



*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018 – 2027”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”*

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 094 -2022-EESPP”EBB”

LIMA, 18 de mayo de 2022

Visto, el Proyecto Educativo Institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Bonifatti”;

CONSIDERANDO:

Que, el Proyecto Educativo Institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Bonifatti”, constituye el instrumento de dirección estratégica cuya elaboración ha comprometido el concurso y aporte de toda la comunidad educativa en torno a una visión compartida para plantear objetivos de gestión estratégica centrada en los aprendizajes, monitoreando su implementación y encaminando a la institución hacia la entrega de un servicio educativo de calidad en el marco de una lógica de procesos que favorece cadenas de valor;

Que, la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público “Emilia Barcia Bonifatti”, con 56 años de fundación al servicio del país, desde sus objetivos, líneas estratégicas, procesos, directrices y actividades se alinea con las demandas y desafíos del modelo de servicio educativo, el Proyecto Educativo Nacional, el Proyecto Educativo Regional, el Perfil de egreso del programa Curricular de Educación Inicial, el Marco del Buen Desempeño Docente, nuestro Reglamento Institucional, Plan Anual, Proyecto Educativo Curricular y Mapa de Procesos Académicos desde un enfoque de calidad orientado a la Formación Inicial Docente;

Que, esta actualización del Proyecto Educativo Institucional, se constituye en un proceso de mejora continua desde una gestión participativa, transparente, innovadora, humana, que con eficiencia y eficacia conduce la labor a la que nos debemos;

Que, la Dirección General de acuerdo a las atribuciones conferidas; y,

De conformidad Decreto Supremo N° 010-2017-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, Resolución Viceministerial N° 082-2019-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la elaboración de los Instrumentos de Gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, Resolución Ministerial N° 246-2020-MINEDU, que otorga Licenciamiento Institucional como Escuela de Educación Superior Pedagógico Público “Emilia Barcia Bonifatti” y demás normas vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO. – ACTUALIZAR, EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL instrumento de gestión de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Bonifatti”, en atención a las disposiciones legales vigentes, para el periodo 2020 - 2024.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Mg. Katia Ninozca Flores Ledesma
Dirección General
CM N° 1020022551

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
“EMILIA BARCIA BONIFFATTI”**



**PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL**

2020 - 2024

CONTENIDO

Presentación.....	4
1 Datos Generales.....	6
1.1 Datos de la Institución.....	6
1.2 Ubicación.....	6
1.3 Programa de estudios que oferta.....	6
1.4 Marco Normativo.....	6
2 Análisis Situacional de la Institución.....	8
2.1 Resultados institucionales.....	8
2.2 Funcionamiento institucional (contexto interno).....	13
2.3 Vinculación de la institución con el entorno (análisis del contexto externo).....	16
2.4 Diagnóstico institucional – FODA.....	17
2.5 Mapeo de actores.....	19
2.6 lineamientos estratégicos con política nacional y regional.....	21
3 Identidad institucional.....	22
3.1 Nombre de la institución.....	22
3.2 Creación.....	22
3.3 Historia.....	23
3.4 Oferta educativa.....	24
3.5 Misión.....	24
3.6 Visión.....	24
3.6 Principios y valores.....	24
4 Objetivos y líneas estratégicas.....	25
4.1 Objetivos estratégicos.....	25
4.2 Líneas estratégicas.....	26
4.3 Indicadores y metas multianuales.....	29
5 Propuesta de gestión institucional.....	35
5.1 Enfoques de Gestión Institucional.....	35
5.2 Directrices de la gestión institucional.....	35
5.3 Lineamientos para el diseño organizacional.....	38
5.4 Mapa de procesos y estructura organizativa.....	39
6 Propuesta de gestión pedagógica.....	52
6.1 Fundamentos pedagógicos.....	52
6.2 Fundamentos epistemológicos.....	55
6.3 Perfil de egreso de la FID.....	56

6.4 Matriz de directrices de la gestión pedagógica	83
7 Monitoreo y evaluación	86
7.1 Monitoreo del PEI.....	86
7.2 Evaluación de resultados del PEI	93
Anexo.....	100



PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Boniffatti”, constituye el instrumento de dirección estratégica cuya elaboración ha comprometido el concurso y aporte de toda la comunidad educativa en torno a una visión compartida para plantear objetivos de gestión estratégica centrada en los aprendizajes, monitoreando su implementación y encaminando a la institución hacia la entrega de un servicio educativo de calidad en el marco de una lógica de procesos que favorece cadenas de valor.

