores, facturas, certificados de instalación, manuales de usuario, entre otros.	Informes de Uso: Estadísticas de uso de las herramientas tecnológicas proporcionadas por los sistemas internos o por los proveedores de las herramientas. Estos informes pueden incluir datos como el número de usuarios, tiempo de uso, funcionalidades utilizadas, etc.			
											Feedback de los Estudiantes: Encuestas, entrevistas o grupos focales con los estudiantes para obtener su opinión sobre la utilidad y eficacia de las			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											herramientas tecnológicas implementadas.			
	Atención al usuario	OE16: Asegurar la atención oportuna y eficiente a estudiantes y actores educativos que lo requieran	AE 16.1	Identificación de los puntos deficientes en los canales de servicio de atención al usuario	Número de canales identificados para atender y dar servicios a los usuarios	1	1	1	2	Listado de Canales de Atención: Un listado de los canales establecidos por la institución para atender y dar servicios a los usuarios, que puede incluir líneas telefónicas, correo electrónico, plataformas de mensajería, redes sociales, oficinas físicas, etc.	Revisión Directa de los Canales: Verificación directa de cada canal identificado, para confirmar su existencia y funcionalidad.	Administración	Semestral	Dirección General
										Registros Institucionales : Documentos que respalden la existencia y uso de dichos canales, como registros de llamadas, correspondencia de correo electrónico, actas de	Informes de Servicio al Cliente: Informes que detallen el uso y la eficacia de los canales de atención, tales como estadísticas de llamadas, satisfacción del cliente,			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BASE 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										reuniones, entre otros.	tiempo de respuesta, entre otros.			
											Testimonios y Comentarios de Usuarios: Opiniones y comentarios de los usuarios sobre su experiencia al utilizar estos canales para recibir servicios.			
			AE 16.2	Diseño e implementación de procedimientos que permitan la mejora del servicio de atención a la comunidad educativa	Número de procedimientos de mejora del servicios diseñados e implementados	1	1	1	2	Listado de Plataformas en Línea: Un listado actualizado de las plataformas o espacios en línea en uso, que puede incluir el sitio web de la institución, páginas o perfiles de redes sociales, blogs, foros, plataformas de aprendizaje en línea, entre otros.	Revisión Directa de los Espacios Virtuales: A través de la revisión directa de cada plataforma en línea mencionada, se puede verificar su existencia y el tipo de información que rinden.	Administración	Semestral	Dirección General

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										Registros de Implementación: Documentos que detallen la creación y establecimiento de cada espacio virtual, que podrían incluir informes de proyectos, correos electrónicos, actas de reuniones o contratos con proveedores de servicios en línea.	Informes de Tráfico Web y Analítica Digital: Informes de herramientas de analítica web, como Google Analítico, que pueden proporcionar detalles acerca de la cantidad de visitas a cada espacio, el tiempo promedio de visita, las páginas más visitadas, la ubicación de los visitantes, entre otros datos.			
											Testimonios y Comentarios de Usuarios: Feedback y comentarios de usuarios o miembros de la comunidad educativa que utilizan estos espacios virtuales para obtener información			

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
											sobre la institución.			
			AE 16.3	Generación de espacios virtuales y web que faciliten el acceso a la información de la Escuela	Número de espacios virtuales implementados que rindan información de la Escuela	1	2	2	2	Registros de Implementación de Espacios Virtuales: Los registros de la institución que documentan la creación e implementación de estos espacios virtuales.	Revisión de los Espacios Virtuales: Verificación directa de los espacios virtuales mencionados, como el sitio web de la institución, perfiles en redes sociales, plataformas de aprendizaje en línea, etc.	Administración	Semestral	Dirección General
									Listado de Plataformas Digitales: Un listado de las plataformas o sitios en línea que la institución ha implementado para rendir información sobre ella.	Informes de Actividades Digitales: Informes que detallan la implementación y uso de los espacios virtuales para rendir información sobre la institución.				
									Registros de Implementación de Espacios Virtuales: Los	Estadísticas de Tráfico Web y Participación: Las métricas				

