

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
PEDAGÓGICO PÚBLICO  
“DE PICOTA”**



# **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL**

## **2019- 2023**

**“UNA GESTIÓN DE CALIDAD ORGANIZACIONAL  
INSTITUCIONAL HACIA LA  
OPTIMIZACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE”**

**SAN MARTÍN - PERÚ**



# INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "DE PICOTA"

CREADO POR D.S. N° 0036-91-ED. DEL 21-11-1991  
FORMANDO PROFESIONALES CON CALIDAD Y EQUIDAD

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0078-2019-DRE-SM-IESPP-P.**

Picota, 14 de Agosto del 2019.

Visto el informe N° 004-CA/IESPP-2019, presentado por la Comisión de Elaboración de los instrumentos de Gestión del IESPP De Picota, Consejo Asesor del IESPP-P, Sobre revisión, actualización y el Acta de participación y aprobación por la comunidad educativa del PEI 2019-2023 del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "De Picota".

### **CONSIDERANDO:**

Que, siendo necesario actualizar y dar operatividad a los documentos de gestión del IESPP-P, en concordancia a los lineamientos de la Política Educativa Nacional vigente;

Que, el Proyecto Educativo Institucional 2019-2023, constituye un instrumento de Gestión Estratégico que orienta el logro de los objetivos y metas multianuales a mediano y largo plazo del IESPP-P, y que en su proceso de concreción y ejecución debe ser elaborada participativamente, revisada, actualizada y evaluada anualmente por el Consejo Asesor, equipo de calidad, jefes de Unidades y Áreas de la institución.

Que, mediante Ley N° 30512, se aprobó la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento de Ley aprobado por Decreto Supremo N° 010-2107-MINEDU, la cual tiene por objeto regular la creación y el funcionamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos o privados, conducidos por personas naturales o jurídicas, que forman parte de la etapa de Educación Superior del Sistema Educativo Nacional, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación N° 28044;

Que, estando en vigencia la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus Docentes, Ley N° 30512 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017-MINEDU, la R.M. N° 570-2018-MINEDU que Crea el Modelo del Servicio Educativo de los EESPP, la RVM N° 082-2019, MINEDU que aprueba la norma técnica "Disposiciones para la elaboración de los Instrumentos de Gestión de los IESPP", lo facultado en la Ley General de Educación N° 28044 y por la R.D.R. N° 0042-2018-GRSM-DRESM, que encarga funciones de Director General del IESPP De Picota.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el Proyecto Educativo Institucional 2019-2023 del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Picota de acuerdo a las normas legales vigentes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



REGIÓN SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
I. E. S. P. P. - DE "PICOTA"  
*Tulio Rengifo Torres*  
Dr. TULIO RENGIFO TORRES  
DIRECTOR GENERAL  
C.M. 100109449

TRT/DGISPP

CARRETERA PRESIDENTE FERNANDO BELAÚNDE TERRY SUR KM. 59 – PICOTA – SAN MARTÍN – PERÚ  
TELÉFONO 961070461 / E-mail: [iesppicota@gmail.com](mailto:iesppicota@gmail.com), [ispppicota@hotmail.com](mailto:ispppicota@hotmail.com) Pág. Web:  
[www.iespicota.edu.pe](http://www.iespicota.edu.pe)

## **ESTRUCTURA**

- I.** Datos generales de la Institución.  
Reseña Histórica.
- II.** Análisis de contexto e identificación de prioridades de atención  
Según demanda educativa (matriz de articulación con el PEN, PER, PEL)
  - 2.1. Contexto externo Herramienta análisis PESTEL. Marco de la organización
  - 2.2. Análisis de Matriz FODA.
  - 2.3. Identificación de prioridades de atención según demanda educativa: matriz de articulación con el PEN, PER, PEL
- III.** Misión y Visión
- IV.** Principios y Valores institucionales.
- V.** Objetivos.
- VI.** Líneas estratégicas y metas multianuales
  - 6.1. Líneas estratégicas
  - 6.2. Metas e indicadores multianuales.
- VII.** Propuesta de gestión institucional
  - 7.1. Organización Institucional.
  - 7.2. Clima Institucional.
  - 7.3. Gestión del Entorno (Imagen y Convenios).
  - 7.4. Sistema de Control.
  - 7.5. Administración de Recursos.
  - 7.6. Instrumentos de Gestión Institucional.
- VIII.** Propuesta de gestión pedagógica.
  - 8.1. Fundamentos Teóricos.
  - 8.2. Concepto de Educación.
  - 8.3. Concepto de Aprendizaje Tecnológico-Didáctico.
  - 8.4. Principios Educativos.
  - 8.5. Principios Psicopedagógicos.
  - 8.6. Demandas Sociales de la Educación.
  - 8.7. Perfil del Estudiante ingresante
  - 8.8. Perfil y competencias del egresado
  - 8.9. Seguimiento de egresados
  - 8.10. Perfil del docente del IESPP De Picota
- IX.** Monitoreo y evaluación.
- X.** Anexos (FODA).

## **I. Datos Generales.**

<b>1.1. Institución</b>	: IESPP De Picota
<b>1.2. DRE</b>	: San Martín
<b>1.3. Tipo de Gestión</b>	: Público
<b>1.4. Código Modular</b>	: 1096924
<b>1.5. Código de Local</b>	: 478577
<b>1.6. Directora General</b>	: Dr. Tulio Rengifo Torres
<b>1.7. Ubicación</b>	: Av. Fernando Belaunde Terry km. 59.
<b>1.8. Programas</b>	: Educación Inicial y Comunicación
<b>1.9. Comunicación</b>	: Telf. 961070461 Email <a href="mailto:iesppicota@gmail.com">.iesppicota@gmail.com</a> ; ispppicota@hotmail.com  Web. <a href="http://iesppicota.edu.pe">iesppicota.edu.pe</a>

## **Bases Legales.**

- **Creación y autorización** : D.S. N° 0036-91-ED. 21-11-91
- **Revalidación** : R.D.N° 124-216-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID

## **Historia.**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Picota, se creó por D.S. N° 0036-91-ED., del 21 de noviembre del 1991, gracias al interés y el trabajo desinteresado de algunos pobladores de la provincia de Picota por lo que la población en general agradece a estas personas que a continuación nombramos: Licenciado en Educación, César Jorge Paredes Paredes; profesor Juan Paredes Pizarro; profesor Filemón Moreno Fonseca; señor Pedro Tuanama García, Alcalde de aquel entonces y el Sr. José César Paredes Paredes; quien formuló el Proyecto, gracias también a la oportuna gestión parlamentaria del señor Roger Montalvo Cáceres, Diputado en aquel entonces por el Departamento de San Martín, quienes en forma conjunta y coordinada con las instituciones públicas y privadas, hicieron que este proyecto de creación de un Instituto Superior tenga el respaldo de todas las autoridades políticas, civiles y militares de la provincia.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “De Picota”, surge como **una necesidad de interés social**, frente a la demanda educativa y al creciente número de alumnos que al egresar de las aulas de Educación Secundaria y que por razones económicas no tenían la oportunidad de viajar fuera de la localidad e intentar o seguir estudios superiores. Por otro lado, aproximadamente, el 90% personal nombrado interinamente como docente en las instituciones educativas, carecían del Título Profesional Pedagógico.

De esta manera, mediante R.D.R.N° 111-92-ED., del 10 de diciembre de 1992 se aprueba el Programa de Profesionalización docente; por R.D. N° 0320-92 ED., se aprueba las metas de ingresantes en los Niveles de Inicial 40 vacantes y Primaria 40 vacantes en el Programa Regular. Para incentivar y promover el desarrollo de la Educación superior no Universitaria y ampliar su cobertura y de esta manera cubrir las necesidades regionales del mercado ocupacional, se autoriza la creación del Nivel Secundario en la Especialidad de Agropecuaria por D.S. N° 0258-94-ED., del 11 de agosto de 1994 y con R.D. N° 144-95-ED., del 04 de abril de 1995 se autoriza la creación del Nivel Secundaria, especialidad Educación Física. Con R.D. N° 0142-2006-ED. del 20 de febrero de 2006 se autoriza la creación de Idiomas – Inglés.

El primer Director General (e) del IESP De Picota fue el Licenciado César Jorge Paredes Paredes. En 1998, asume el cargo de Director (e) del IESPP-Picota el Licenciado en Educación Joaquín Díaz Villacorta. A partir del 01 de marzo de 1999, tomó posesión del cargo como Director encargado el Magíster en Educación, Lic. Andrés Marcelo Mendizábal Suárez. El 01 de marzo del año 2000, asume como Director Titular del IESPP-Picota el Mg. Tulio Rengifo Torres, el 01 de marzo del año 2007 asume la Dirección General en calidad de encargado el Prof. Wagner Arévalo Chumbe. En octubre del 2009 asume como encargado de la Dirección General el Psicólogo Julio Ernesto del Carpio Portales.

Desde el año 2010 retoma el ejercicio de la Dirección General del IESP “De Picota” el Doctor en Educación Dr. Tulio Rengifo Torres. La Plana Docente está conformada por 12 profesionales en Educación y otras carreras profesionales, de los cuales, 12 son contratados. El personal administrativo está compuesto por 05 servidores nombrados 01 servidor contratado. Desde el año 2017 mediante concurso CAS, se cuenta con 04 personales de Vigilancia. El IESPP-Picota, ha brindado y seguirá brindando una preparación profesional que **RESPONDA A LA REALIDAD SOCIO-ECONÓMICA-POLÍTICO-CULTURAL Y SECTORES PRODUCTIVOS**, encaminada a la optimización de los recursos humanos, de infraestructura equipamiento.

De las aulas de nuestra Institución Educativa han egresado a la fecha, promociones de Educación Inicial, Primaria, Educación Secundaria en las especialidades de Agropecuaria, Educación Física e idiomas: Inglés en las carreras pedagógicas y en las carreras profesionales tecnológicas egresaron en las especialidades de: Computación e Informática, Contabilidad y Forestal (años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015).

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “De Picota”, se está preparando para afrontar los cambios e innovaciones que nos avocinan en este mundo **competitivo y globalizado con altas exigencias científicas y productivas**, desde el año 2013 se amplía el servicio educativo, ofertando tres carreras tecnológicas: Contabilidad, Computación e Informática y Administración de Recursos Forestales, con duración de seis semestres académicos (tres años), para la obtención del Título Profesional: Técnico en Contabilidad, Técnico en Computación e Informática y Técnico en Administración de Recursos Forestales, el cual fue aprobado con R.D. N° 070-2013-ED.

Desde el año 2015 entró en un proceso de Revalidación Institucional mediante Resolución Directoral N° 0124-2016 MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID con fecha 03 de marzo del 2016, logra revalidarse la carrera de Educación Inicial por 4 años.

#### **Oferta y demanda educativa actual.**

##### **Programa de Estudios de Educación Inicial.**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Picota, en la actualidad cuenta con dos Programas de Estudios: Educación Inicial, (Revalidado mediante Resolución Directoral N° 0124-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID) y Educación Secundaria, Especialidad de Comunicación. Existe la necesidad de seguir formando profesores de Educación Inicial, porque desde el año 2019 en todas las UGEL de la Región existe déficit de profesores de esta especialidad, empieza a evidenciarse la necesidad de formar docentes casi en todas las especialidades, dado que el periodo formativo dura cinco años y es seguro que en dicho periodo van a faltar docentes en todas las especialidades en la Región San Martín y seguiremos recibiendo a docentes formados en otras regiones, o se tendría que optar por contratar profesionales no docentes que nada tienen que ver con un servicio educativo de calidad, si se trata de evaluar según estándares y exigencias del SINEACES y el Instituto Nacional de Calidad ( INACAL).

Para proyectar la oferta y la demanda se consideraron las tasas de crecimiento (decrecimiento) anual de tendencia, es decir, se asume que las tasas de crecimiento del pasado se replicarán en el futuro.

Se presenta datos en informe de resultados realizados por la DIFOID 2019, sobre oferta y demanda educativa nacional en Educación Inicial.

Región	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha								
AMAZONAS	634	Muy alta	583	Muy alta	535	Muy alta	496	Muy alta	450	Muy alta
ANCASH	852	Muy alta	874	Muy alta	885	Muy alta	930	Muy alta	957	Muy alta
APURIMAC	0	Nula	0	Nula	0	Nula	8	Leve	52	Leve
AREQUIPA	934	Muy alta	844	Muy alta	728	Muy alta	632	Muy alta	524	Muy alta
AYACUCHO	332	Muy alta	234	Muy alta	136	Alta	51	Leve	0	Nula
CAJAMARCA	2915	Muy alta	2730	Muy alta	2528	Muy alta	2356	Muy alta	2207	Muy alta
CALLAO	1823	Muy alta	1882	Muy alta	1951	Muy alta	2040	Muy alta	2113	Muy alta
CUSCO	1411	Muy alta	1150	Muy alta	892	Muy alta	641	Muy alta	388	Muy alta
HUANCAVELICA	0	Nula								
HUÁNUCO	911	Muy alta	966	Muy alta	1019	Muy alta	1086	Muy alta	1153	Muy alta
ICA	1094	Muy alta	1091	Muy alta	1083	Muy alta	1089	Muy alta	1116	Muy alta
JUNÍN	1461	Muy alta	1617	Muy alta	1784	Muy alta	1982	Muy alta	2182	Muy alta
LA LIBERTAD	2716	Muy alta	2634	Muy alta	2580	Muy alta	2527	Muy alta	2506	Muy alta
LAMBAYEQUE	2036	Muy alta	2064	Muy alta	2120	Muy alta	2219	Muy alta	2310	Muy alta
LIMA METROPOLITANA	10027	Muy alta	9673	Muy alta	9354	Muy alta	9211	Muy alta	8977	Muy alta
LIMA PROVINCIAS	1239	Muy alta	1190	Muy alta	1153	Muy alta	1122	Muy alta	1086	Muy alta
LORETO	1841	Muy alta	1736	Muy alta	1638	Muy alta	1567	Muy alta	1489	Muy alta
MADRE DE DIOS	437	Muy alta	468	Muy alta	512	Muy alta	553	Muy alta	589	Muy alta
MOQUEGUA	174	Alta	187	Muy alta	203	Muy alta	218	Muy alta	235	Muy alta
PASCO	423	Muy alta	342	Muy alta	263	Muy alta	188	Muy alta	132	Alta
PIURA	3766	Muy alta	3785	Muy alta	3812	Muy alta	3878	Muy alta	3928	Muy alta
PUNO	927	Muy alta	429	Muy alta	0	Nula	0	Nula	0	Nula
SAN MARTÍN	1985	Muy alta	2053	Muy alta	2113	Muy alta	2186	Muy alta	2250	Muy alta
TACNA	314	Muy alta	222	Muy alta	135	Alta	66	Moderada	0	Nula
TUMBES	409	Muy alta	394	Muy alta	377	Muy alta	366	Muy alta	365	Muy alta
UCAYALI	1148	Muy alta	1238	Muy alta	1318	Muy alta	1422	Muy alta	1532	Muy alta

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

Asimismo el IESPP de Picota, ha realizado estudios sobre oferta y demanda educativa en el Nivel de Educación Inicial, tomando la base de datos de plazas ofertadas en la región San Martín, según fuente DRE SM 2019.

SAN MARTIN: MERCADO OCUPACIONAL TENDENCIAL DE EDUCACION INICIAL,  
2015-2021

INICIAL	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DEMANDA 1/. 2/.	3,251	6,401	6,589	6,688	6,797	6,816	7,145
OFERTA	4,286	4,402	4,519	4,640	4,764	4,892	5,023
EGRESADOS UNI+ITP 3/. 4/.	27	37	41	65	66	68	72
BRECHA DE OFERTA	167	177	230	352	367	376	378

1. Demanda desde 2015 hasta 2021 corresponde al número de docente con plaza laboral.
2. Oferta desde 2015 hasta 2021 proyectada en base al crecimiento anual promedio de plazas entre 2015 -2021
3. Egresados desde 2015-2021 corresponde a egresados de los ITF de San Martin +egresados de Universidades.
4. Egresados 2015-2021 corresponde a proyecciones en base al crecimiento (decrecimiento) anual del periodo 2015-2021 de egresados de ITP y Universidades.