En concordancia con las orientaciones estratégicas del Proyecto Educativo Nacional al 2036: “la Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para la productividad, investigación y sostenibilidad del desarrollo”, nos encontramos comprometidos con los resultados que esperamos alcanzar como estrechar la vinculación institucional con el desarrollo local, regional, nacional; promover la investigación y la innovación, favorecer el desarrollo docente y generar la mejores condiciones para optimizar la calidad de la formación inicial docente y continua.

El Proyecto Educativo Nacional al 2036 señala en la Orientación Estratégica 2: “Las personas que ejercen la docencia en todo el sistema educativo se comprometen con sus estudiantes y sus aprendizajes, comprenden sus diferentes necesidades y entorno familiar, social, cultural y ambiental, contribuyen de modo efectivo a desarrollar su potencial sin ningún tipo de discriminación, desempeñándose con ética, integridad y profesionalismo, desplegando proactivamente su liderazgo para la transformación social y construyendo vínculos afectivos positivos”.

La Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU aprobó el “Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Pedagógica” cuyo objetivo general es garantizar un servicio formativo de calidad en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica para la formación de profesionales con las competencias pedagógicas que requiere el país en respuesta a las demandas de la sociedad; y ha sido implementado en nuestra institución.

La Resolución Viceministerial N° 082-2019-MINEDU, aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la elaboración de los Instrumentos de Gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”, la misma que define el Proyecto educativo Institucional como el instrumento de gestión estratégica que presenta la misión y visión de la Escuela de Educación Superior Pedagógica, establece y prioriza sus objetivos estratégicos; articula el planeamiento institucional con las necesidades del contexto territorial en materia de formación docente y el marco estratégico del sector educativo regional y nacional. También define los cinco instrumentos de gestión que los IESP/EESP deben elaborar: Proyecto Educativo Institucional – PEI, Proyecto Curricular Institucional – PCI, Plan Anual de Trabajo – PAT, Reglamento Institucional – RI y Manual de Procesos Académicos – MPA, y desarrolla estructuras mínimas de contenido y criterios, con la finalidad de articular la gestión institucional y pedagógica, y asegurar las condiciones de calidad en la prestación del servicio educativo.

Con Resolución Ministerial N° 246-2020-MINEDU del 24 de junio 2020, se otorgó a nuestra institución el LICENCIAMIENTO Institucional como Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Boniffatti”, incluyendo el programa de estudios de Educación Inicial por un periodo de cinco (5) años renovables.

A la fecha la Escuela cuenta con instrumentos de gestión alineados a las disposiciones emitidas por el MINEDU, CEPLAN y SERVIR desde un trabajo colaborativo y en pleno proceso de actualización

Desde la política educativa vigente, se viene implementando una serie de procesos de mejora de la Educación Superior, que recoge el presente instrumento de gestión, elaborado con orientaciones y normas técnicas, el soporte de las instancias del MINEDU y del equipo de la EESPP- “Emilia Barcia Boniffatti” conformado por Directivos, personal jerárquico, formadores, personal administrativo, estudiantes y grupos de interés.