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										registros de la institución que documentan la creación e implementación de estos espacios virtuales.	de uso, como el número de visitas, tiempo promedio de visita, tasa de rebote, comentarios y reacciones en publicaciones, pueden ser indicativos de la actividad y la efectividad de los espacios virtuales.			
	Asesoría Legal		AE 16.4	Implementación de canales de asesoría legal externa disponible para la comunidad educativa.	Porcentaje de usuarios de la comunidad educativa que acceden a los canales de asesoría legal externa.	2%	5%	6%	8%	Registro institucional de solicitudes de asesoría legal externa. Reportes de atención brindados por el servicio de asesoría legal externa. Base de datos de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad / Secretaría Académica (según organización interna). Actas o informes de coordinación	Revisión documental de los registros de atención y las bases de datos institucionales. Contraste de información entre el reporte del proveedor del servicio legal y el registro de solicitudes institucional. Validación cruzada mediante el conteo de atenciones	Administración	Semestral	Dirección General

MACROPROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	AÑO	MET	MET	MET	FUENTE DE VERIFICACIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL PROCESO	FRECUENCIA	USO DE LOS RESULTADOS
						BAS E 2024	A 2025	A 2026	A 2027					
										con el proveedor del servicio legal.	efectivamente brindadas frente al total de solicitudes registradas. Consolidación mensual o trimestral de los datos para obtener el porcentaje correspondiente.			

Anexo 03: Matriz de mejora continua

MACROPROCESO	PROCESOS	ACCIONES DE MEJORA	VERIFICACIÓN DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE LA MEJORA CONTINUA	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA
GESTIÓN DE FORMACIÓN INICIAL	FORMACIÓN ACADÉMICA	Plan de mejora para la implementación del diagnóstico de necesidades formativas.	Informe del diagnóstico de necesidades formativas.	Unidad académica.	Elaboración de un plan de mejora para la implementación del diagnóstico de necesidades formativas a cargo de Unidad académica que tiene como medio de verificación un informe del diagnóstico de necesidades formativas.
		Plan para la diversificación del DCBN.	DCBN diversificado.	Unidad académica.	Elaboración de un plan para la diversificación del DCBN a cargo de Unidad académica que tiene como medio de verificación el DCBN diversificado.
		Plan de mejora para la implementación de recursos a cada programa de estudio.	Inventario de recursos y materiales implementados a cada programa de estudio.	Administrador. Unidad académica	Elaboración de un plan de mejora para la implementación de recursos a cada programa de estudio a cargo de Unidad académica y administración que tiene como medio de verificación el Inventario de recursos y materiales implementados a cada programa de estudio.
		Plan de cumplimiento de estrategias para fortalecer la gestión y liderazgo pedagógico.	Informe de ejecución.	Unidad académica Formación continua.	Elaboración de un plan de cumplimiento de estrategias para fortalecer la gestión y liderazgo pedagógico a cargo de Unidad académica y formación continua que tiene como medio de verificación un Informe de ejecución.

MACROPROCESO	PROCESOS	ACCIONES DE MEJORA	VERIFICACIÓN DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE LA MEJORA CONTINUA	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA
		Plan para difusión y captación de docentes formadores destinadas a las comunidades de aprendizaje.	Encuestas de satisfacción.	Unidad académica Formación continua.	Elaboración de un plan para difusión y captación de docentes formadores destinadas a las comunidades de aprendizaje a cargo de Unidad académica y formación continua que tiene como medio de verificación Encuestas de satisfacción.
		Plan de sensibilización y validación de instrumentos para el monitoreo y acompañamiento.	Informe de sensibilización y validación de instrumentos.	Unidad académica Coordinación Académico.	Elaboración de un plan de sensibilización y validación de instrumentos para el monitoreo y acompañamiento a cargo de Unidad académica y coordinación académica que tiene como medio de verificación un Informe de sensibilización y validación de instrumentos.
		Plan para la articulación de los procesos de la Práctica Preprofesional e investigación.	Informe de implementación de mecanismos de articulación de los procesos de la Práctica Preprofesional e investigación.	Unidad académica Coordinación Académico.	Elaboración de un plan para la articulación de los procesos de la Práctica Preprofesional e investigación a cargo de Unidad académica y coordinación académica que tiene como medio de verificación un Informe de implementación de mecanismos de articulación de los procesos de la Práctica Preprofesional e investigación.
		Plan para la mejora en el logro de los aprendizajes y eficiencia educativa.	Informe del logro de los aprendizajes y eficiencia educativa.	Secretaría Académica - Coordinación Académica	Elaboración de un plan para la mejora en el logro de los aprendizajes y eficiencia educativa a cargo de secretaria académica y coordinación académica que tiene como medio de verificación un Informe del logro de los aprendizajes y eficiencia educativa.
	PRACTICA SITUADA Y PREPROFESIONAL	Plan para la mejora del monitoreo, evaluación y sistematización de la práctica situada y preprofesional.	Rúbrica de evaluación de la práctica situada y preprofesional.	Coordinación Académico. Coordinador de prácticas.	Elaboración de un plan para la mejora del monitoreo, evaluación y sistematización de la práctica situada y preprofesional a cargo de coordinación académico y el coordinador de prácticas que tiene como medio de verificación una Rúbrica de evaluación de la práctica situada y preprofesional.