**Fuente:** base de datos DRE y UGEL de San Martin.

Los datos del mercado ocupacional de Educación Inicial permiten concluir que la demanda ocupacional tiene un crecimiento promedio anual de 4.86%, magnitud similar al crecimiento actual (crecimiento no relacionado al crecimiento demográfico y sin apuntar a cubrir al 100% de la población). La oferta ocupacional tendencial tiene un crecimiento promedio de 4.37%, menor en cincuenta por ciento con respecto al crecimiento actual, la razón principal de esta diferencia es la drástica reducción de los egresados de los institutos pedagógicos, esta reducción es parte de las políticas para mejorar la educación, impulsadas por el actual gobierno, que consistió en tomar exámenes de admisión a los ingresantes a los institutos pedagógicos públicos y privados, esta política en los últimos tres años ha provocado el cierre de más del 60% de institutos pedagógicos del país.

El análisis anterior de la oferta explica claramente la tasa negativa del crecimiento del número de egresados (-2.94). Si se mantienen las tasas de crecimiento actuales, se pronostica que al 2020 la sobreoferta de docentes de inicial seria un aproximado de

378 docentes (casi cerrando la brecha), con la salvedad que la cobertura de educación seguiría siendo un poco más del 50% de la población.

### **Programa de Estudios de educación secundaria, especialidad de Comunicación**

De acuerdo a la oferta educativa, surge la necesidad de solicitar la autorización de creación para Ofertar el Programa de Estudios de Educación Secundaria en la especialidad de **COMUNICACIÓN**, de acuerdo a las demandas que exige nuestra región, donde según datos proporcionados por la unidad estadística ESCALE 2016 del MINEDU detalla lo siguiente: “El total de dichas instituciones por UGEL, el orden sería Moyobamba (703), San Martín (433), Rioja (386), Lamas (368), Tocache (366), Mariscal (258), Bellavista (257), **Picota (220)**, El Dorado (188) y Huallaga (159). El total de instituciones educativas en la región es de 3,338.

Por otro lado se muestra la dispersión del atraso escolar en primaria y secundaria al mismo tiempo para los distritos de San Martín, donde en una escala de 0 a 1, existe una asociación de 0.51 entre ambas variables. Agrupando a los distritos que tienen el menor atraso escolar conjunto en primaria y secundaria (34 distritos), con porcentajes de atraso escolar en primaria que van desde 2.2% hasta 8.3% y en secundaria que van desde 2.8% hasta 14.4%; los distritos con menor atraso escolar conjunto en este cuadrante son Tarapoto y Juan Guerra (MINEDU, 2016 ). Por el contrario, los distritos con mayor atraso en los dos niveles educacionales (25 distritos), con atrasos en primaria que van desde 8.8% hasta 18.9% y en secundaria desde 15.2% hasta 42.0%. Los distritos con mayor atraso escolar conjunto son Papaplaya y Huimbayoc (MINEDU, 2016)., además muestran situaciones combinadas entre reducido atraso escolar en primaria y elevado en secundaria (8 distritos), y entre bajo atraso en secundaria y alto en primaria (10 distritos). Además se menciona el objetivo final del proceso educativo es la obtención de logros de aprendizaje esperados, de acuerdo al grado y nivel educativo. Por ello, el Ministerio de Educación, busca medir el aprendizaje real de los estudiantes a través de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE). La ECE proporciona información objetiva y estandarizada de las habilidades de los estudiantes a través del tiempo.

Desde el año 2015, la Evaluación Censal de Estudiantes se aplica también a alumnos de segundo grado de secundaria. Así se muestran los resultados de la evaluación para dicho nivel educativo, donde se comparan los resultados de las pruebas entre San Martín, sus regiones pares en Lima Metropolitana y Callao. **En términos generales se observa que los resultados son mucho más bajos que en el nivel primario en**

**comprensión lectora, pero levemente superiores en matemática, aunque por su valor, son también muy bajos.** Además, pese a que todas las regiones muestran resultados bajos en este indicador, **San Martín se encuentra muy por debajo de las demás regiones en comparación** (MINEDU, 2015, A). En San Martín, ni la décima parte de su estudiantado alcanza resultados de conocimiento satisfactorios para el grado en curso.<sup>1</sup>

Los resultados que muestran los datos estadísticos son producto de la falta de docentes en la carrera profesional de comunicación y matemática de la especialidad, ya que los contratos docentes por parte de las UGELs en la DRE San Martín, para cubrir plaza vacante orgánicas y eventuales, son adjudicadas a personal de otras carreras y /o personal de carreras técnicas e incluso intitulos.<sup>2</sup> Además podemos afirmar que desde hace una década en la región San Martín ningún Instituto de Formación Magisterial y Universidades, ofertan la carrera de Comunicación y la demanda de atención en las instituciones educativas ha crecido en el año 2018- 2019

A la fecha, existen seis (6) Institutos de Educación Superior Pedagógico Públicos que forman profesionales en Educación y una Universidad de gestión pública que brindan servicios de Formación Magisterial en la región San Martín, todos orientados de acuerdo a la Ley N° 30512, Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU y la Ley Universitaria N° 30220, con las exigencias del **Licenciamiento y del SINEACE**, Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Superior Universitaria y Superior Pedagógica para garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad.

### **Fuentes de información de los IESPP y Universidades Públicas en la Provincia de Picota y la Región San Martín.**

#### **Carreras revalidadas 2016.**

N° PEDAGÓGICOS PÚBLICOS	CARRERAS PEDAGÓGICAS REVALIDADAS AUTORIZADAS- 2016
-------------------------	---

<sup>1</sup> Fuente: Evaluación Censal de Estudiantes del Ministerio de Educación. Elaboración propia.

<sup>2</sup> RESUMEN DE PLAZAS OFERTADAS POR NIVEL Y ESPECIALIDAD 2017 DRE SAN MARTIN

01	"Generalísimo José de San Martín"	01	Educación Inicial
		02	Educación física
		03	Idiomas, especialidad: Inglés
02	"Tarapoto"	01	Educación Inicial
		02	Educación Secundaria: Ciencias Sociales
		03	Educación Secundaria: Matemática
		04	Educación Secundaria: Ciencia Tecnología y Ambiente
03	"Gran Pajatén"	01	Educación Inicial
		02	Educación Secundaria: Ciencias Sociales
04	"Lamas"	01	Educación Primaria EIB
		02	Educación Física
		03	Educación Inicial EIB
		04	Educación inicial Monolingüe
05	"Uchiza"	01	Idiomas, Especialidad: Inglés
		02	Educación Inicial (autorizada 2018)
06	"Picota"	01	<b>Educación Inicial</b>

Fuente: DRE San Martín 2019.

#### Universidades:

N° UNIVERSIDAD PÚBLICA		FACULTAD DE EDUCACIÓN	
01	"Universidad Nacional de San Martín"	01	Educación Inicial
		02	Idiomas, especialidad: Inglés
		03	Educación Primaria

Fuente: Facultad de Educación, Universidad Nacional de San Martín, 2019.

**NOTA:** existen tres Institutos de Educación Superior Pedagógico Privados, no fueron revalidados, no cuentan con alumnos.

Como se registra en la fuente de Información, los IESPP y Universidad de la Región San Martín, no ofertan la Especialidad de Comunicación en el Nivel secundario.

De acuerdo al análisis de contexto de la oferta y demanda educativa en la región San Martín, se crea el Programa de Estudios de Educación Secundaria, especialidad de Comunicación del IESPP De Picota, mediante Resolución Directoral N° 001-2019-MINEDU/VMGEDD/DIFOID.

**Plazas vacantes, docentes no calificados, entre otros a nivel regional, año 2019.**

**A) SEGÚN PLAZAS VACANTE DE COMUNICACIÓN**

ESPECIALIDAD	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº PLAZAS CUBIERTAS CON DOCENTES TITULADOS EN LA ESPECIALIDAD	Nº DE PLAZAS CUBIERTAS CON DOCENTES NO TITULADOS EN LA ESPECIALIDAD	Nº DE PLAZAS CUBIERTAS CON DOCENTES TITULADOS EN OTRA ESPECIALIDAD	Nº DE PLAZAS CUBIERTAS CON OTROS PROFESIONALES	Nº DE PLAZAS CON PROFESIONALES TÉCNICOS
COMUNICACIÓN	607	371	19	103	51	63

ESTADÍSTICA REFERENCIAL: DRE San Martín, 2019

**B) SEGÚN DOCENTES NO CALIFICADOS**

DOCENTES NO CALIFICADOS	Nº DE PLAZAS CUBIERTAS CON DOCENTES TITULADOS EN OTRA ESPECIALIDAD	Nº DE PLAZAS CUBIERTAS CON OTROS PROFESIONALES	Nº DE PLAZAS CON PROFESIONALES TÉCNICOS
217	103	51	63
		114	

ESTADÍSTICA REFERENCIAL: DRE San Martín, 2019

❖ **Brecha entre la oferta y demanda, déficit de docentes actual y futura.**

La brecha de la oferta y demanda entre de la carrera profesional de Comunicación y las plazas para contrato docente de la especialidad de Comunicación, en la región San Martín es un tema que debe ser atendido con urgencia, ya que en la actualidad tenemos 607 plazas para contratación docente, de las cuales 371 son atendidos con profesionales de la especialidad en Lengua y Literatura y Comunicación, además de 19 que todavía no han obtenido su título en la misma. Eso quiere decir que 217 plazas están siendo cubiertas por docentes en otras especialidades, otras profesiones y técnicos, representando un 36% que tiende a aumentar con licencias, encargaturas, destacados, desarrollo del programa pela, acompañantes pedagógicos, especialistas en UGEL, etc. **(Consolidado de Plazas Docentes de Contrato según Nivel y/o Especialidad 2019 DRE San Martín).**

**II. Análisis de contexto e identificación de prioridades de atención, según demanda educativa (matriz de articulación con el PEN, PER, PEL).**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “De Picota”, surge como **una necesidad social y económica de la población de Picota** ante el creciente número

de estudiantes que al egresar de las aulas de Educación Secundaria y que por razones económicas no pueden seguir estudios superiores en otras provincias de la región San Martín. El 60% de egresados de secundaria proceden de la zona urbana de condición media y el 40% son de zona rural de condición económica pobre, hijos de agricultores dedicados al cultivo de pan llevar: arroz, frejol, yuca, maíz, entre otros.

El IESPP-Picota, ha brindado y seguirá brindando una preparación profesional **acorde a las tendencias mundiales y exigencias globales de la competitividad social con altas exigencias científicas y productivas en coherencia con las demandas regionales y nacionales del contexto educativo, socio cultural y productivo**, encaminada a la optimización de los recursos humanos, de equipo educativo y de infraestructura en coherencia con los propósitos de los programas de estudios de Educación Inicial y Comunicación.

#### **Elaboración del PEI con el procedimiento de Licenciamiento mediante la Identificación de factores claves de éxito para el desarrollo institucional.**

Para el desarrollo institucional los factores claves de éxito para vincular la elaboración del PEI con el procedimiento de **Licenciamiento** han determinado el desarrollo institucional fortaleciendo las diferentes dimensiones como son:

- **Prácticas pre profesionales.** El IESPP De Picota, cuenta con un Coordinador de práctica pre profesional y coordina acciones de acuerdo a sus funciones con el Jefe de Unidad Académica y docentes de especialidad, con mayor especificidad está en el Manual de procesos académicos y en el Reglamento de Práctica. Contamos con 27 convenios interinstitucionales para Educación Inicial seleccionados como Centros de Interés y 13 convenios para el desarrollo de las prácticas en Educación Secundaria- Comunicación.

Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo que realizan los estudiantes del Programa de Estudios de Educación Inicial y Secundaria, Especialidad de Comunicación, son obligatorias, las mismas que están documentadas y validadas, garantizando el logro de las competencias. El Jefe de Unidad académica, los responsables de Áreas académicas y el Coordinador del Área de Práctica, implementan y actualizan el Reglamento y Plan General de Práctica pre profesional para el logro de las competencias, se ha suscrito convenios con los centros de Interés; asimismo, se ha

elaborado un Registro de vigencia de los convenios de Práctica pre profesional.

Los docentes realizan talleres de sistematización sobre desarrollo de las prácticas pre profesional en forma semanal, mensual y semestral. Los equipos académicos evalúan la vigencia de los convenios suscritos con los centros de interés (UGEL Picota, II.EE.). Para mejorar los compromisos y responsabilidades de ambas partes, evalúan de manera participativa: jefe de unidad académica, docentes asesores de prácticas, coordinadores de práctica; los convenios, los planes de practica tanto general y específicos, las fichas de monitoreo, los planes de monitoreo, la sistematización de las prácticas, al culminar cada semestre, para garantizar la formación profesional y el desarrollo de situaciones reales de trabajo de los estudiantes del programa de estudios.

- **Tutoría y consejería.** La Tutoría y Consejería, surge como una manera de establecer una relación activa entre docentes y estudiantes, siendo su propósito colaborar en la tarea de orientación y apoyo a los estudiantes durante su proceso formativo. Supone un proceso real de cambio en las relaciones humanas entre docentes y estudiantes, dadas las posiciones ocupadas tradicionalmente en el proceso educativo; donde el centro era el docente con su conocimiento y experiencias, y hoy en día, esa posición es ocupada por el estudiante y sus aprendizajes.

El componente Tutoría y Consejería comprende un conjunto permanente de acciones de acompañamiento y orientación a los estudiantes durante su permanencia en la institución a fin de mejorar sus logros de aprendizaje, brindarle las orientaciones psicopedagógicas adecuadas, contribuir con la solución de sus dificultades de carácter intrapersonal e interpersonal. La Tutoría es inherente a la función docente.

En este contexto, nuestra casa superior de estudios asume como parte de la formación de sus profesionales las acciones de tutoría y consejería en las áreas: Personal Social, Académica, Vocacional, Salud Corporal y mental, Cultura y Actualidad, y Convivencia y Disciplina

- **Investigación e innovación.**

El programa de estudios a través de la Unidad de Investigación cuenta con Reglamento y Plan de Investigación ,ha implementado un registro de

proyectos de investigación aplicada en la página Web Institucional (Repositorio plataforma digital), lo cual posibilita que el estudiante participe en el desarrollo de proyectos de investigación aplicada fomentando la rigurosidad, pertinencia y calidad de acuerdo a las necesidades locales y regionales para fortalecer la formación académica y optimizar la práctica docente del programa de estudios.

La Jefatura de la Unidad de Investigación, revisa, evalúa y prioriza el desarrollo de los proyectos de investigación aplicada, asimismo considera que los proyectos y tesis de investigación en la pag. Web institucional, son referentes bibliográficos porque contribuye en la construcción e innovación científica tecnológica, pedagogía y mejora de las estrategias didácticas de los procesos de la enseñanza aprendizaje del programa de estudios de Educación Inicial.

La Unidad Académica, Unidad de Investigación, Área de Calidad y docentes de Investigación del IESPP De Picota promueven y fomentan la innovación científica, educativa pedagógica y tecnológica para fortalecer la investigación aplicada hacia el desarrollo de la innovación de los procesos de enseñanza aprendizaje, incorporando en los sílabos los mejores diseños y creaciones de los estudiantes para el desarrollo de las unidades didácticas como métodos de enseñanza aprendizaje. La Unidad de Investigación designa a los asesores oficiales para el monitoreo y evaluación de los proyectos de investigación e innovación pedagógica, asimismo los docentes evalúan el avance de los proyectos de Investigación e innovación pedagógica.

**Seguimiento del egresado.** Está en proceso de construcción, el Plan de seguimiento del Egresado de los programas de estudios de Educación Inicial, esto con la finalidad de mejora las competencias específicas y labores de los egresados. Establecer periodos de seguimiento a los egresados del IESPP-Picota para orientar, asesorar y capacitar en gestión institucional, gestión pedagógica, gestión empresarial, investigación y currículo, hacer de ellos profesionales competitivos y creativos. Recoger saberes y experiencias exitosas para compartirlas con espíritu reflexivo con la comunidad educativa del IESPP-De Picota.

- **Atracción y gestión del talento humano.** Director General nombrado con más de 19 años de experiencia en gestión, jerárquicos con perfiles exigibles del cargo, equipo de docentes idóneos por especialidad, contratados seleccionados por concurso público nacional acorde a los programas de estudios, desarrollan actividades de tutoría, investigación, actividades extracurriculares, acciones de reflexión de la práctica docente.

Las altas exigencias competitivas en la sociedad de hoy, en deporte, cultura, desarrollo personal y habilidades cognitivas, nos permite como IESP y como EESP de atraer a los mejores talentos para la Formación Inicial Docente que redunden en altas competencias nacionales del Perú.