El presente Proyecto Educativo Institucional – PEI ha cumplido con desarrollar las siguientes etapas para su formulación:

- **Primera Etapa – Preparación:** Establece las acciones previas a la formulación del PEI que debe desarrollar la institución.
- **Segunda Etapa – Diagnóstico:** Comprende el diagnóstico interno y externo de la institución, la identificación de problemas y el establecimiento de prioridades.
- **Tercera Etapa – Ruta Estratégica:** Implica el desarrollo de la identidad de la institución, es decir, sus características particulares, la visión y misión de la institución, así como los objetivos, líneas estratégicas y metas multianuales.
- **Cuarta Etapa – Propuesta Pedagógica e Institucional:** Se brindan orientaciones para la formulación de la Propuesta Pedagógica y Propuesta de Gestión.
- **Quinta Etapa - Monitoreo y Evaluación del PEI:** Comprende orientaciones y mecanismos para el monitoreo y evaluación del desempeño y resultados de la institución.

La EESPP-EBB con 56 años de fundación al servicio del país, desde sus objetivos, líneas estratégicas, procesos, directrices y actividades se alinea con las demandas y desafíos del modelo de servicio educativo, el Proyecto Educativo Nacional, el Proyecto Educativo Regional, el Perfil de egreso del programa Curricular de Educación Inicial, el Marco del Buen Desempeño Docente, nuestro Reglamento Institucional, Plan Anual, Proyecto Educativo Curricular y Mapa de Procesos Académicos desde un enfoque de calidad orientado a la formación inicial docente y continua de cara a los nuevos desafíos.

La EESPP - “Emilia Barcia Boniffatti” fiel a sus principios y valores continúa en la senda de desarrollar procesos de formación inicial docente y continua desde el pensamiento de sus fundadoras, las hermanas Emilia y Victoria Barcia Boniffatti, educadoras referentes de la Educación en nuestro país.

Finalmente, esta actualización del Proyecto Educativo Institucional, se constituye en un proceso de mejora continua desde una gestión participativa, transparente, innovadora, humana, que con eficiencia y eficacia conduce la labor a la que nos debemos.

1 DATOS GENERALES

1.1 DATOS DE LA INSTITUCIÓN

- Nombre de la Institución: Escuela de Educación Superior Pedagógica “Emilia Barcia Boniffatti”.
- Región – Provincia – Distrito: Lima Metropolitana – Lima - Lima
- Nombre de la directora: Katia Ninosca Flores Ledesma
- Correo de la directora: katia.flores@emiliabarcia.edu.pe
- Tipo de gestión: Pública.
- Tipo de Institución: Escuela de Educación Superior Pedagógica.
- Correo Electrónico institucional: iesppei.ebb@gmail.com
- Dirección: Calle Víctor Criado Tejada 2712. Urb. Elio – Lima
- Código Modular: 1065416
- Número Telefónico: 01-5643380
- Portal Web Institucional: <https://emiliabarcia.edu.pe/>
- Base legal: Creada por Resolución Suprema N° 361-64 ED
- Revalidación de autorización de funcionamiento institucional: Resolución Directoral N°00046-2019-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID.
- Título que brindamos: Licenciado en Educación Inicial
- Dependencia Administrativa: DRELM.
- Dependencia Pedagógica: DIFOID – MINEDU

1.2 UBICACIÓN

- Lugar: Lima
- Distrito: Lima
- Provincia: Lima
- Departamento: Lima Metropolitana

1.3 PROGRAMA DE ESTUDIOS QUE OFERTA

- Programa de Educación Inicial, según Resolución Ministerial N° 246-2020-MINEDU.

1.4 MARCO NORMATIVO

- **La Constitución Política del Perú**, que establece en el artículo 13 que la finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona humana.
- **Ley General de Educación, Ley N° 28044**, en su artículo 13° define la calidad de la educación “el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida”; así también, en su artículo 53, indica que el estudiante es el centro del proceso y del sistema educativo.
- **El Proyecto Educativo Nacional al 2036**, plantea como objetivo estratégico 3: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia. Lo que demanda una educación superior de calidad, un programa de formación inicial y en servicio docente, que responda a las demandas y necesidades sociales y educativas de la comunidad local, regional y nacional.
- **Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE, Ley N° 28740**, establece su finalidad y presenta los Estándares y Criterios de Evaluación, Acreditación y Certificación.
- **Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, Ley N° 30512**, que precisa que las Escuelas de Educación