MACROPROCESO	PROCESOS	ACCIONES DE MEJORA	VERIFICACIÓN DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE LA MEJORA CONTINUA	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA
		Plan de asesoramiento y retroalimentación de la práctica situada y preprofesional.	Informe consolidado de asesoramiento y retroalimentación de la práctica situada y preprofesional.	Coordinación Académico. Coordinador de prácticas.	Elaboración de un plan de asesoramiento y retroalimentación de la práctica situada y preprofesional a cargo de coordinación académico y el coordinador de prácticas que tiene como medio de verificación un Informe consolidado de asesoramiento y retroalimentación de la práctica situada y preprofesional.
	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	Plan de implementación del diagnóstico de necesidades formativas.	Informe del diagnóstico de necesidades formativas	Unidad académica Coordinación Académico.	Elaboración de un plan de implementación del diagnóstico de necesidades formativas a cargo de unidad académica y coordinación académica que tiene como medio de verificación un Informe del diagnóstico de necesidades formativas.
		Plan para la mejora del monitoreo, seguimiento y asistencia técnica a los docentes formadores.	Informe consolidado de monitoreo, seguimiento y asistencia técnica a los docentes formadores.	Unidad académica Coordinación Académico.	Elaboración de un plan para la mejora del monitoreo, seguimiento y asistencia técnica a los docentes formadores a cargo de unidad académica y coordinación académica que tiene como medio de verificación un Informe consolidado de monitoreo, seguimiento y asistencia técnica a los docentes formadores.
		Plan para la implementación de estrategias para fortalecer las competencias de los docentes formadores.	Informe de implementación de estrategias para fortalecer las competencias de los docentes formadores.	Unidad académica Coordinación Académico.	Elaboración de un plan para la implementación de estrategias para fortalecer las competencias de los docentes formadores a cargo de unidad académica y coordinación académico que tiene como medio de verificación un Informe de implementación de estrategias para fortalecer las competencias de los docentes formadores.

MACROPROCESO	PROCESOS	ACCIONES DE MEJORA	VERIFICACIÓN DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE LA MEJORA CONTINUA	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA
		Plan para la implementación de estímulos y reconocimiento a los docentes formadores.	Evaluación de desempeño. Resolución de felicitación a los docentes formadores por sus buenas prácticas.	Unidad académica Coordinación Académico.	Elaboración de un plan para la implementación de estímulos y reconocimiento a los docentes formadores a cargo de unidad académica y coordinación académica que tiene como medio de verificación la Evaluación de desempeño y las Resoluciones de felicitación a los docentes formadores por sus buenas prácticas.
	FORMACIÓN CONTINUA.	Plan de mejora para la implementación de programas de formación continua.	Informe de implementación de programas de formación continua.	Unidad académica Formación continua.	Elaboración de un plan de mejora para la implementación de programas de formación continua a cargo de unidad académica y formación continua que tiene como medio de verificación un Informe de implementación de programas de formación continua.
		Plan para la mejora de los resultados de los programas de formación continua.	Encuestas de satisfacción.	Unidad académica Formación continua.	Elaboración de un plan para la mejora de los resultados de los programas de formación continua a cargo de unidad académica y formación continua que tiene como medio de verificación Encuestas de satisfacción.

Anexo 04: Formato de informe de Evaluación del PEI

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PEI				
I. Datos generales				
Institución				
Región		Provincia		Distrito
Periodo de Investigación				
Año de reporte			Semestre de reporte	
Responsable				

II. Descripción del progreso de los productos	
Objetivos estratégicos 1	
Acción estratégica 1	
Acciones estratégicas 2	
Acciones estratégicas 3	
Objetivos estratégicos 2	
Acción estratégica 1	
Acciones estratégicas 2	
Acciones estratégicas 3	

III. Descripción de las limitaciones y medidas adoptadas

IV. Resultados no previstos

V. Conclusiones y recomendaciones

ANEXOS