- **Permanencia y culminación de Estudiantes.**  
En Secretaria Académica contamos con el Registro de información actualizada sobre el tiempo de ingreso, permanencia, egreso y titulación de los estudiantes del programa de estudios de educación Inicial y Educación secundaria, Especialidad de Comunicación, para garantizar los plazos en tiempo formativo de los ingresantes y egresados hasta la titulación correspondiente.
- **Mantenimiento de infraestructura, mobiliario y equipamiento.** Contamos con local propio con Título de propiedad inscrito en el **Registro de Predios con Código N° P45007681**, con un área de 8,970.900 m<sup>2</sup> construida de más de 5,000 metros cuadrados. El local tiene plano de distribución general, planos arquitectónicos, planos de electrificación y saneamiento y lo más importante cuenta con Certificado de Inspección Técnica de Seguridad y Edificaciones y Licencia Municipal de Funcionamiento en forma indefinida. El mobiliario es adecuado y necesario para las exigencias de cada carrera profesional y por lo tanto contamos con un Plan de, Mantenimiento de infraestructura y mobiliario con un presupuesto asignado del 20% del presupuesto anual de los ingresos económicos de la Institución.

**Infraestructura productiva.** Tenemos un predio rural para el desarrollo de prácticas agrícolas. El fundo San Francisco de Asís en el Valle del Biavo con una extensión de 85. 300 has. De las cuales 60 has. Están con cultivo del arroz y 25. 300has son bosques de protección y reforestación. Este predio representa para el IESPP De Picota una gran fortaleza, porque garantiza la sostenibilidad de los programas de estudios.

**Equipamiento.** El programa de Estudios de educación Inicial y Comunicación , cuenta con equipamiento adecuado, bibliografía actualizada, contamos con página web actualizada ([www.iesppicota.edu.pe](http://www.iesppicota.edu.pe)) ; asimismo contamos con 40 computadoras multimedias y sensores para pizarra interactiva equipos como recursos para el aprendizaje en estado bueno y regular , dos fotocopiadoras con mobiliario, las aulas equipadas con carpetas unipersonales con más de 200 unidades, una camioneta doble cabina, grupo electrógeno de 500w, motobomba, 16 extintores, unidades administrativas equipadas entre otros. Existe un Plan de mantenimiento de infraestructura, reposición del equipamiento y mobiliario lo que garantiza la factibilidad del uso adecuado de los mismos.

- **Formación integral.** El Programa de Estudios, diversifica el DCB enriqueciendo con pertinencia y relevancia en el Proyecto Curricular Institucional (PCI), esto a su vez tiene un Sistema de Control y evaluación de los procesos por resultados.
- **Gestión de riesgos del desastre y seguridad.** Para garantizar la integridad física de la comunidad Magisterial Pedagógica, contamos con un plan de Gestión del Riesgo de Desastre aprobado por **Resolución Directoral N° 0071-2019-DRE-SM-IESPP-P.**

### **Diagnóstico Institucional.**

El IESPP De Picota, ha previsto analizar y describir e identificar mediante un proceso evaluativo estratégico en el contexto interno los resultados de aprendizaje, brecha entre la oferta y la demanda educativa en educación Superior Pedagógica , matrícula y abandono; en el contexto externo mediante el análisis PESTEL que a continuación se detalla.

#### **a. Análisis del contexto interno del IESPP De Picota.**

### a.1 Análisis de los resultados institucionales del IESPP de Picota

Factores	Resultados obtenidos	Problemas identificados	Causas
Desarrollo Académico	En los últimos 5 años, el 2% de estudiantes ha obtenido un nivel de aprendizaje menor al mínimo esperado	❖ Tutoría y acompañamiento pedagógico a los estudiantes no se desarrolla por lo establecido por la Unidad de Bienestar y docentes tutores de secciones.	Restringido monitoreo de las acciones de acompañamiento programado por la Unidad de Bienestar y Empleabilidad del IESPP De Picota
		❖ Docentes, un mínimo porcentaje, desarrollan estrategias didácticas poco pertinentes a los enfoques teóricos contemporáneos.	Docentes con limitada participación en capacitación, actualización y perfeccionamiento pedagógico en los últimos 5 años.
Desarrollo docente	En los dos últimos años, el 10% de docentes están por el nivel regular de percepción favorable por parte de los estudiantes, mientras que el 90% están por una apreciación óptima.	❖ Un mínimo porcentaje de docentes aplican estrategias didácticas incoherentes a los enfoques teóricos según el contexto educativo.	Docentes, aplican la parte disciplinar, pero no adecuadamente las estrategias metodológicas, no desarrollan el pensamiento crítico ni retroalimentan.

### a.2. funcionamiento interno institucional.

Subcomponente del MSE	Proceso	Puntuación	Problemas /aspectos positivos identificados	Causas asociadas
Estratégico	Gestión de la Dirección General	2	El PEI, se encuentra en proceso de actualización Oferta de programa de estudios guardan correspondencia con la demanda educativa.	Competencias de conocimiento de personal para la mejora continua en planeamiento estratégico institucional
	Gestión de calidad	1	Monitoreo de la calidad educativa esporádico	Carencia de herramientas de monitoreo de la calidad.
Misional	Admisión	3	Postulantes con talento ingresan para el desarrollo de su formación profesional.	Salarios casi satisfactorios y opción laboral segura y estable.
	Gestión de la formación inicial	2	Recursos educativos de soporte pedagógico adecuados al uso necesario según el programa de estudios	Programación adecuada de recursos educativos para los procesos de enseñanza

				aprendizaje.
	<b>Gestión del desarrollo profesional</b>	<b>2</b>	Docentes seleccionados con perfil idóneo para la formación académica de los estudiantes	Existencia de normas y bases de selección de los mejores docentes según su especialidad.
	<b>Gestión de la formación continua</b>	<b>1</b>	Se cuenta por personal docente capacitado para brindar formación continua	Se realizaron capacitaciones a docentes formadores en cursos para el servicio de formación continua.
	<b>Promoción del Bienestar y Empleabilidad</b>	<b>3</b>	La Unidad de Bienestar y empleabilidad implementado para brindar servicio de atención psicosomático y de salud a toda la comunidad pedagógica	El personal responsable de esta Unidad esta a cargo de un Psicólogo con perfil idóneo al cargo.
	<b>Seguimiento a egresados</b>	<b>1</b>	Se encuentra en proceso de implementación el Plan de seguimiento de egresados de los programas de estudios	Se considera en el Plan de seguimiento de egresados a los estudiantes ingresantes del año 2014 del programa de estudios de Educación Inicial
<b>Soporte</b>	<b>Gestión de recursos económicos y financieros</b>	<b>3</b>	El IESPP De Picota, cuenta con un predio de 85,30 ha. de terreno agrícola, de las cuales 60has. son aptos para el cultivo de arroz.	La parcela agrícola le da sostenibilidad económica a los programas de estudios de Educación Inicial y la especialidad de Comunicación en Educación Secundaria
	<b>Gestión logística y abastecimiento</b>	<b>1</b>	El Área de Administración, en proceso de implementación, para brindar mejor servicio.	El personal no cuenta con el perfil idóneo para el cargo; pero desarrolla funciones acordes a logística y abastecimiento.
	<b>Gestión del talento humano</b>	<b>2</b>	Se desarrolla en función al personal docente mediante seis principios para la operatividad correspondiente en la mejora de la práctica docente.	Se reconoce la labor destacada del talento humano en bien de la institución
	<b>Gestión de recursos tecnológicos</b>	<b>2</b>	Los recursos tecnológicos son adecuados y básicos para la formación académica-profesional de los estudiantes de los programas de estudios.	Se implementará de acuerdo a la metas multianuales de atención.
	<b>Atención al usuario</b>	<b>3</b>	Horario adecuado con atención rápido según lo requerido por el usuario	La atención se registra en mesa de partes, previo control de acceso por parte del personal de vigilancia y seguridad.
	<b>Asesoría legal</b>	<b>0</b>	Ante la existencia de casos de litigio de terreno y otros aspectos legales, no contamos con personal profesional para la asesoría correspondiente	La Institución no cuenta con recursos disponibles para la asesoría legal.

### Criterios para analizar el funcionamiento interno del IESPP De Picota

Procesos asociados al MSE	Criterios	NIVEL DE DESARROLLO			
		Proceso no desarrollado(0)	Proceso parcialmente desarrollado(1)	Proceso con desarrollo avanzado(2)	Proceso desarrollado en su totalidad(3)
<b>FUNCIONAMIENTO DE LA FORMACION INICIAL</b>					
<b>A).GESTIONAR LA FORMACION ACADEMICA</b>	1) la Institucion implementa la propuesta curricular y los programas de estudios de acuerdo a la demanda de la región y de forma participativa, en el marco de lo dispuesto por el MINEDU				
	2) la Institucion cuenta con cada programa de estudios con el desarrollo curricular a nivel de planes de estudio y sílabos concordantes con el perfil de egreso.				
	3) los docentes entregan por cada programa de estudios los silabos al inicio de cada ciclo académico.				
	4) la institucion implementa el diseño e instrumento de evaluación de acuerdo al desarrollo de competencias establecidas en el perfil de egreso del estudiante.				
	5) la Institucion desarrolla el perfil del egresado de acuerdo a lo establecido por el MINEDU.				
	6) la institucion desarrolla el perfil del docente formador de acuerdo a lo establecido por el MINEDU.				
	7) El perfil del docente formador está vinculado al perfil del egresado de acuerdo a lo establecido por el MINEDU.				
Procesos asociados al MSE	Criterios	NIVEL DE LOGRO			
		Proceso no desarrollado(0)	Proceso parcialmente desarrollado(1)	Proceso con desarrollo avanzado(2)	proceso desarrollado en su totalidad(3)
<b>B) GESTIONAR LA PRÁCTICA PRE PROFESIONAL</b>	8) la Institucion asume la práctica pre profesional de forma progresiva y articulada en la oferta de formación general y específica.				
	9) la Institucion realiza la suscripción de convenios institucionales para la práctica pre profesional de todos los programas con instituciones de Educación básica.				
	10) la Institucion articula las prioridades y líneas de investigación de los estudiantes en la oferta académica				
	11) la Institucion evidencia actividades que articulan la práctica pre profesional con la investigación, asignando equipos responsables, cronograma de ejecución, viene y presupuesto destinado.				
	12) La Institucion desarrolla actividades de investigación e innovación.				
	13) la institución plantea estrategias de tutoría para el desarrollo personal y académico de los estudiantes que permite la retención y culminación de estudios.				
	14) la institución cuenta con un comité de Defensa encargado de velar por los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros.				
15) la institución diseña estrategias para impulsar la participación de los estudiantes en el marco de su proceso formativo.					
Procesos asociados al MSE	Criterios	NIVEL DE LOGRO			
		Proceso no desarrollado(0)	Proceso parcialmente desarrollado(1)	Proceso con desarrollo avanzado(2)	proceso desarrollado en su totalidad(3)
<b>A Fortalecimiento de competencias</b>	16) La Institucion diseña estrategias para el fortalecimiento de las competencias de los formadores.				
	17) La Institucion evidencia la formación de alianzas estratégicas con instituciones públicas y				

	privadas orientadas al fortalecimiento de las competencias del personal de la institución.				
	18) La Institucion desarrolla acciones orientadas a impulsar la investigación de los formadores asignando un equipo responsable y presupuesto.				
	19) La Institucion establece mecanismos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación.				
	20) los docentes participan en actividades de investigación e innovación durante el ejercicio docente.				
<b>FUNCIONAMIENTO DE LA FORMACION CONTINUA</b>					
<b>A) Gestión de programas de formación continua</b>	21) La Institucion desarrolla capacitación docente en servicio de acuerdo a las necesidades formativas locales.				
	22) La institucion realiza programas de profesionalización docente.				
	23) La institucion favorece la investigación de prácticas innovadoras de docentes, asi como la producción y divulgación de esta.				
<b>FUNCIONAMIENTO DE LA FUNCIÓN ESTRATEGICA</b>					
<b>A) Gestionar la Dirección estratégica</b>	24) La institucion ha elaborado el PEI con la participación con toda la comunidad educativa				
	25) Concretiza los objetivos estratégicos para la calidad en actividades para el año académico, de forma consensuada con los actores internos y en armonía con los recursos necesarios.				
<b>B) Gestionar la organización</b>	26) Organiza y define funciones, perfiles de puestos y responsabilidades de acuerdo a la visión estratégica				
	27) Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación del PEI.				
	28) Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación del PAT.				
<b>C) Mejora continua</b>	29) Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación del PCI				
	30) Se implementan acciones de mejora continua en práctica pre profesional.				
	31) Se implementan acciones de mejora continua en investigación.				
	32) Se implementan acciones de mejora continua en seguimiento de egresados.				
	33) Se implementan acciones de mejora continua en infraestructura y equipamiento.				
<b>FUNCIONAMIENTO DEL SOPORTE ADMIN ISTRATIVO</b>					
<b>A) Administrar la logística y el abastecimiento</b>	34) La institución cuenta con espacios de aprendizaje, laboratorios equipados, biblioteca con mobiliario, y equipos en buen estado de conservación.				
	35) La institución cuenta con servicios básicos de telefonía e internet.				
	36) La institución cuenta con instalaciones sanitarias y eléctricas en buen estado de conservación.				
	37) La institución cuenta con un programa de mantenimiento de infraestructura, equipamiento y mobiliario, vinculado a las necesidades de la oferta académica.				
<b>B) Gestionar los recursos económicos</b>	38) La institución realiza una previsión económica y financiera que garantiza la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo para los próximos 3 años.				
<b>C) Gestionar los recursos humanos.</b>	39) Se gestiona plazas disponibles para docentes y administrativos de acuerdo a las necesidades del área o programas de estudios				
<b>D) atención al usuario</b>	40) Se atienden los requerimientos académicos y administrativos de estudiantes, personal docente y personal administrativo con oportunidades y a satisfacción de los usuarios				
<b>E) Asesoría legal</b>	41) Se atienden las solicitudes de asesoría legal formulados por la Dirección General y otras unidades y áreas con oportunidad y eficacia.				

## Análisis FODA (Diagnóstico institucional)

		Procesos	Fortalezas	Debilidades
AMBITO	Interno	Gestión de Dirección	Ejerce liderazgo en planificación estratégica	Gestión por procesos con ciertas limitaciones para la elaboración y evaluación
		Gestión de la Calidad	Existencia de un Comité de Calidad	El Área de Calidad con limitaciones para su operatividad
		Admisión	Proceso de Admisión automatizado por la SIGES	
		Gestión de la form. Inicial	Recursos educativos de soporte pedagógico adecuados al uso necesario según los programas de estudios.	
		Gestión del desarroll profesional	Docentes formadores idóneos seleccionados por concursos públicos y capacitados para el desarrollo del servicio de formación inicial.	
		Gestión de la formac. continua	Se cuenta por personal docente capacitado para brindar formación continua	No contamos con un diagnóstico de necesidades de capacitación docente a nivel local y regional
		Prom de Bienestar y Empleab.	La Unidad de Bienestar y empleabilidad implementado para brindar servicio de atención psicosomático y de salud a toda la comunidad pedagoga	Recargada labor pedagógica del responsable del área dificulta la atención oportuna de los usuarios
		Seguimiento a egresados	Se encuentra en proceso de implementación el Plan de seguimiento de egresados de los programas de estudios	Recargada labor pedagógica del J.U.A dificulta consolidar el Plan de seguimiento de egresados
		Gestión de RR.EE. Financieros	El IESPP De Picota, cuenta con un predio de 85,30 ha. de terreno agrícola, de las cuales 60has. son aptos para el cultivo de arroz, garantiza la sostenibilidad de los programas de estudios	El ingreso económico por matrícula, es irrisorio para la sostenibilidad de los programas de estudios
		Gestión Logística y Abastecim.	El Área de Administración, en proceso de implementación, para brindar mejor servicio educativo de los programas de estudios	El Área de Administración, es conducida por personal sin perfil idóneo para el cargo; pero desarrolla funciones acordes a logística y abastecimiento.
	Gestión del talento humano personas	Se desarrolla en función al personal docente mediante seis principios para la operatividad correspondiente en la mejora de la práctica docente.	Un mínimo de docentes son jóvenes para el ejercicio del trabajo andragógico en la práctica pedagógica.	
	Gestión de RR. Tecnológicos	Los recursos tecnológicos son adecuados y básicos para la formación académica-profesional de los estudiantes de los programas de estudios.	El mantenimiento de los equipos es costoso y son renovados constantemente.	
	Atención al usuario	Horario adecuado con atención rápido según lo requerido por el usuario	En proceso de implementación el registro de documentos sistematizados.	
	Asesoría Legal	Para procesos disciplinario Administrativo contamos con una Comisión según normas vigentes y lo facultado por Asesoría Técnica de la DRE-SM.	No contamos con personal profesional para la asesoría correspondiente por situaciones presupuestales.	
	<b>m</b>	<b>Factores del contexto</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>

externo		
Políticos	Reforma de la Formación Inicial Docente	Cierre de IESP por no cumplir con todos los estándares de las Condiciones Básicas de Calidad para el Licenciamiento
Económicos	Priorización de atención presupuestaria por parte del GORE S.M.	Disminución de presupuesto asignado por la DIFOID
Sociales culturales (D. Educativ)	Programas sociales favorecen asistencia de estudiantes	Decisiones de funcionarios con mezquindad, no priorizan la atención de los programas sociales a la población estudiantil que más lo necesita.
Tecnológicas	Mayor disponibilidad de recursos tecnológicos para el aprendizaje de los estudiantes con recursos del IESPP De Picota.	Los programas de fortalecimiento de los IESP de algunos componentes, no son atendidas en su totalidad por parte de la DRE SM.
Ecológicas	Existencia de la Ley de protección ambiental para reforestación integral de espacios depredados en la región San Martín	Existencia de riesgo de desastres naturales y provocas pueden afectar el desarrollo institucional.
Legales	Leyes y normativas laborales en el sector educación garantizan el desarrollo de los servicios educativos.	La insensibilidad de los funcionarios públicos contribuye a la inestabilidad laboral de los trabajadores en el sector educación que puede ocasionar paralizaciones y huelgas sindicales.