Superior (EES) son instituciones educativas de la segunda etapa del Sistema Educativo Nacional, que forman personas especializadas en los campos de la docencia, la ciencia y la tecnología, con énfasis en una formación aplicada. Los IESP, como centros especializados en la Formación Inicial Docente, forman, en base a la investigación y práctica pedagógica, a los futuros profesores, para la educación básica y coadyuvan a su desarrollo profesional en la formación continua y; brindan programas de formación pedagógica que responden a las políticas y demandas educativas del país.

- **Modelo de Servicio Educativo (MSE) para las Escuelas Educación Superior Pedagógicas (EESP), aprobada por R.M N° 570-2018-MINEDU**, de fecha 18 de octubre del 2018, en su numeral 4. define al Modelo de Servicio Educativo corresponde a un esquema institucional, organizacional y sistémico específico, que aseguran a componentes pedagógicos y de gestión institucional en la prestación del servicio público en el país.
- **Guía para el planeamiento institucional, aprobada por Resolución Presidencia de Concejo Directivo N° 0016-2019-CEPLAN/PCD**, que orienta los planes institucionales de las entidades integrantes del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAN, en el marco del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.
- **Norma Técnica disposiciones para la elaboración de los instrumentos de gestión de los IESP/EESP, aprobada Mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-MINEDU**, en su numeral 6.1 establece que los instrumentos de gestión son documentos técnicos normativos que regulan diversos aspectos de gestión institucional y pedagógica de los IESP/EESP, en función a las necesidades de la comunidad educativa de su entorno regional. Adicionalmente los instrumentos de gestión se constituyen como herramienta de mejora continua para la gestión del MSE, en el marco del cumplimiento de las condiciones básicas de calidad a lo que hace referencia la Ley N° 30512.
- **Norma Técnica Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, aprobada mediante Resolución Viceministerial N° 227-2019-MINEDU**, en su numeral 4.12 define al Proyecto Educativo Institucional “instrumento de gestión estratégica que presenta la misión y visión de la Escuela de Educación Superior Pedagógica, establece y prioriza sus objetivos, estrategias y articula el planeamiento institucional con las necesidades del contexto territorial en materia de formación docente y el marco estratégico del sector educativo regional y nacional”.
- **Diseño Curricular Básico Nacional del Programa de estudios de Educación Inicial aprobado con Resolución Viceministerial N° 163-2019-MINEDU** del 04 de julio de 2019.
- **RSGP N°006-2019-PCM/SGP**, que aprueba la Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público.
- **Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 006-2018-PCM/SGP**, Norma Técnica para la Implementación de la Gestión por Procesos en las Entidades de la Administración Pública.
- **Resolución Viceministerial N°157-2020-MINEDU**, aprueba la Norma Técnica denominada “Orientaciones para el desarrollo del servicio educativo en los Centros de Educación Superior Técnico Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19” y la Norma Técnica denominada “Orientaciones para la supervisión del servicio educativo en los Centros de Educación Superior Técnico Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19”.

2 ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA INSTITUCIÓN

El análisis situacional de la institución comprende los siguientes elementos:

- Resultados institucionales.
- Funcionamiento institucional (análisis del contexto interno).
- Vinculación de la institución con el entorno (análisis del contexto externo).
- Diagnóstico institucional – FODA
- Mapeo de actores
- Matriz de articulación de lineamientos estratégicos con política nacional y regional

2.1 RESULTADOS INSTITUCIONALES

Los resultados institucionales son los niveles de: matrícula, aprendizaje, demanda educativa, retiro y otros. Éstos permiten medir y conocer el desempeño de la institución a través de su evolución durante períodos de cinco años previos al inicio del diagnóstico. Son resultados institucionales que se muestran en las siguientes tablas:

Matrícula: Evolución de la cantidad de estudiantes matriculados comprendidos entre los años 2015 al 2019.