#### b. Análisis del Contexto externo Herramienta PESTEL. Marco de la organización

- **Factores Políticos.**

- El actual Gobierno Regional de San Martín, tiene como prioridad la mejora de la calidad educativa en todos los niveles, como una condición favorable para el logro de los objetivos y líneas estratégicas del IESPP De Picota, Gestionando los recursos necesarios para tales propósitos.
- Transparencia, solidez y madurez del sistema político nacional como ruta estratégica para los IESPP del país.
- Nivel de estabilidad del gobierno ante decisiones de gobernabilidad.
- Factores de inestabilidad del gobierno como consecuencia de actos de corrupción.

- Asunción de mando Presidencial con nueva visión de gobierno de la diversidad nacional.
- Existencia de políticas de desarrollo socioeconómicas y bienestar social.
- Apoyo al desarrollo institucional del gobierno local y regional.
  
- **Factores económicos.**
  - Crecimiento actual y esperado del PBI, del consumo interno, del ahorro, de la inversión para mejorar la calidad educativa.
  - Tasa de desempleo que puede perjudicar a nuestros egresados según política de trabajo y crecimiento empresarial del país.
  - Políticas económicas de gobierno con bajo crecimiento del PBI que puede afectar la inversión en educación..
  - Factibilidad de ser considerados en la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE) de los 77 países emergentes en la economía mundial.
  
- **Factores socio culturales (demandas de la educación) .**
  - Densidad de población generaría mayor cobertura de la oferta y demanda educativa de los egresados de EBR.
  - Interés de los egresados de EBR de la región San Martín para potenciar la demanda de estudiantes para el IESPP.
  - Tasa de natalidad y mortalidad en la región y el país puede desnivelar las proyecciones de la oferta y demanda educativa.
  - Evolución de emigración e inmigración en la región San Martín, generaría atención o desatención en la oferta y demanda educativa.
  - Ideologías, valores, normas de la diversidad regional y nacional.
  
- **Factores tecnológicos.**
  - Nivel de desarrollo tecnológico y cibernautas en educación y comercio empresarial.
  - Uso de Internet en la región San Martín, con mejor conectividad para la tecnología satelital.
  - Innovación en el uso de las herramientas TIC en el campo educativo y empresarial.
  - El PBI de 3.85% en inversión de la educación insuficiente para el desarrollo de la calidad educativa.

- **Factores ecológicos.**
  - Uso de envases reciclados.
  - Coste del reciclaje.
  - Existencia de Leyes de protección medio ambiental.
  
- **Factores legales.**
  - Leyes y normativas laborales en el sector educación.
  - Exigencia laboral de los Tratados de Libre Comercio
  - Derecho de la propiedad intelectual ( autoría)
  - Leyes de salud y seguridad laboral ( SIS, AFP)
  - Licencias.

## Mapeo de Actores

<b>Principales actores</b>	<b>colaboradores</b>	<b>Neutrales</b>	<b>Opositores</b>
Organizaciones , representantes de la población local, comunidad y organizaciones civiles	Postulantes egresados de EBR. Docentes de EB. Estudiantes del IESPP Padres de estudiantes Docentes del IESPP-P	Padres de familia de estudiantes egresados de EBR y ciudadanía en general.	
Instituciones públicas nacionales, regionales y locales	Dirección Regional de Educación y Gerencia Regional de Educación. Directores de Instituciones Educativas de EB ( 21 de Educ Inicial y 15 de Educ. Sec.). Agencia para el Desarrollo Económico. Administ. Local y Regional del Agua. UGEL Picota. Red de Salud Picota. Municipalidad Prov	Servidores públicos de los diferentes sectores de la prov de Picota	Universidades públicas
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG, Cooperativas.	Karmater Picota Verde COOP. San Martin de P.		
Entidades privadas con fines de lucro: Empresas, asociaciones de productores o prestadores de servicio	Atencio SAC. Directores de instituciones educativas por convenio.	Directores de instituciones de instituciones Educativas de EB	Institutos de Educ Superior y Universidades Privadas

## 2.3. Identificación de prioridades de atención según demanda educativa: matriz de articulación con el PEN, PER, PEL

Prioridades de atención según demanda educativa	PEL Picota	PER San Martin	PEN
Desarrollar capacidades de los docentes y estudiantes de la Educación Básica y superior, que les permita satisfacer las demandas del mercado productivo y laboral, así como insertarlos en el proceso de desarrollo local, regional e internacional	2. Desarrollo de los servicios educativos con oportunidades de acceso con calidad y equidad en el nivel inicial a los niños y niñas de 0 a 5 años.	1. Sistema educativo regional forma personas con capacidades científicas, humanistas, ético morales, tecnológicas y productivas, que asumen un proyecto de vida con responsabilidad y compromiso generacional, en un marco de igualdad de oportunidades.	2. Estudiantes e Instituciones educativas que logran aprendizajes pertinentes de calidad.- Transformar las instituciones de educación básica en organizaciones efectivas e innovadoras capaces de ofrecer una educación pertinente y de calidad, realizar el potencial de las personas y aportar al desarrollo social.
Desarrollar capacidades de los docentes y estudiantes de la Educación Básica y Superior, orientado a la formación con enfoque ambiental y diversidad que les permita satisfacer las demandas del mercado productivo y laboral, así como insertarlos en el proceso de desarrollo local, regional e internacional.	3. La educación básica y superior desarrollan competencias orientados a generar una cultura de desarrollo humano y sostenible, con atención y compromiso para una educación con enfoque de la diversidad cultural y enfoque ambiental	3. Educación Superior con características regionales y locales, enmarcada en los retos del desarrollo humano regional, orientada a generar una cultura de sostenibilidad de los recursos naturales, de la biodiversidad e interculturalidad amazónicas, así como al logro de la equidad social y los valores de convivencia.	5. Educación Superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional.- Asegurar la calidad de la educación superior y su aporte al desarrollo socioeconómico y cultural sobre la base de prioridades, así como a una inserción competitiva en la economía mundial.
Desarrollar programas de formación continua en especialización y capacitación para contar con personal docente idóneo hacia el mejoramiento de la calidad, investigación e innovación educativa, con énfasis en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes en el IESPP De Picota.	4. Comunidad magisterial Desarrolla una cultura pedagógica que potencie la formación y el desempeño docente de calidad, centrado en el desarrollo de capacidades críticas y creativas de los educandos, de aprendizaje permanente, investigación, liderazgo y participación	5. Docentes con cultura pedagógica de calidad que potencie la formación continua integral y su desempeño, de aprendizaje permanente, investigación, liderazgo y participación, centrado en el desarrollo de capacidades críticas y creativas de los estudiantes.	2. Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.- Asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral.

### **III. Misión y Visión al 2023**

#### **MISIÓN**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “De Picota”, desarrolla formación especializada y aplicada en docencia, ciencia y tecnología en base a la investigación y práctica pedagógica, con estudiantes capaces de insertarse en el mercado laboral, acorde a las exigencias sociales, educativas y laborales, demandas regionales y nacionales, asumiendo compromiso con la diversidad cultural, étnica y lingüística del país.

#### **VISIÓN**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “De Picota” desarrolla una gestión con enfoque de procesos en: Formación Inicial, Profesional, Continua, de Promoción de Bienestar y empleabilidad y de soporte institucional; garantiza la prestación de un servicio de calidad en respuesta a las demandas de la sociedad.

#### **IV. Principios y valores institucionales.**

##### **Principios institucionales.**

El IESPP De Picota, pone énfasis en la calidad organizacional del talento humano, es por ello se organiza en seis principios, con énfasis en la organización institucional para optimizar la práctica docente, a continuación presentamos:

##### **La calidad de la organización depende de la calidad del talento humano**

La calidad de la organización conforma una sinergia particular que determina el desempeño organizacional en forma creativa e innovadora de compromiso y empoderamiento del potencial humano, en el logro de los propósitos de la organización articulados a la visión y misión institucional. Docentes con fortaleza espiritual, política y social para impulsar cambios estructurales en la transformación institucional mediante el desarrollo de una cultura organizacional de confianza en sus propias capacidades en la toma de decisiones para el mejoramiento continuo que favorezcan la innovación en los aprendizajes de calidad.

##### **La diversidad direcciona aprendizajes de calidad hacia la innovación**

La diversidad enriquece aprendizajes significativos y relevante en forma creativa y planificada desde la enseñanza para el aprendizaje con enfoque inclusivo a la diversidad sobre origen étnico, cosmovisión del docente y del estudiante, niveles de maduración y diferentes niveles de conocimiento y ritmos de aprendizaje de los estudiantes; conducen al desarrollo de investigaciones e innovaciones de la calidad de los aprendizajes.

##### **La calidad de la gestión pedagógica, depende del potencial del talento humano.**

Docentes bien preparados ejercen eficientemente la gestión pedagógica mediante la reflexión teórica – práctica, crítica e innovadora, apelando a saberes multidisciplinares, desarrollo de estrategias didácticas y uso de recursos

pertinentes que le conduce a optimizar su práctica desde la preparación para el aprendizaje hasta la planificación curricular

### **La calidad de la profesionalidad docente**

El docente es un líder de la gestión pedagógica, constituye un gran potencial de competencias profesionales que le permite desarrollarse con amplitud y excelencia en el desarrollo de su práctica pedagógica, gestión en el trabajo en equipo para contrastar diferentes momentos y planteamientos de su quehacer educativo mediante un trabajo planificado, organizado y colegiado con sus pares que para ello requiere espacios de organización, reflexión, compromiso y empoderamiento para actuar con autonomía y decisión. Ejerce liderazgo funcional en coherencia con los objetivos y metas institucionales.

### **La transformación del contexto educativo depende de la calidad del talento humano.**

La creación de espacios y oportunidades continuas de participación con visión de identificación de las necesidades y expectativas de la sociedad vinculado a las exigencias y necesidades de la familia y escuela depende del compromiso y pasión que ejerce la función docente de actuar para transformar el contexto socio educativo mediante políticas de puertas abiertas.

### **La calidad del talento humano determina resultados satisfactorios e impacto en la sociedad.**

Docentes optimizan la práctica pedagógica, convierten a la escuela en un escenario estratégico con gestión hacia el cambio, implementando los procesos de evaluación para la mejora continua, logra en la organización institucional, posicionamiento de calidad y percepción favorable en la sociedad en relación a los resultados satisfactorios.

### **Valores institucionales.**

Tomando en cuenta la identidad e imagen institucional se definen los valores que a continuación se presentan:

Honestidad  
 Responsabilidad  
 Solidaridad  
 Investigación para la Innovación

## V. Objetivos estratégicos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÑOS DE PROYECCION				
	2019	2020	2021	2022	2023
01. Suscribir convenios de cooperación interinstitucional y de responsabilidad social para potenciar la organización hacia la formación inicial, mejoramiento de infraestructura y equipamiento institucional	X	X	X	X	X
02. Desarrollar programas de formación continua en especialización y capacitación hacia el mejoramiento de calidad, investigación e innovación educativa para contar con personal docente y administrativo idóneo en el IESPP De Picota.	X	X	X	X	X
03. Desarrollar un modelo de gestión del talento humano hacia la optimización de la organización para el desarrollo de la práctica docente del IESPP de Picota.	X	X	X	X	X
04. Elaborar, ejecutar y evaluar planes de mejora en las dimensiones: gestión institucional, gestión académica, infraestructura y equipamiento , soporte institucional, transparencia para una gestión de calidad del IESPP De Picota	X	X	X	X	X

## VI. Líneas estratégicas y metas multianuales.

### Ficha técnica de indicadores

<b>Objetivo 1</b>		Suscribir convenios de cooperación interinstitucional y de responsabilidad social para potenciar la organización hacia la formación inicial( práctica profesional), mejoramiento de infraestructura y equipamiento institucional						
<b>Línea estratégica</b>		Delimitación de las funciones y responsabilidades de las instancias responsables para garantizar el buen desempeño de la práctica pre profesional entre ellas las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular y el IESPP “De Picota”						
<b>Nombre del indicador</b>		Evolución anual de competencias formativas en el desempeño de las prácticas pre profesionales						
<b>Justificación</b>		El presente indicador evidencia el mejor desempeño de los practicantes						
<b>Responsable del indicador</b>		Unidad Académica y Coordinador de práctica pre profesional.						
<b>Limitaciones del indicador</b>		Ninguna						
<b>Método de cálculo</b>		<p>Formula <math>A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N + 1] \times 100</math></p> <p>Donde :</p> <p>A: evolución anual de competencias formativas en el desempeño de las prácticas pre profesionales.</p> <p>B: porcentaje de estudiantes que logran competencias formativas en el desempeño de las prácticas pre profesionales.</p>						
<b>Parámetro de medición</b>		Porcentaje de estudiantes						
<b>Fuentes y base de datos</b>		Informe de las actas semestrales						
<b>Sentido esperado del indicador</b>		<b>Ascendente</b>						
		<b>Valor de línea de base</b>	<b>Valor actual</b>	<b>Metas multianuales</b>				
<b>Año</b>		<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Valor</b>	<b>B</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>70</b>
	<b>A</b>	<b>+13%</b>	<b>+11%</b>	<b>+10%</b>	<b>+9%</b>	<b>+ 8%</b>	<b>+ 8</b>	<b>+ 7%</b>

### Ficha técnica de indicadores

<b>Objetivo 2</b>		Desarrollar programas de formación continua en especialización y capacitación hacia el mejoramiento de calidad y de investigación e innovación educativa para contar con personal docente y administrativo idóneo en el IESPP De Picota..					
<b>Línea estratégica</b>		Desarrollo cualitativo de competencias laborales y específicas de los egresados, docentes formadores, personal administrativo del IESPP de Picota y usuarios en general					
<b>Nombre del indicador</b>		Evolución anual de competencias laborales y específicas de desempeño de los egresados, docentes formadores y personal administrativo del IESPP De Picota					
<b>Justificación</b>		El presente indicador evidencia el mejor desempeño de los egresados, docentes formadores y administrativos para la mejora de los servicios educativos del IESPP De Picota.					
<b>Responsable del indicador</b>		Unidad Académica.					
<b>Limitaciones del indicador</b>		Limitaciones Técnicas en los parámetros de medición del indicador.					
<b>Método de cálculo</b>		<p>Formula <math>A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+ 1 ] \times 100</math></p> <p>Donde :</p> <p>A: evolución anual de competencias laborales y específicas de los egresados, docentes formadores y administrativos del IESPP De Picota.</p> <p>B: porcentaje de egresados, docentes formadores y administrativos que logran competencias laborales y específicas.</p>					
<b>Parámetro de medición</b>		Porcentaje de egresados, docentes formadores y administrativos					
<b>Fuentes y base de datos</b>		Informe de los cursos de capacitación y especialización en formación en servicios.					
<b>Sentido esperado del indicador</b>		<b>Ascendente</b>					
	<b>Valor de línea de base</b>	<b>Valor actual</b>	<b>Metas multianuales</b>				
<b>Año</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Valor</b>	<b>B</b>						
	<b>A</b>						

### Ficha técnica de indicadores

<b>Objetivo 3</b>		Desarrollar un modelo de gestión del talento humano hacia la optimización de la organización para el desarrollo de la práctica docente del IESPP de Picota					
<b>Línea estratégica</b>		Gestión del talento humano hacia la optimización de la práctica docente					
<b>Nombre del indicador</b>		Evolución anual de desempeño laboral de los docentes formadores del IESPP De Picota					
<b>Justificación</b>		La Gestión del talento humano conduce a la promoción y desarrollo docente, evidencia el desarrollo óptimo de la práctica pedagógica para la mejora continua de los servicios que brinda el IESPP De Picota.					
<b>Responsable del indicador</b>		Unidad Académica.					
<b>Limitaciones del indicador</b>		Limitaciones Técnicas en los parámetros de medición del indicador					
<b>Método de cálculo</b>		<p>Formula <math>A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N + 1] \times 100</math></p> <p>Donde :</p> <p>A: evolución anual de monitoreo de docentes formadores del IESPP De Picota.</p> <p>B: porcentaje de docentes formadores del monitoreados.</p>					
<b>Parámetro de medición</b>		Porcentaje de, docentes formadores					
<b>Fuentes y base de datos</b>		Informe de las fichas de monitoreo docente.					
<b>Sentido esperado del indicador</b>		<b>Ascendente</b>					
	<b>Valor de línea de base</b>	<b>Valor actual</b>	<b>Metas multianuales</b>				
<b>Año</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Valor</b>	<b>B</b>						
	<b>A</b>						

### Ficha técnica de indicadores

<b>Objetivo 4</b>		Elaborar, ejecutar y evaluar planes de mejora en las dimensiones: gestión institucional, gestión académica, infraestructura y equipamiento soporte institucional, transparencia para una gestión de calidad del IESPP De Picota					
<b>Línea estratégica</b>		Planes de mejora institucional, académica, infraestructura, equipamiento, soporte institucional y transparencia del IESPP De Picota					
<b>Nombre del indicador</b>		Evolución anual de los planes de mejora institucional, académica, infraestructura, equipamiento, soporte institucional y transparencia del IESPP De Picota.					
<b>Justificación</b>		Los planes de mejora continua conducen al desarrollo de las condiciones básicas de calidad para el mejoramiento de los servicios que brinda el IESPP De Picota.					
<b>Responsable del indicador</b>		Dirección General.					
<b>Limitaciones del indicador</b>		Limitaciones Técnicas en los parámetros de medición del indicador.					
<b>Método de cálculo</b>		<p>Formula <math>A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+ 1 ] \times 100</math></p> <p>Donde :</p> <p>A: evolución anual de planes de mejora institucional, académica, infraestructura, equipamiento, soporte institucional y transparencia.</p> <p>B: porcentaje de avance de los planes de mejora.</p>					
<b>Parámetro de medición</b>		Porcentaje de avance de los planes de mejora institucional					
<b>Fuentes y base de datos</b>		Ficha de Evaluación y seguimiento de los planes de mejora.					
<b>Sentido esperado del indicador</b>		<b>Ascendente</b>					
	<b>Valor de línea de base</b>	<b>Valor actual</b>	<b>Metas multianuales</b>				
<b>Año</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Valor</b>	<b>B</b>						
	<b>A</b>						

## VII. Propuesta de gestión institucional.

Para garantizar una gestión de calidad, se requiere potencial la organización institucional constituida en Directrices, identificando los diferentes procesos Estratégicos y de Soporte que a continuación se describe.

### Directrices de gestión institucional

<b>Procesos Estratégicos y de Soporte</b>	<b>Directrices de Gestión institucional</b>
<b>Gestión de Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El IESPP, desarrolla capacidades de liderazgo en gestión con empoderamiento, creatividad, democracia y participación, generando el fortalecimiento institucional.</li> <li>❖ El IESPP, ejerce liderazgo en relación a los intereses, necesidades y potencialidades de los estudiantes.</li> <li>❖ El IESPP, Desarrollo de una cultura organizacional horizontal en gestión institucional orientado a la investigación educativa-tecnológica y de la producción.</li> <li>❖ El IESPP, identifica actores claves para el desarrollo institucional, estableciendo relaciones y acuerdos que contribuyen al logro de objetivos para la mejora continua.</li> <li>❖ El IESPP, mejora sus servicios adaptando a las exigencias y particularidades del contexto educativo.</li> <li>❖ El IESPP, adecuándose a las a los cambios y exigencias de acuerdo Modelo de Servicio Educativo.</li> <li>❖ El IESPP, establece las estructuras de participación con comunicación horizontal que privilegian la creatividad y el compromiso colectivo.</li> </ul>
<b>Gestión de Calidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El IESPP, define e implementa mecanismos que contribuyen a brindar un servicio educativo de calidad.</li> <li>❖ El IESPP, monitorea, mide, evalúa, mejora continuamente y controla el cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad</li> <li>❖ El IESPP, direcciona el mejoramiento continuo, como estrategia de cambio permanente para brindar servicio de calidad.</li> </ul>
<b>Gestión de recursos Económicos y Financieros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El IESPP, administra y prevé los recursos económicos y financieros para garantizar la sostenibilidad de los programas de estudios.</li> <li>❖ El IESPP, desarrolla un Sistema de Control Interno para garantizar el uso adecuado de los recursos económicos y financieros.</li> </ul>
<b>Gestión Logística y Abastecimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El IESPP, administra y prevé los recursos materiales, bienes y servicios para garantizar los servicios de calidad.</li> <li>❖ El IESPP, para la administración de materiales, bienes y servicios,</li> </ul>

	cuenta con dos Comités: Comité de Gestión Patrimonial y de Recursos Financieros y el Comité de Bajas y Enajenaciones
<b>Gestión del Talento humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El IESPP, promueve el Empoderamiento de todos los agentes educativos para el desarrolla institucional.</li> <li>❖ El IESPP, define estructuras de participación con comunicación horizontal que privilegian la creatividad y el compromiso individual y colectivo.</li> <li>❖ El IESPP, Genera una sólida cultura organizacional que prepare al personal administrativo, docente y estudiante para un adecuado ejercicio ciudadano y profesional.</li> <li>❖ El IESPP, capacita y evalúa el desempeño del personal docente y administrativo</li> </ul>
<b>Gestión de Recurso Tecnológicos</b>	❖ El IESPP, gestiona los recursos tecnológicos que contribuyen al mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes.
<b>Atención al Usuario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El IESPP, desarrolla una gestión centrada en los beneficiarios.</li> <li>❖ El IESPP, orienta y atiende al público con respeto y rapidez en relación a sus necesidades</li> </ul>
<b>Asesoría Legal</b>	❖ El IESPP, desarrolla acciones de gestión en el marco de la normatividad vigente.

## VIII. Propuesta de gestión pedagógica.

### 8.1. Fundamentos teóricos y principios.

La propuesta de gestión pedagógica se fundamenta en la gestión de calidad organizacional institucional para mejorar la práctica docente en el IESPP De Picota, presenta seis principios.

#### ➤ Calidad de la organización

La calidad de la organización conforma una sinergia particular que determina el desempeño organizacional en forma creativa e innovadora de compromiso y empoderamiento del potencial humano, en el logro de los propósitos de la organización articulados a la visión y misión institucional. Docentes con fortaleza espiritual, política y social para impulsar cambios estructurales en la transformación institucional mediante el desarrollo de una cultura organizacional de confianza en sus propias capacidades en la toma de decisiones para el

mejoramiento continuo que favorezcan la innovación en los aprendizajes de calidad.

➤ **La diversidad de los aprendizajes hacia la innovación**

La diversidad enriquece aprendizajes significativos y relevante en forma creativa y planificada desde la enseñanza para el aprendizaje con enfoque inclusivo a la diversidad sobre origen étnico, cosmovisión del docente y del estudiante, niveles de maduración y diferentes niveles de conocimiento y ritmos de aprendizaje de los estudiantes; conducen al desarrollo de investigaciones e innovaciones de la calidad de los aprendizajes.

➤ **La calidad de la gestión pedagógica**

Docentes bien preparados ejercen eficientemente la gestión pedagógica mediante la reflexión teórica – práctica, crítica e innovadora, apelando a saberes multidisciplinares, desarrollo de estrategias didácticas y uso de recursos pertinentes que le conduce a optimizar su práctica desde la preparación para el aprendizaje hasta la planificación curricular.

➤ **Profesionalidad docente**

El docente es un líder de la gestión pedagógica, desarrolla un gran potencial de competencias profesionales que le permita desenvolverse con magnitud y excelencia en el desarrollo de su práctica pedagógica, gestión en el trabajo en equipo para contrastar diferentes momentos y planteamientos de su quehacer educativo mediante un trabajo planificado, organizado y colegiado con sus pares que para ello requiere espacios de organización, reflexión, compromiso y empoderamiento para actuar con autonomía y decisión. Ejerce liderazgo funcional en coherencia con los objetivos y metas institucionales.

➤ **La transformación del contexto educativo.**

La creación de espacios y oportunidades continuas de participación con visión de identificación de las necesidades y expectativas de la sociedad vinculado a las exigencias y necesidades de la familia y escuela depende del compromiso y misión que ejerce el docente de actuar para transformar el contexto socio educativo mediante políticas de puertas abiertas.

➤ **Gestión pedagógica por resultados determina el impacto en la sociedad**

Docentes optimizan la práctica pedagógica, convierten a la escuela en un escenario estratégico con gestión hacia el cambio, implementando los procesos de evaluación para la mejora continua, logra en la organización institucional, posicionamiento de calidad y percepción favorable en la sociedad en relación a los resultados satisfactorios.

**Componentes del modelo**

Calidad de la organización.

Diversidad, innovación y aprendizaje.

Gestión pedagógica.

Profesionalidad.

Transformación del contexto educativo.

Evaluación por resultados.

## Estructura del modelo de gestión del talento humano para optimizar la práctica docente



## **Metodología y operatividad gestión pedagógica en el IESPP De Picota**

### **Componente 1. Calidad de la organización**

El IESPP de Picota, organizada, constituye una institución exitosa de calidad formado por un potencial del talento humano para optimizar la productividad en la práctica docente, factor esencial para el proceso de socialización del conocimiento y la cultura organizacional desarrollada en la institución educativa. El IESPP De Picota, dentro de sus planes estratégicos, debe considerar un plan de acción para desarrollar la capacidad organizativa del trabajo en equipo de carácter colaborativo de experiencias exitosas de su personal docente. Estos inciden en la actividad de la organización demostrando su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que brindan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño docente de la organización.

La calidad de la organización considera los siguientes elementos:

**Trabajo en equipo**, formado por los docentes, implica la participación de todos para la socialización de la cultura y del conocimiento organizacional en forma colaborativa. Se constituye el equipo de calidad con la elección de sus miembros que cumplen los requisitos según estándares de calidad definidos en la organización institucional.

**Sistematización y evaluación de resultados**, la organización debe ser evaluada, se sistematizan los resultados de las experiencias exitosas, seleccionadas por categorías o niveles satisfactorios, considerados en el Acta de reuniones de la organización institucional para el empoderamiento y toma de decisiones para la mejora continua.

**Comunicación y difusión**, todos los acuerdos y compromisos de la organización determinadas en el Acta de reuniones son difundidas en plenario para su conocimiento y demás fines de la institución educativa.

### **Componente 2. Diversidad, innovación y aprendizaje**

Los docentes tienen un enfoque trascendental de una educación emergente, al considerar la diversidad como un principio que direcciona hacia el desarrollo de aprendizajes para la innovación. La diversidad tomada en cuenta desde la

planificación y programación curricular en las unidades didácticas de forma contextualizada, estas de carácter inclusivo sobre interculturalidad, diversidad biológica de los seres vivos, diversidad del ecosistema, cosmovisión del docente y del estudiante, niveles de maduración y ritmos de aprendizaje de los estudiantes de las zonas rural y urbana.

El desarrollo de la práctica docente implica la operatividad del componente diversidad, es transversal en todos los procesos de la planificación curricular, es inclusiva desde la preparación para el aprendizaje hasta la planificación, con contenidos relevantes y pertinentes de manera reflexiva crítica y creativa. Planificar y programar desde la diversidad, despierta el interés, la motivación y compromiso del potencial del talento humano para el desarrollo de la investigación- acción que conduce a la innovación de los aprendizajes. Para su operatividad en todos los niveles educativos a nivel local y regional, el equipo de docentes y los expertos de la gestión pedagógica elaboran a nivel de su contexto educativo una matriz de contenidos con enfoque de la diversidad.

### **Componente 3. Gestión pedagógica**

La calidad organizacional de la institución, consolida resultados favorables en la gestión pedagógica que desarrollan los docentes para una enseñanza de forma reflexiva, articulando la teoría con la práctica, el fomento y gestión de un clima favorable de aprendizaje, la construcción de una convivencia armónica , el uso adecuado de materiales y recursos educativos relevantes al contexto educativo. Todos estos factores se desarrollan mediante procesos, son contrastables, sistematizados y evaluados para incorporar al Plan de mejora continua, constituyéndose éstos en insumos imprescindibles para la investigación – acción y la innovación de los aprendizajes.

Para darle funcionalidad organizacional a la gestión pedagógica, el IESPP De Picota debe contar con un mínimo de tres expertos que son los mejores docentes acreditados y certificados por el director general de la institución educativa, seleccionados por áreas curriculares según capacidad de su Presupuesto Analítico de Personal, con 40 horas de jornada laboral, de las cuales 12 horas dedicados al desarrollo de clases y 28 horas realizan trabajo especializado en gestión pedagógica, innovación e investigación para monitoreo y acompañante.

Los expertos de la gestión pedagógica.

Tienen un perfil determinado.

Desarrollan funciones específicas.

Realizan reuniones de sistematización y evaluación de experiencias pedagógicas a nivel institucional.

Desarrollan reuniones y pasantías a nivel de instituciones educativas, a nivel de UGEL y DRE.

Conforman el equipo técnico regional.

Desarrollan la investigación- acción, propuestas innovadoras para los aprendizajes.

Los expertos de la gestión pedagógica, realizan reuniones extracurriculares con los docentes de su institución educativa para evaluar resultados y plantear propuestas de mejoramiento de la gestión pedagógica.

La Institución Educativa de acuerdo a su Plan de ingresos propios de actividades productivas y empresariales, fija un 10% de la captación de recursos propios para los estímulos económicos y reconocimiento por meritocracia para los docentes que realizan la investigación –acción desde la práctica docente orientado a la innovación de los aprendizajes.

#### **Componente 4. Profesionalidad**

Una de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional del Perú al 2021, es la calidad de maestros bien preparados profesionalmente; la educación superior contribuye al desarrollo regional y nacional, planteamiento que exige revalorar el profesionalismo de la función docente con mayores exigencias profesionales su compromiso y empoderamiento ante la escuela y sociedad para formar mejores estudiantes y mejores ciudadanos. El trabajo sólido de la profesionalidad docente, se orienta hacia la reflexión, organización, colaboración de pares, aplicando procesos metodológicos y operativos para la concreción y objetividad del potencial humano.

Los docentes realizan el trabajo en equipo mediante la colaboración en pares para diseñar, desarrollar y/o evaluar proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia y la institución y/o para el propio avance científico de su área de conocimiento. El docente que ejerce con profesionalidad su práctica pedagógica, constituye un gran potencial en la gestión del talento humano para el desarrollo institucional, local, regional y nacional.

A nivel colegiado propone planteamientos profesionales que dirimen problemas que afectan el desarrollo institucional. La profesionalidad del docente implica responsabilidad ética, responsabilidad política y compromiso social para ello debe:

Capacitarse y actualizarse en forma permanente ante las exigencias y necesidades de la escuela y la sociedad.

Participar y opinar sobre planes, programas, proyectos de investigación e innovación educativa que se desarrollan a nivel local, regional y nacional.

### **Componente 5. Transformación del contexto educativo**

El contexto educativo constituido por el vínculo escuela-familia y sociedad involucra integralmente a una gestión participativa en cada realidad educativa corresponde al desarrollo de políticas interinstitucionales que articulan a la comunidad con la escuela. El potencial del talento humano integrado por directivos y docentes de la organización institucional está comprometidos e involucrados en la participación socio comunitaria, actuando de manera organizada para el trabajo con los líderes y/o autoridades locales. Aplica sus saberes y potencialidades en la gestión institucional y participación socio comunitaria, da cuenta de los resultados de su gestión.

### **Componente 6. Evaluación por resultados**

Los principios del presente modelo de acuerdo a los componentes descritos para su operatividad, el desarrollo de la práctica docente deben ser sistematizados y evaluados por toda la comunidad educativa. La institución participa de este proceso, constituyendo un comité de calidad encargada de organizar, implementar, ejecutar, procesar los resultados para su impacto en la sociedad. Para darle funcionalidad, se elabora un Plan de autoevaluación con estándares diseñados y aprobados por la institución educativa, a partir de dichos resultados la elaboración del Plan de Mejoramiento Institucional.