Tabla 1

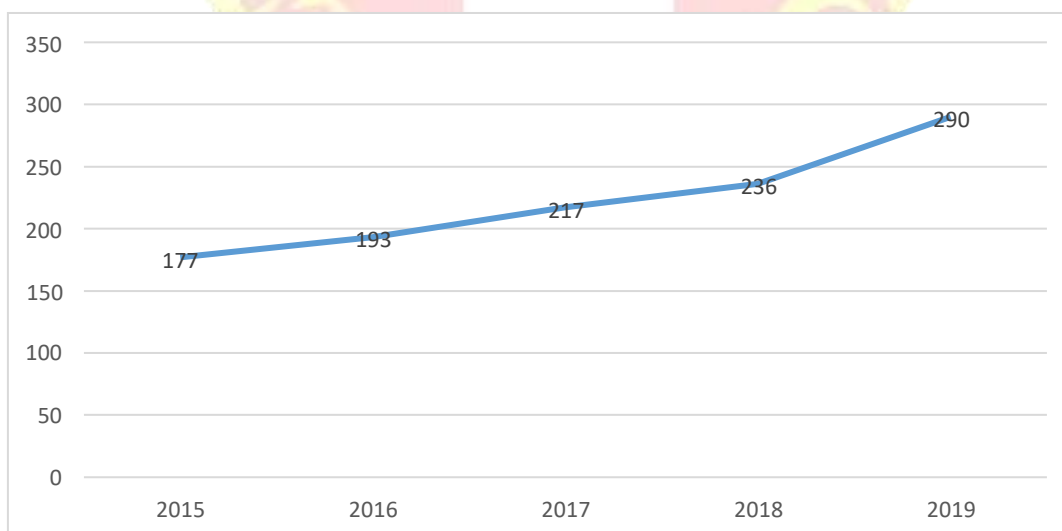
Evolución de la cantidad de estudiantes matriculados entre los años 2015 y 2019.

2015	2016	2017	2018	2019
177	193	217	236	290

Nota. Esta tabla fue elaborada a partir de la información facilitada en la oficina de Secretaría Académica de la EESPP “EBB”, 2019

Figura 1

Evolución de la cantidad de estudiantes matriculados entre los años 2015 y 2019.



Nota. El gráfico representa la evolución de la cantidad de estudiantes matriculados entre los años 2015 y 2019

Nivel de aprendizaje y progreso académico: Evolución de las calificaciones obtenidas por los estudiantes en los cursos y módulos.

Tabla 2

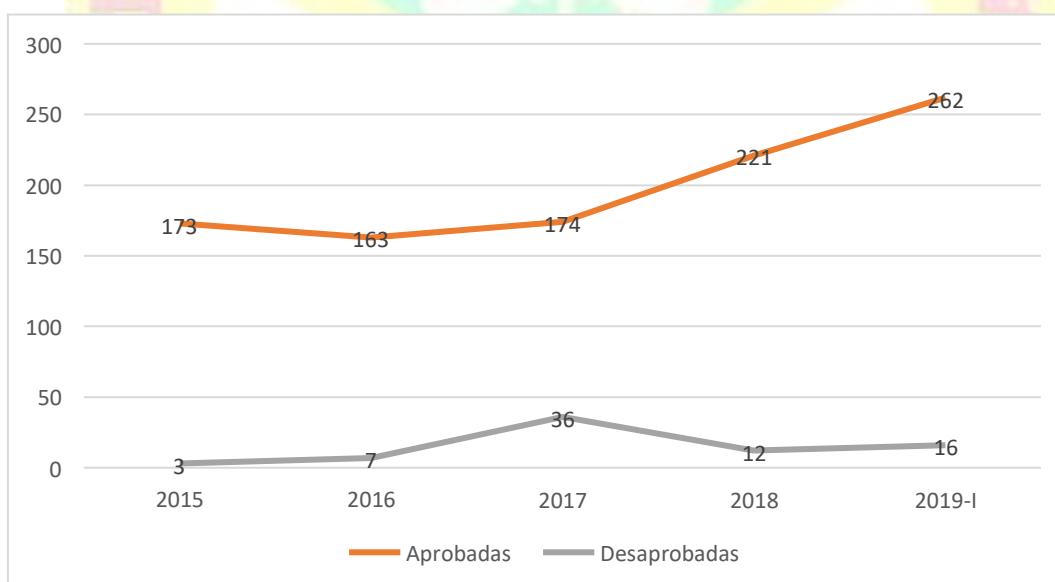
Evolución de las calificaciones obtenidas por los estudiantes en los cursos y módulos.