## Principios psicopedagógicos

El IESPP-Picota, para el desarrollo de una educación humanista y pragmática, holística y con equidad de género plantea los siguientes principios psicopedagógicos:

- **Mediación y retroalimentación del aprendizaje:** Un profesor con rol mediador implica la necesidad de formar un docente investigador y conocedor de la realidad educativa y la diversidad social y cultural de la región que actúa como mediador de cultura. El rol del docente es moderador, coordinador, facilitador, mediador y requiere un clima afectivo, armónico, de mutua confianza para desarrollar su trabajo. En toda actividad constructivista debe existir una circunstancia que haga tambalear las estructuras previas de conocimiento y obligue a un reacomodo del viejo conocimiento para similar el nuevo. El profesor como mediador cognitivo, es el encargado de generar habilidades meta cognitivas en los estudiantes encargándose de realizar actividades de enseñanza tanto de las unidades temáticas como de las habilidades sociales y de trabajo en grupo.
- **Significatividad de los aprendizajes:** El aprendizaje significativo es posible si se relacionan los nuevos conocimientos con los que ya se poseen, pero además si se tienen en cuenta los contextos, la realidad misma, la diversidad en la cual está inmerso el estudiante. Los aprendizajes deben estar interconectados con la vida real y las prácticas sociales de cada cultura. Si el docente logra que el aprendizaje sea significativo para los estudiantes hará posible el desarrollo de la motivación para aprender y la capacidad para desarrollar nuevos aprendizajes y promover la reflexión sobre la construcción de los mismos.
- **Transferencia de los aprendizajes:** El docente genera espacios para que los estudiantes transfieran los aprendizajes a situaciones de aplicación pedagógica a modo de enseñanza futura o para el campo de gestión educativa que evidencie un trabajo en los distintos roles que ejerce.
- **Reflexión en y desde la práctica para la reconstrucción social:** El profesor es considerado como un profesional autónomo capaz de reflexionar críticamente sobre y en la práctica cotidiana para comprender tanto las

características específicas y el contexto de los procesos de enseñanza – aprendizaje; el cual genera altas expectativas en los estudiantes involucrándose en su formación.

- **Evaluación con énfasis formativo:** El cual es una herramienta que permite reconocer el error y aprender de ella. En este sentido se resalta la importancia de los actores socio comunicativos procesadores y constructores de saber y prácticas en relación con su entorno.

### **Concepto de Educación.**

De acuerdo a los fundamentos teóricos como principios rectores de calidad presentados como propuesta pedagógica, se concibe a la educación como un proceso social permanente pragmático, crítico y reflexivo, que forma a los estudiantes holística y multidimensional en todos los campos del saber para insertarse al mundo del trabajo y contribuya al desarrollo sostenible de la región y del país.

### **Concepto de Aprendizaje Tecnológico-Didáctico.**

Es un proceso de deconstrucción de representaciones personales, significativas, funcional y metacognitivas para aplicar en situaciones de la vida diaria.

### **Principios educacionales.**

El IESPP “De Picota”, se rige de acuerdo a principios que tienen por finalidad dirigir el quehacer pedagógico hacia la formación científica promoviendo la interculturalidad y fortaleciendo la cultura ambiental, los cuales permiten el desarrollo sostenible de la región. Teniendo como principal protagonista del aprendizaje a los estudiantes. El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “De Picota” considera los siguientes principios:

#### **Interculturalidad y diversidad**

El IESPP “De Picota” propiciará el desarrollo de capacidades, articulando las necesidades sociales, revalorando las raíces ancestrales y la totalidad de la cultura.

La institución debe permitir a los estudiantes que reconozcan y mantengan en forma continua patrones culturales enfatizando mayormente la dimensión cognoscitiva del aprendizaje hacia el desarrollo de un alto sentido crítico de la realidad social para contribuir a su desarrollo, el respeto a la pluriculturalidad presente en la comunidad local, regional y nacional.

### **Ética**

El IESPP “De Picota” debe promover la participación de todos los agentes educativos en el proceso de mejora de la calidad de la educación desarrollando una educación fundamentada en valores éticos y morales, orientados hacia una cultura de paz y desarrollo humano.

### **Calidad**

La formación de estudiantes con capacidades científicas, humanistas, ético-morales, tecnológica y productiva que asuman un proyecto de vida con responsabilidad y compromiso generacional, en un marco de igualdad de oportunidades educativas.

### **Conciencia ambiental**

El IESPP “De Picota” promueve el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes incorporando aprendizajes que respeten la biodiversidad, los recursos naturales como garantía para su auto realización.

### **Creatividad e innovación.**

El IESPP “De Picota” propone una cultura pedagógica que potencie la formación y el desempeño docente con calidad, centrado en el desarrollo de capacidades críticas y creativas de los estudiantes, de aprendizaje permanente, investigación, liderazgo y participación abierto al cambio, a la espiritualidad, a la innovación, así como también a la posibilidad de lo desconocido; y a las incertidumbres para enfrentarlas sin temor y con éxito.

### **Inclusion para la equidad**

El IESPP “De Picota” se propone al desarrollo de una Educación inclusiva que incorpora el acceso de estudiantes con necesidades educativas especiales a las

aulas regulares con iguales oportunidades. Para el caso el Consejo Directivo monitorea y evalúa el proceso de inclusión para la equidad.

### **Democracia**

El IESPP “De Picota” promueve la formación profesional basado en el respeto de los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre mayorías y minorías así como al fortalecimiento del Estado de Derecho

## 8.2. Matriz de Directrices Pedagógicas

Subcomponente Misional		Directrices pedagógicas
<b>Gestión de la Formación Inicial</b>	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Orientar el desarrollo del pensamiento crítico para lograr aprendizajes de calidad.</li> <li>➤ Orientar acciones de retroalimentación en el proceso de la evaluación formativa.</li> <li>➤ Asegurar un clima favorable y permanente para el aprendizaje.</li> </ul>
	Práctica Pre Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Enfatizar las experiencias de aprendizajes en contextos reales.</li> <li>➤ Brindar el acompañamiento docente necesario en las prácticas</li> </ul>
	Participación Institucional	➤ Promover la participación institucional de los estudiantes, docentes formadores y personal administrativo
	Desarrollo Personal	➤ Promover la gestión del talento humano para el desarrollo de habilidades personales de los estudiantes, docentes y administrativos
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Potenciar la producción y comunicación de las investigaciones.</li> <li>➤ Potenciar la innovación en las prácticas pedagógicas</li> </ul>
<b>Gestión del Desarrollo Profesional</b>	Fortalecimiento de Capacidades Docente Formadores y Directivos del IESP	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asegurar espacios de reflexión e interaprendizaje sobre la práctica docente.</li> <li>➤ Desarrollar habilidades socioemocionales en los docentes formadores.</li> </ul>
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	➤ Promover la investigación e innovación para la promoción y desarrollo profesional docente.
<b>Gestión de la Formación Continua</b>	Gestión de Programas de Formación Continua	➤ Mejorar los niveles de competencias laborales y específicas de los docentes formadores y docentes de Educación Básica, mediante programas de capacitación y especialización.

	Investigación e Innovación en la Formación Continua para docentes en ejercicio	➤ Promover la investigación e innovación para el desarrollo de las buenas prácticas docente.
<b>Promoción del Bienestar y Empleabilidad</b>	Gestión de Bienestar para la Comunidad Educativa	➤ Potenciar la atención psicosomático y de salud de la comunidad educativa.
	Fomento de Empleabilidad para Egresados	➤ Desarrollar acciones de fomento de Empleabilidad según demanda laboral y bolsa de trabajo para los egresados
<b>Seguimiento a Egresados</b>	Seguimiento y Apoyo a los Egresados	➤ Desarrollar el Plan de seguimiento y apoyo a los egresados para mejorar sus competencias laborales y específicas.

## **IX. Monitoreo y evaluación anual**

### **Monitoreo y evaluación DEL PEI 2019- 2023.**

La evaluación del PEI, se realizará por resultados al finalizar el año con la participación, concertación y vigilancia de todos los agentes educativos, con una orientación de realizar reajustes a través de la acción-reflexión en concordancia con las normas vigentes.

Para ello, se utilizará un instrumento de logros de gestión

#### **Objetivos. De diagnóstico, proceso y producto.**

- Sensibilizar a los actores de la institución educativa para fortalecer una cultura de monitoreo permanente.
- Fomentar una cultura de participación compartida y democrática, asumiendo compromisos pertinentes para mejorar la formación docente Empoderar acciones que permitan satisfacer los requerimientos básicos exigibles de la sociedad.

#### **Procedimientos de monitoreo y seguimiento del plan estratégico.**

**Etapa de Planificación**, en esta etapa corresponde al Director General y al Jefe de la Unidad Académica de realizar la planificación como etapa previa para la elaboración del Plan de monitoreo.

**Etapa de implementación y ejecución**, corresponde al **Comité de Calidad** de elaborar el Plan de monitoreo.

**Etapa de seguimiento y control**, esta acción permitirá en qué medida este proceso se ha llevado adecuadamente y será de reflexión por parte del Comité de Calidad, lo que permitirá evaluar los resultados de los objetivos del Plan Estratégico para la sostenibilidad del Programa de Estudios.

**Planificación y organización de Monitoreo y evaluación del PEI 2019 - 2023**

Tareas	Metodología	Responsable(s)	Recursos	Cronograma	Evaluación descriptiva	SI	NO
Organización y planificación	Etapa previa para la hoja de ruta a seguir.	D.G. Tulio Rengifo Torres JUA: José A Cotrina Rivera JUI : Jaime Guerra Bensimon	Humanos Materiales	Julio del 2019	La organización responde a las expectativas del trabajo en equipo que conducen al desarrollo de las acciones.		
					En la planificación existe coherencia en cada uno de sus procesos.		
Implementación para la elaboración y aprobación del Plan de Monitoreo y Evaluación del PEI	Trabajo en equipo, mediante presentación del diseño del Plan	Comité de Calidad	Humanos Materiales: PC y accesorios, multimedia papal A4	Octubre 2019, Noviembre 2019	Se ha previsto insumos e instrumentos necesarios para el Monitoreo y Evaluación del PEI.		
					Se cumple con las acciones prevista según cronograma del Plan de Monitoreo y Evaluación del PEI		
Seguimiento, evaluación y control del PEI	En reuniones de trabajo se designa funciones al Comité de calidad. Y el Consejo asesor	Comité de Calidad Consejo Asesor	Humanos Material impreso, PC, multimedia, ficha de monitoreo seguimiento y evaluación	21 de Nov 2019 al 21 de Noviembre del 2023	Se ha logrado los objetivos de diagnóstico proceso y producto.(objetivos, metas y ejecución ).		
					Se realiza acciones de sistematización sobre el desarrollo del PEI en forma Anual		
					Se evalúa el impacto de los objetivos estratégicos y metas institucionales del PEI		

### Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI 2019 – 2023.

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de base		Valor actual		Avance del indicador 2019				Responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
<b>Objetivo 1:</b> Suscribir convenios de cooperación interinstitucional y de responsabilidad social para potenciar la organización hacia la formación inicial( práctica profesional), mejoramiento de infraestructura y equipamiento institucional											
<b>Línea Estratégica</b>											
L.E. 1	Delimitación de las funciones y responsabilidades de las instancias responsables para garantizar el buen desempeño de la práctica pre profesional entre ellas las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular y el IESPP "De Picota"	Evolución anual de competencias formativas en el desempeño de las prácticas pre profesionales	+ 13%	2017	+ 11%	2018		8%		12%	Unidad Académica
<b>Objetivo 2:</b> Desarrollar programas de formación continua en especialización y capacitación hacia el mejoramiento de calidad y de investigación e innovación educativa para contar con personal docente y administrativo idóneo en el IESPP De Picota.											
<b>Línea Estratégica</b>											
L.E. 2	Desarrollo cualitativo de competencias laborales y específicas de los egresados, docentes formadores, personal administrativo del IESPP de Picota y usuarios en general	Evolución anual de competencias laborales y específicas de desempeño de los egresados, docentes formadores y personal administrativo del IESPP De Picota									Unidad Académica
<b>Objetivo 3:</b> Desarrollar un modelo de gestión del talento humano hacia la optimización de la organización para el desarrollo de la práctica docente del IESPP de Picota											
<b>Línea Estratégica</b>											
L.E. 3	Planes de mejora institucional, académica, infraestructura, equipamiento, soporte institucional y transparencia del IESPP De Picota	Evolución anual de los planes de mejora institucional, académica, infraestructura, equipamiento, soporte institucional y transparencia del IESPP De Picota									Unidad Académica
<b>Objetivo 4:</b> Elaborar, ejecutar y evaluar planes de mejora en las dimensiones: gestión institucional, gestión académica, infraestructura y equipamiento soporte institucional, transparencia para una gestión de calidad del IESPP De Picota											
<b>Línea Estratégica</b>											
L.E. 4	Planes de mejora institucional, académica, infraestructura, equipamiento, soporte institucional y transparencia del IESPP De Picota	Evolución anual de los planes de mejora institucional, académica, infraestructura, equipamiento, soporte institucional y transparencia del IESPP De Picota.									Dirección General

## MONITOREO Y EVALUACION ANUAL DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL PEI

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÑOS Y NIVELES DE LOGRO														
	2019			2020			2021			2022			2023		
	I	P	L	I	P	L	I	P	L	I	P	L	I	P	L
1. Suscribir convenios de cooperación interinstitucional y de responsabilidad social para potenciar la organización hacia la formación inicial, mejoramiento de infraestructura y equipamiento institucional			X												
2. Desarrollar programas de formación continua en especialización y capacitación hacia el mejoramiento de calidad, investigación e innovación educativa para contar con personal docente y administrativo idóneo en el IESPP De Picota.	X														
3. Desarrollar un modelo de gestión del talento humano hacia la optimización de la organización para el desarrollo de la práctica docente del IESPP de Picota.		X													
4. Elaborar, ejecutar y evaluar planes de mejora en las dimensiones: gestión institucional, gestión académica, infraestructura y equipamiento , soporte institucional, transparencia para una gestión de calidad del IESPP De Picota		X													

**LEYENDA:**

**INICIO : I**

**PROCESO: P**

**LOGRADO: L**

## **X. ANEXOS**

### **ANEXO 01**

#### **ACTA DE PARTICIPACIÓN PARA LA ELABORACIÓN ACTUALIZACIÓN Y APROBACION DEL PEI**

##### **2019 al 2023 IESPP DE PICOTA**

Siendo las 10.00 horas del día 09 de agosto del 2019, reunidos en el auditorio del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “De Picota” Directivos, jerárquicos, personal docente, administrativos y estudiantes de los Programas de estudios de Educación Inicial y Educación Secundaria de la Especialidad de Comunicación , para tratar único punto de la Agenda: Elaboración, actualización y aprobación del PEI 2019 al 2023 del IESPP-“De PICOTA”, instrumento que garantiza los propósitos y coherencia entre los programas de estudios alineados y definidos con la Misión y Visión Institucional.

El Director General, Doctor: Tulio Rengifo Torres, el Consejo Asesor conformado por: Mg. José Abelardo Cotrina Rivera, Jefe de la Unidad Académica; Lic. Jaime Guerra Bensimon, Jefe de la Unidad de Investigación; Lic. Julio E. del Carpio Portales, Jefe de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad; Mg. Mónica E. Muñoz Villalobos, Coordinadora del Área de Calidad; Profesora. Kenni G. Melendez Pérez, Coordinadora de Práctica Pre profesional; Lic. Percy Upiachihua García, Secretario Académico; Sra. Patricia P. Borja Vela, responsable de la Unidad de Administración; Mg. Mery Paredes Chistama, representante de los docentes y el PT. Francescoli Saavedra Rospigliosi, representante de los estudiantes y el Comité de Calidad; para rediseñar y actualizar el PEI de manera participativa, haciendo uso de las herramientas TIC, data show y otros instrumentos; siendo necesario actualizar el PEI 2019 al 2023 de acuerdo a los lineamientos de Política educativa nacional vigentes, acorde a la R.M.Nº 570-2018-MINEDU, que crea el Modelo del Servicio Educativo de las EESP, articulados a las exigencias y lineamientos de calidad educativa, y que esto contribuye a una gestión de calidad para el desarrollo institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público De Picota.

El Director General, Dr. Tulio Rengifo Torres, apertura la reunión con un informe detallado de los propósitos de concreción para la elaboración, diseño y aprobación del instrumento rector de gestión institucional, que para su elaboración requiere realizar las adecuaciones correspondientes en función al MSE lo que garantiza una educación de calidad.