Nivel de aprendizaje	2015		2016		2017		2018	
	C	%	C	%	C	%	C	%
Aprobadas	173	98.29	163	95.88	174	82.85	221	94.84
Desaprobadas	3	1.70	7	4.11	36	17.14	12	5.15

Nota. Esta tabla fue elaborada a partir de la información facilitada en la oficina de Secretaría Académica de la EESPP “EBB”, 2019

Figura 2

Evolución de las calificaciones obtenidas por los estudiantes en los cursos y módulos.



Demanda educativa: Evaluación de las cantidades de postulantes e ingresantes a la institución.

Tabla 3

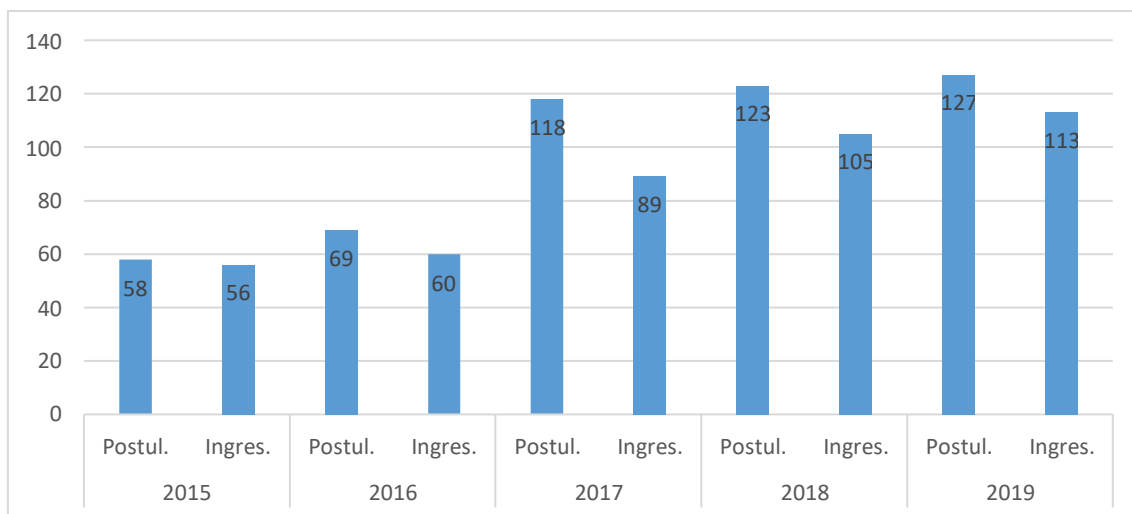
Evaluación de las cantidades de postulantes e ingresantes a la institución.

2015		2016		2017		2018		2019	
Postul.	Ingres	Postul.	Ingres	Postul.	Ingres	Postul.	Ingres	Postul.	Ingres
58	56	69	60	118	89	123	105	127	113

Nota. Esta tabla fue elaborada a partir de la información facilitada en la oficina de Secretaría Académica de la EESPP “EBB”, 2019

Figura 3

Evaluación de las cantidades de postulantes e ingresantes a la institución.



Licencia: Porcentaje de estudiantes que solicitan licencia en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados.