Acuerdos y acciones realizadas:

1. El Consejo Asesor del IESPP de Picota, evalúa semestral o anualmente el avance y operatividad de los objetivos estratégicos y metas multianuales del PEI.
2. El Consejo asesor y el Equipo de Calidad del IESPP De Picota, Monitorea y evalúa el cumplimiento de ejecución de las actividades programadas de acuerdo a lo previsto.

Siendo las 14.00 horas del mismo día del 2019, habiéndose concertado la agenda de la referencia, se dio por finalizado dicha asamblea, en señal de conformidad, firman los presentes.

### **FIRMAS**

#### **CONSEJO ASESOR**

Dr. Tulio Rengifo Torres	: Director General.
Mg. José A. Cotrina Ribera	: Jefe de Unidad Académica
Ps. Julio E. del Carpio Portales	: Unidad de Bienestar y Empleabilidad
Lic. Jaime Guerra Bensimón	: Jefe Unidad de Investigación
Mg. Mónica E. Muñoz Villalobos	: Coordinadora Área de calidad
Maritza Ramírez Fababa	: Representante de Administrativos
Lic Percy Upiachihua García	: Secretario Docente
Prof. Kenni G. Melendez Péres	: Coord. Área de Práctica Pre- Profesional.
Mg. Mery Paredes Chistama	: Rep. Docentes
TP. Francescoli Saavedra R.	: Rep. Estudiantes

#### **EQUIPO DE DOCENTES**

Dr. Enler Terrones Cabanillas  
Maribel Torres Villalobos  
Johony Chujandama Rodriguez.  
Nolver Diaz Guevara.  
Nixon Jaido Izquierdo Mego

#### **TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS**

Patricia del Pilar Borja Vela  
Flor Yessica Aguilar Rengifo  
David Parades Paredes  
Maritza Ramirez Fababa  
Carlos Alberto Paredes Tananta  
Edgardo Tananta Torres.

**ESTUDIANTES DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN INICIAL Y COMUNICACIÓN****EDUCACIÓN SEC. ESPEC. COMUNICACIÓN**

<b>N°</b>	<b>DNI</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>FIRMA</b>
1	70077000	ALVA USHIÑAHUA, AYRTON FRANZ	
2	76086436	AREVALO QUIROZ, NATALY BRIGITTE	
3	70061439	BUSTAMANTE RENGIFO, PATRICIA	
4	60289054	CABALLERO LUNA BRITNEY LUCERO	
5	70089006	CALLE ALVA, SUSAM AYME	
6	72755021	CENTURION HERNANDEZ, ANGELA DE LUCIA	
7	75935281	CHISTAMA YSMINIO, JHOSCETH HERDIN	
8	46981240	CUEVA FASABI, DANY LETTY	
9	43589248	FASANANDO AMASIFUEN, BETSABE	
10	44754983	GARCIA GUERRA, LUZGARDA	
11	70040775	GARCIA SALAS, LUIS ALBERTO	
12	70076992	GONZALES PAREDES, EYDE ARIANNE	
13	77333678	HUAMAN HUAMAN, JHON FRANKLIN	
14	71737845	ISUIZA TAPULLIMA, ROIDITH	
15	45212590	OCHANTES TELLO, ALFREDO TOMASSINI	
16	43771711	PAREDES FASANANDO, RITHER	
17	72104550	PAREDES PAREDES, XIOMERY NICOLE	
18	47286866	PAREDES PASTRANA, DIANA LLULISSA	
19	44272511	PAREDES PASTRANA, VICTOR GUILLERMO	
20	71499205	PAREDES PINEDO, CESAR ADRIAN	
21	46146065	PAREDES SANCHEZ, MANUELA	
22	74979807	PAREDES TELLO, DIEGO WILIMAN	
23	73707588	PAREDES VILLOSLADA, RENZO FERNANDO	
24	71991049	PASTOR BUSTOS, JOHAN STEVENS	
25	73194608	PEREZ CALDERON, LELIS THALIA	
26	47274597	PEREZ PAREDES, BRIAN ERIC	
27	45291391	PINCHI SANGAMA, GRIMBERG	
28	73573992	PINEDO PASHANASTE, JULY LLANINA	
29	75099834	PINEDO UPIACHIHUA, DANUSKA	
30	70692148	QUIRÓZ VÁSQUEZ, EDUARDO FRANCO	
31	73575932	RAMIREZ LUNA, ROSANA	
32	62360126	RUIZ SANCHEZ, ELVA ANTONIETA	
33	45440532	SAAVEDRA SANGAMA, MELISSA	
34	71576926	SALAS SHUÑA, RONY	
35	46381790	SALAS TORRES, LIMBER ROLANDO	
36	72719787	SALAS TUANAMA, ALEXANDRA NICOLE	
37	46295740	SALAS TUANAMA, SERGIO LUIS	

38	45654326	SALES PAREDES, FRANCIS PAOLO	
39	70115182	TANANTA RODRIGUEZ, MIGUEL ANGEL	
40	72301977	USHIÑAHUA FASANANDO, CLAYRE DULCINEA	
41	70076510	VALLADARES PUTPAÑA, IVO	
42	71250137	VASQUEZ MONDRAGON, DANY YAEL	

**INICIAL - 2019- 2023**

<b>N°</b>	<b>DNI</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>FIRMA</b>
1	75415566	ARMAS RENGIFO, JHOAN NORWELL	
2	78635894	BARDALES RODRIGUEZ, JAKELINE	
3	74951629	CARMEN SAJAMI, VALERIN JAJAIRA	
4	60240801	CHUNG CHISTAMA, SUMIGA	
5	48161086	CORDOVA ALVA, TROTSKY	
6	76869094	DAVILA PINCHI, FRANS JOSETH	
7	76280311	DEL AGUILA REATEGUI, JHON HARRY	
8	72237416	DIAZ TELLO, SONIA MILUD	
9	76045423	DOMINGUEZ PAREDES, BRENDA VICTORIA	
10	73352279	FIGUEREDO RAMIREZ, TWIGY JANNETH	
11	75841811	GARCIA CARHUAPOMA, MANUEL	
12	48231939	GARCIA CARHUAPOMA, ROBERT ANTONIO	
13	76058799	GARCIA MONDRAGON, ESTEYSI NICCOOL	
14	71142231	HUAMAN HUAMAN, HEYLI	
15	70096317	MEJIA SAAVEDRA, ERIKA JULIANA	
16	76045708	MORI SAAVEDRA, CECIA KAREN	
17	70077090	MURAYARI PAREDES, HENRRY	
18	75566416	NEIRA GUERRA, MARIA CELMITH	
19	47556492	PAREDES RODRIGUEZ, ANELL MELISSA	
20	43069668	PAREDES SAAVEDRA, MONICA	
21	74127766	PAREDES SAAVEDRA, YADIRA	
22	72872024	PAREDES TENAZOA, GIAN FRANCIS	
23	71196510	PEREZ VERA, DALILA	
24	43564097	PEZO GRANDEZ, CAROL VIVIANA	
25	75935264	PEZO LOJA, ELMIRA ANALITH	
26	72905067	PINCHI SAAVEDRA, MIGDONIO JOEL	
27	75780259	QUIROZ ONORBE, TEREZA	
28	76610750	RAMÍREZ PANDURO, OLENKA JULISA	
29	71499202	RAMIREZ PINEDO, LESLY YOMIRA	
30	45154612	RODRIGUEZ PAIMA, YURI YUDI	
31	76572243	ROJAS SAAVEDRA, ROSARIO NATIVIDAD	
32	76322581	ROMERO JULCA, HILDA MAGDALENA	
33	73573989	SAAVEDRA TORRES, NAYNI THALIS	

34	74583504	SAAVEDRA TUESTA, GRETA MARILUZ	
35	72805232	SALAS TELLO, FRANS ANTONY	
36	75347115	SALDAÑA TAPULLIMA, DANIELA	
37	62910814	SANCHEZ CUBAS, CINTIA ARACELY	
38	73573942	TUANAMA SÁNCHEZ, TESSY PAOLA	
39	74583483	TUESTA CACHIQUE, JIANY DOLIBETH	
40	74779244	UPIACHIHUA FASABI, SACHI NICONI	
41	72684918	URRELO DAVILA, GRETY MISHEL	
42	60205983	USHIÑAHUA CARRANZA, ESTHER	
43	76045703	VASQUEZ PAREDES, PATSY	
44	74761411	VEGA SANGAMA, DEINY DIANETH	
45	70837576	VELA PUTPAÑA, KATZIE NORVITH	
46	76430212	VERA CUMAPA, CLARA EDITH	

### INICIAL \_ A - 2018- 2022

Nº	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
1	61571034	APAESTEGUI RIVASPLATA, JOHANA LISBETH	
2	71843135	AREVALO CHUJUTALLI, MARCOS ALEX	
3	44821647	AREVALO TENAZOA, ARODITH	
4	76084417	AREVALO TENAZOA, KEVIN ROLAN	
5	46965151	ARMAS RUIZ, SÍBILA	
6	71440841	ASCHIERI VÁSQUEZ, CRISTY ESTEFANY	
7	74727712	BECERRA HEREDIA, MIRIAM	
8	76905828	BUSTAMANTE CRUZADO, YULIZA JHOVITA	
9	40829009	BUSTAMANTE RENGIFO, NARSILUCI	
10	70114930	BUSTOS PISCO, TRACY NHICOLE	
11	40159974	CABALLERO AREVALO, ELIZABETH	
12	77061620	CABRERA ROMAN, OLGA GISELA	
13	73575835	CACHIQUE SALAS, FIORELLA	
14	77054391	CALLE ZAMORA, BETHZI ESTHEFANNY	
15	70096342	CHAVARRI FLORES, FRANCESCA MIRIAN	
16	76121669	CHINGUEL FLORES, ADALY ESTEFANI	
17	48682232	CHOTA FLORES, MARY CRUZ	
18	70183131	CHUJANDAMA PINCHI, CLEOFÉ LORENA	
19	76789734	ENRRIQUEZ GUERRERRO, ERICA	
20	45715259	ESTRELLA SAAVEDRA, NANCY	
21	76303318	FABABA PINEDO, SEMITH	
22	70800906	FARFAN VASQUEZ, SARITA DEL PILAR	
23	74096914	FASANANDO JULIAN, LUIS FERNANDO	
24	75380541	FASANANDO PAREDES, CORAIMA	
25	75841813	GARCÍA CARHUAPOMA, SEGUNDO RAUL	

26	73141484	GARCÍA HERNÁNDEZ, MARTHA	
27	76445386	GARCÍA TUANAMA, JIASMIN	
28	75419245	GOMEZ ARMAS, CLARA JULISSA	
29	76535624	GRANDA CARRASCO, LAURA	
30	45259608	HIDALGO VELA, FIORELLA	
31	77324982	HUAMAN HUAMAN, RUBER RUKSY	
32	71576917	LOZANO FASANANDO, JHOIRANITH	
33	76982924	MURAYARI PAREDES, ANTONY GABRIEL	
34	70115165	MURRIETA TUANAMA, HENRY PATRICK	
35	73507800	NUÑEZ BECERRA, FRANK ELVIS	
36	75415573	PAREDES MORI, ALEX IBSEN	
37	72242320	PAREDES SANDOVAL, PATRICK ADRIAN	
38	71843137	SAAVEDRA TORRES ENOC	

### INICIAL \_ B - 2018- 2022

Nº	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
1	75957093	DEL CASTILLO TELLO, RUBER	
2	76933372	LÓPEZ GARCÍA CRESPINA	
3	72317713	MAINETO RODRIGUEZ, DOLLY DEL CARMEN	
4	70040766	MIRANDA SAAVEDRA, DANNY NORITH	
5	70103990	MONCADA SAAVEDRA, PERLITA	
6	60205970	NUÑEZ CELIZ, LUDY MAR	
7	71064227	PAREDES AMASIFUEN, PIERINA NAYELI	
8	70078979	PAREDES FLORES, MERYL STREEP	
9	70689905	PÉREZ GONZALES, HENRRY	
10	76031189	PEREZ MONDRAGON, LESLY DIANIRA	
11	72937984	PINEDO CULQUI, MARIA FERNANDA	
12	75214057	PINEDO SINARAHUA, JUAN SERGIO	
13	77324995	RACHO LEON, DANITZA	
14	46615262	RENGIFO ISUIZA, LORENZO	
15	75208184	REYES REYES, DEYSI INÉS	
16	70051124	RUIZ MUÑOZ, SANDI INÉS	
17	70097730	RUIZ TENAZOA, YAJAIRA	
18	76191536	SAAVEDRA GONZÁLES, ANA LAURA	
19	75869497	SAAVEDRA SAAVEDRA, MIGUEL ANGEL	
20	71836268	SAAVEDRA TORRES, KENED ANDERSON	
21	75562235	SALAS ISHUIZA, NEYLA	
22	73543644	SAYAGO RAMOS, ROSA MILAGROS	
23	75335774	SHAPIAMA FATAMA, ANGY MARISELA	

24	47148092	SINTI SANCHEZ, SIDRI	
25	70092518	TELLO GONZALES, SMITH JHENIFER	
26	70103950	TRIGOSO TORRES, LUCY LLAJAIRA	
27	77283715	UPIACHIHUA MACEDO, GENESIS	
28	46958285	UPIACHIHUA MALAFAY, TANIA	
29	70097235	UPIACHIHUA TUANAMA, GUSTAVO	
30	71724644	USHIÑAHUA LOPEZ, KEVIN GREGORI	
31	63344654	VALLES TANGO, MISHEL	
32	75208209	VASQUEZ GOMES, MARCIA LUZ	
33	46541849	VÁSQUEZ ISUIZA, KATHERINE	
34	72263141	VASQUEZ LOPEZ, MARIA FERNANDA	
35	76341624	VÁSQUEZ REÁTEGUI, JANI AURORA	
36	47457778	ZUMARAN PINEDO, CLAUDIA JULISSA	

### INICIAL \_ A - 2017- 2021

Nº	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
1	43539224	ACHA GRANDEZ, VICTOR HUGO	
2	71487408	ALVA CORDOVA, CHRISTIAN JAVIER	
3	41647728	ANGELES VENTURA, ROSMERY	
4	44681086	ARMAS TENAZOA, MELISA	
5	76088324	ARMIJOS JIMENEZ, ANGELA PAOLA	
6	70075620	CAMPOS RIOFRIO, ANGELITA	
7	46867876	CHACHAPOYAS NEYRA, JHUNER	
8	47147791	CHISTAMA TELLO, ESAU	
9	74286917	CHOTA USHIÑAHUA, ALEXANDRA ISABEL	
10	70506500	CHUJANDAMA SALAS, LUIS MIGUEL	
11	70040793	CHUJANDAMA UPIACHIHUA, ERICK MARTIN	
12	76675521	CRUZ ASAÑERO, SANDRA	
13	75248251	DE LA FLOR PAIMA, ANABEL YAJHAYRA	
14	47522865	FERNANDEZ CARUAJULCA, VILMA	
15	75841810	GARCIA CARHUAPOMA, JESIKA	
16	72301980	GARCIA ISUIZA, KARLA IRENE	
17	48171527	GIL SAAVEDRA, JORGE ALFREDO	
18	75101072	GOMEZ RAIMI, FLORIMAR	
19	60034507	GONZALES HURTADO, VIVIANA	
20	44584882	GONZALES RODRIGUEZ, ETITA SAORI	
21	74960989	GONZALES VALLES, ELICIA MARINA	
22	44562472	GRANDEZ TUANAMA, CLEY	
23	70075445	GRANDEZ VELA, JEYDI KAROL	
24	71635706	HEREDIA RIVERA, HARLI RIVALDO	

**INICIAL \_ B - 2017- 2021**

<b>Nº</b>	<b>DNI</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>FIRMA</b>
1	76192540	HUAMAN GUERRERO, ILDA	
2	70109200	ISUIZA TALEPCIO, ROSS MELITA	
3	43703992	IZQUIERDO GUERRA, MARÍA DEL PILAR	
4	74961955	JESUS SANCHEZ, GENY	
5	46572703	JIMENEZ JESUS, MAYRA	
6	77022413	JULCA DELGADO, ELISA	
7	42709998	LOZANO FLORES, SHARON PATRICIA	
8	72371386	MACEDO RODRIGUEZ, BETSY JASELY	
9	76072798	MALCA ORTIZ, ROCIO DEL PILAR	
10	48186290	MANAY DELGADO, BLANCA YULISA	
11	74385356	NEYRA GUEVARA, MIRIAN RAQUEL	
12	47892326	ORBEGOZO TELLO, SANDY VANESSA	
13	70031298	PANDURO VALLES, LIZ KAREN	
14	72231419	PAREDES FLORES, KARYN VIOLETA	
15	46491067	PAREDES PEREZ, SEILLY GERALDINE	
16	73171811	PEZO SAAVEDRA, ROSA ELISSA	
17	73989838	PINCHI PAREDES, LUCERITA MAY	
18	76779841	PINEDO TUANAMA, ALEX JUNIOR	
19	71499222	PIZANGO PUTPAÑA, DALILA	
20	43038805	PUTPAÑA USHIÑAHUA, MILY	
21	60447105	REATEGUI TORRES, JENNIFER LIZETH	
22	45181787	RENGIFO GARCIA, YURI ANDREA	
23	76206002	RENGIFO GUZMAN, ISABEL CLEMECIA	
24	75208183	REYES REYES, SOFIA	
25	71984376	RUIZ VILLANUEVA, JOSE LUIS	
26	70076489	SAAVEDRA CHAVARRI, NONINA LESLIE	

**INICIAL \_ C - 2017- 2021**

<b>Nº</b>	<b>DNI</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>FIRMA</b>
1	74583500	SAAVEDRA DIAZ, YESSI JASMIN	
2	70127624	SAAVEDRA ROSPIGLIOSI, FRANCESCO LY	
3	46427694	SAAVEDRA SAAVEDRA, TEOLY	
4	76045707	SAAVEDRA TELLO, LUZ MARIA	
5	70096339	SALAS SHUÑA, SUSAN	
6	77475201	SANTA CRUZ CHACHAPOYAS STALYN	
7	77476192	SANTACRUZ CHACHAPOYAS JHONATAN	

8	73572829	SHUPINGAHUA CACHIQUE, DOLLY RUTH	
9	72620653	SUAREZ PINCHI, LAURA JACKELINE	
10	73546220	TANANTA SAAVEDRA, RAQUEL SULAMITA	
11	75099828	TANANTA TUANAMA, JARVIN JESUS	
12	77233122	TANTALEAN TELLO, CONSUELO	
13	70092321	TATI RODRIGUEZ, JEAN MARCO	
14	44304751	TORRES USHIÑAHUA, ERNESTO	
15	75543004	TRUJILLANO HERRERA, ALEXANDER DAVID	
16	46750841	TUANAMA TANANTA, MILENA	
17	75421139	TUANAMA VELA, MARIA ESTHER	
18	75562258	TUESTA TELLO, VIVIAN KREIS	
19	62175807	UPIACHIHUA AMACIFUEN, LUZ CLARITA	
20	45736003	UPIACHIHUA CORDOVA, IVETSI	
21	76268795	UPIACHIHUA GARCIA, CHARTON JERSON	
22	76033239	UPIACHIHUA GARCIA, EMILIA	
23	76776996	USHIÑAHUA LOPEZ, MARICIELO	
24	73230104	USHIÑAHUA VASQUEZ, MARINELLY	
25	76273546	VASQUEZ PAREDES, JULISSA ELVIRA	
26	70127617	VELA SAAVEDRA, LLEISI INDIRA	
27	45226379	VERGARAY CHICANA, ROBERTO CARLOS	

## ANEXO 02

### Perfil del estudiante ingresante

El ingresante de la Carrera Profesional de Educación Inicial, y Secundaria, Especialidad de Comunicación debe poseer el siguiente perfil:

Competencias y capacidades fundamentales de lógico matemáticas para resolver situaciones problemáticas en contextos reales, que requieren la puesta en práctica de conocimientos y habilidades matemáticas.

Competencias y capacidades fundamentales para la comprensión de diferentes tipos de textos de su lengua originaria para localizar, inferir e interpretar, reflexionar y evaluar el texto escrito.

Conocimientos y habilidades básicos de computación.

Rasgos fundamentales, características y aptitudes necesarias para ejercer el rol de docente.

Además tiene las siguientes características

PERSONAL	Empáticos. Empoderados con la problemática de su comunidad. Espíritu de superación constante. Respeto a las normas de convivencia. Práctica de valores dentro y fuera de su contexto
ACADEMICO	Conocimientos básicos en ciencias puras y aplicadas. Demostrar capacidad intelectual, física y moral. Capacidad de <b>comunicar</b> las ideas de manera clara, oportuna y directa, <b>saber escuchar</b> de manera atenta a los demás y mostrar <b>tolerancia</b> de modo que favorezca el actuar del otro y no importar el suyo.  Mantener la curiosidad como un hábito de respuesta a la realidad, para explorar el medio en el que se desempeñan, buscando respuestas a las dudas que le plantea el medio y a mantenerse en la búsqueda de respuestas probas
SOCIAL	Capacidad de interacción con organizaciones políticas, sociales, culturales y religiosas. Capaces de proyectarse a través de actividades culturales y cívicas. Deferencia con sus pares.  Interactuar con la comunidad insertando las habilidades propias y reconociendo las habilidades que el contexto social le ofrece. Desarrollo de habilidades comunicativas que le permitan lograr una retroalimentación permanente.

## ANEXO: 03

### Perfil del egreso y competencias específicas de formación y empleabilidad

#### a. Perfil del egreso y competencias específicas de formación

##### En el dominio personal

Gestiona su autoformación permanente y practica la ética en su quehacer, estableciendo relaciones humanas de respeto y valoración, para enriquecer su identidad, desarrollarse de manera integral y proyectarse socialmente a la promoción de la dignidad humana.

- Profundiza en el conocimiento de sí mismo.
- Identifica sus motivaciones, potencialidades y necesidades de desarrollo personal y profesional.
- Asume una identidad personal y cultural que le caracteriza como persona única e irrepetible, producto de su historia personal y social.
- Elabora su proyecto de vida, y asume el compromiso por ejecutarlo en un marco de principios y valores que den cuenta de su calidad ética y moral en su desempeño personal.
- Desarrolla la Innovación, es creativo, Democrático, Honesto, Solidario, Asertivo, Sociable, Proactivo, Crítico Reflexivo, Comunicativo, Toma decisiones pertinentes y soluciona problemas.
- Cultiva y valora expresiones artísticas y deportivas de la cultura regional y nacional.
- Promueve la conservación del ambiente.
- Maneja estrategias de liderazgo.
- Demuestra vocación de servicio.

##### ***Dominio profesional pedagógico (facilitador – investigador)***

Investiga, planifica, ejecuta y evalúa experiencias educativas, aplicando los fundamentos teórico-metodológicos vigentes en su carrera con responsabilidad, para responder a las demandas del contexto contribuir a la formación integral del ser humano y a las demandas del contexto.

- Domina contenidos pedagógicos y disciplinares actualizados de su área y las organiza para generar aprendizajes en diferentes contextos.
- Adquiere permanentemente nuevas habilidades, capacidades y competencias profesionales en la perspectiva de gestionar eficientemente aprendizajes relevantes para la inserción exitosa de los alumnos en la educación, el mundo laboral y en los procesos y beneficios del desarrollo humano y social.
- Posee una formación holística.
- Maneja herramientas culturales y tecnológicas.
- Diseña, selecciona y adapta técnicas e instrumentos de evaluación.

### **En la dimensión socio comunitaria (promotor social)**

Actúa como agente social, con respeto y valoración por la pluralidad lingüística y de cosmovisiones, para aprehender significativamente la cultura, gestionar proyectos institucionales y comunitarios, a fin de elevar la calidad de vida desde el enfoque de desarrollo humano.

- Fortalece el convivir armónico, buscando el bien común y el desarrollo de la identidad institucional, local y nacional a través del desarrollo de habilidades sociales y práctica de valores en diferentes espacios de interacción.
- Fortalece la formación ciudadana, la participación autónoma, responsable y comprometida en el proceso de descentralización y consolidación del sistema democrático, afirmando el sentido de pertenencia e identidad, para contribuir desde el ejercicio profesional a la disminución de los niveles de pobreza, de exclusión y al desarrollo del país dentro de la globalización mundial.
- Reconoce y valora la diversidad cultural.
- Propicia la participación organizada, crítica y constructiva de la comunidad.

### **b. Perfil del egreso y competencias específicas empleabilidad**

#### **En el desarrollo personal, profesional y ético**

- Responsabilidad en el trabajo, demostrando exigencia de productividad, pro actividad y servicio educativo de calidad como docente.
- Capacidad de aprender mediante la autoformación para su desprendimiento en el quehacer educativo.
- Participa del Trabajo en equipo con actitud democrática, para el desarrollo de una gestión institucional articulada con la comunidad
- Maneja Herramientas informáticas para el desarrollo de la gestión escolar
- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones para la Resolución de problemas que fortalecen o afectan al desarrollo armónico del Estado y la sociedad civil.
- Desarrolla la Capacidad de generar nuevas ideas en el Centro laboral
- Desarrolla habilidades comunicativas en las interrelaciones en su contexto laboral.
- Demuestra Capacidad de tomar decisiones y empoderamiento en la gestión institucional ante situaciones inesperadas.
- Desarrolla Liderazgo con habilidades de negociación.

**En el contexto productivo, laboral ,social y compromiso ciudadano.**

- Caracterizar y analizar el entorno productivo y laboral nacional y local, su funcionamiento, los principales actores y sus relaciones y las ocupaciones percibidas con mayores probabilidades de inserción .Identificar los principales cambios en dicho contexto, el déficit de trabajo decente e interpretar su impacto en las competencias requeridas a las personas.
- Comprender los sesgos de género, etnia, edad del mercado laboral, su trasfondo cultural y sus consecuencias en términos de inequidad y discriminación.
- Adquirir conciencia de derechos y responsabilidad ciudadana frente al trabajo, la salud ocupacional, la sociedad y el Estado.
- Saber escuchar, comprender mensajes y comunicarse eficazmente.

**En lo valorativo según objetivos para la inserción y el desarrollo profesional ocupacional y en la mejora de la calidad de vida.**

- ❖ Aumentar el conocimiento, la autoaceptación, el cuidado de sí mismo/a y la autoestima personal.
- ❖ Caracterizar valores y actitudes positivas y negativas para la vida y el trabajo.
- ❖ Valorar la incidencia de los grupos de pertenencia y las redes sociales en el momento de ingresar al mercado laboral.
- ❖ Analizar las trayectorias de vida, educativas y laborales, visualizando los condicionamientos de género y étnicos, los hitos familiares y las actitudes y comportamientos personales, que facilitan o perjudican la inserción y el desarrollo laboral y profesional.
- ❖ Identificar y reconocer los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas en los ámbitos educativo, familiar, comunitario y laboral valorándolos en términos de competencias de empleabilidad y ciudadanía.
- ❖ Fomentar el desarrollo de la conciencia colectiva sobre las responsabilidades compartidas en las tareas de atención y cuidado de menores y dependientes y la conciliación entre vida familiar y vida laboral.

**Según situación problemática a cambiar respecto a la formación y/o el empleo, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas a partir del diagnóstico personal y del entorno realizado.**

- ✓ Identificar, enfrentar y resolver problemas individuales, en el entorno y de equipo.
- ✓ Cooperar y negociar con otros/as para la resolución de conflictos.
- ✓ Efectuar un análisis FODA atendiendo a las diferencias de experiencias y oportunidades entre hombres y mujeres y entre personas de distintas culturas o razas.
- ✓ Formular un proyecto como dispositivo estratégico de cambio.
- ✓ Definir objetivos y metas viables atendiendo a las singularidades de la personas y a las oportunidades del contexto formativo y laboral.
- ✓ Identificar, analizar y prever obstáculos y/u oportunidades del entorno familiar y social valorando las posibilidades de modificación de la situación.
- ✓ Elegir alternativas de formación y/o de inserción considerando las dos grandes vertientes de trabajo dependiente e independiente, priorizándolas según las

expectativas personales y/o grupales y los requerimientos y oportunidades laborales, apoyado por la orientación laboral.

- ✓ Diseñar las actividades para la consecución de metas definidas, gestionar la información asignar los recursos, prever el tiempo y los costos, según prioridades, buscar articulaciones y coordinaciones desde un enfoque sistémico par la concreción del proyecto y ajustar el plan en función de este análisis.
- ✓ valorar los recursos y características personales, las alternativas para la organización y gestión de un emprendimiento productivo, desarrollar la idea de proyecto, elaborar el plan de negocios.
- ✓ Interpretar y producir textos, normas, procedimientos, analizar propuestas valorando beneficios y riesgos.
- ✓ Compartir y cooperar en grupos de trabajo elaborando un plan asociativo y distribuyendo aportes y responsabilidades.

## ANEXO 04

### Perfil del Formador:

El docente del IESPP “De Picota”, con Grado académico de Magister, actúa con , responsabilidad ética profesional, liderazgo y visión de futuro, con empoderamiento para resolver problemas y orientar su gestión a formar profesionales críticos para un mundo en constante cambio, presenta el siguiente.

<b>DOMINIO 1</b>	
<b>DESARROLLO DE LOS PROCESOS FORMATIVOS</b>	
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>
<i>1. Gestiona una convivencia democrática e intercultural con y entre docentes en formación, mostrando apertura y propiciando la valoración de diferentes experiencias y perspectivas</i>	<i>Fomenta la construcción de vínculos positivos con y entre los docentes en formación, considerando las diferencias individuales, socioculturales y lingüísticas de forma pertinente.</i>
	<i>Incentiva la colaboración mutua con y entre los docentes en formación, resolviendo asertivamente los conflictos en base a acuerdos consensuados que consideran criterios éticos</i>
<i>2. Diseña procesos formativos que respondan a las características, contextos, necesidades y propósitos de la formación docente, teniendo en perspectiva las expectativas de aprendizaje de la educación básica</i>	<i>Plantea propósitos de formación y criterios de evaluación atendiendo de forma pertinente a las necesidades de aprendizaje de los docentes en formación y a las características y demandas de sus contextos educativos y socioculturales</i>
	<i>Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje que promueven el desarrollo del juicio pedagógico, así como la autonomía en el aprendizaje, en coherencia con los propósitos planteados. 3</i>
<i>3. Desarrolla procesos formativos centrados en la reflexión sobre la práctica, modelando intencionalmente las concepciones y desempeño de los docentes en formación</i>	<i>Genera interacciones pedagógicas basadas en la vinculación entre teoría y práctica que promueven el desarrollo del juicio pedagógico y la toma de decisiones desde distintas perspectivas y contextos</i>
	<i>Acompaña la práctica pedagógica considerando la experiencia y conocimiento de cada docente en formación, brindando apoyo específico según sus necesidades formativas.</i>
	<i>Retroalimenta el progreso de los docentes en formación basándose en evidencias y criterios de evaluación compartidos, promoviendo la autonomía y reflexión basado en el desempeño</i>

**DOMINIO 2****DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DEL FORMADOR DE DOCENTES**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>
4. Participa activamente en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje, promoviendo la mejora continua y la colaboración mutua de sus miembros.	<i>Trabaja colaborativamente en el desarrollo profesional individual y colectivo de docentes en formación a partir de evidencias y criterios compartidos</i>
	<i>Establece alianzas y redes de colaboración con distintos actores e instituciones locales, articulando saberes y prácticas socioculturales para el desarrollo de competencias profesionales docentes y el de su ámbito educativo.</i>
	<i>Promueve innovaciones que permiten mejorar los procesos formativos a partir de la sistematización de buenas prácticas y de lecciones aprendidas.</i>
Reflexiona permanentemente sobre su desempeño profesional en función del progreso del aprendizaje de los docentes en formación y la transformación de sus prácticas educativas	<i>Evalúa sistemáticamente su práctica profesional considerando que su desempeño modela intencionalmente las prácticas pedagógicas y éticas de los docentes en formación.</i>
	<i>Interpreta críticamente las prácticas que conforman la cultura escolar, extrayendo lecciones aprendidas de los contextos de práctica docente y de su vinculación con redes de colaboración entre docentes.</i>
	<i>Participa críticamente en la construcción e implementación de políticas educativas en distintos niveles a partir de su conocimiento y experiencia profesional.</i>
6. Investiga prácticas pedagógicas y aspectos críticos de la formación docente, generando conocimiento que contribuye a fortalecer una cultura de investigación en la educación básica y en su rol como formador	<i>Interpreta críticamente los hallazgos provenientes de una variedad de estudios sobre educación básica y formación docente que utiliza durante su práctica pedagógica y desarrollo profesional</i>
	<i>Desarrolla proyectos de investigación educativa, en forma individual y colegiada, utilizando diversos enfoques y metodologías de investigación y difundiendo sus hallazgos</i>
	<i>Fomenta el desarrollo de las habilidades de investigación, promoviendo la participación de los docentes en formación en el diseño e implementación de proyectos de investigación</i>