Tabla 4

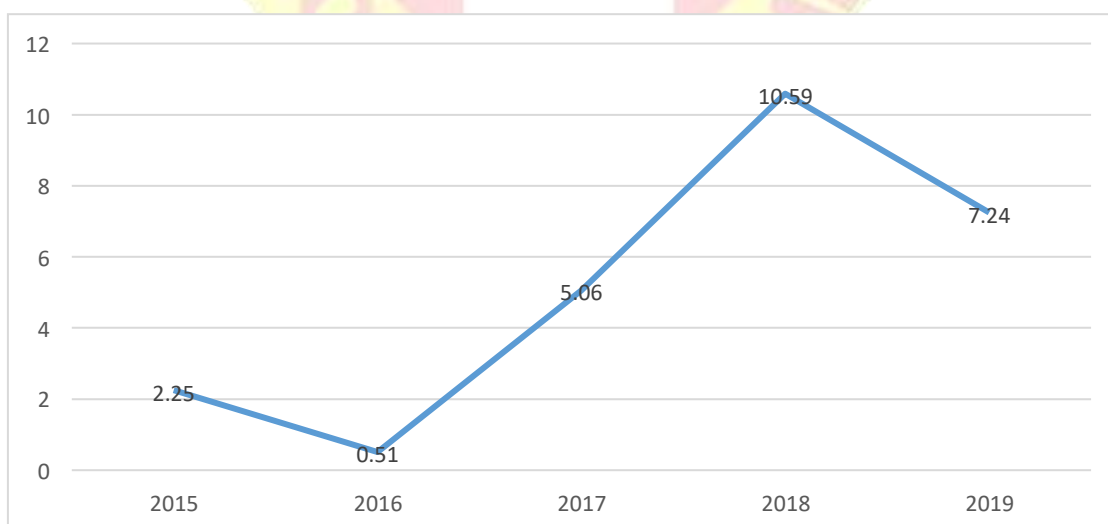
Porcentaje de Licencia en relación al número de matriculados.

2015	2016	2017	2018	2019
2.25	0.51	5.06	10.59	7.24

Nota. Esta tabla fue elaborada a partir de la información facilitada en la oficina de Secretaría Académica de la EESPP "EBB", 2019

Figura 4

Porcentaje de Licencia en relación al número de matriculados.



Abandono/Retiro: Número de estudiantes que abandonaron los estudios o solicitaron retiro voluntario en un ciclo académico.

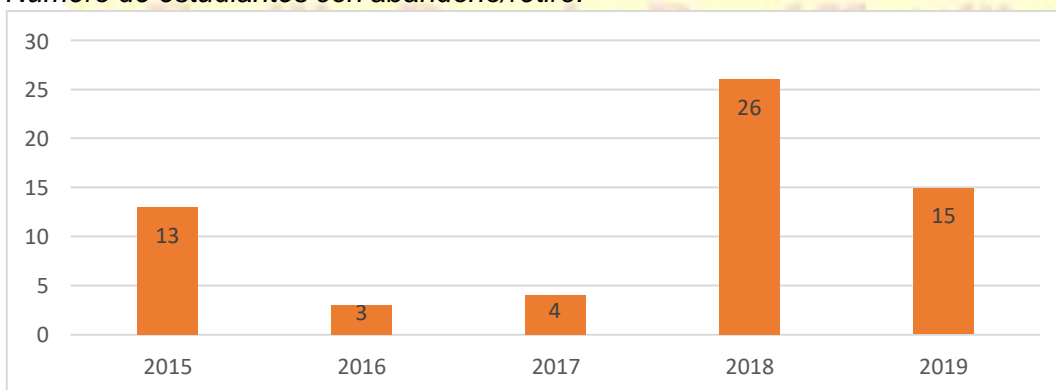
Tabla 5

Número de estudiantes con abandono/retiro.

2015	2016	2017	2018	2019
13	3	4	26	15

Figura 5

Número de estudiantes con abandono/retiro.



Traslado: Número de estudiantes que provienen de otras instituciones (traslado externo)

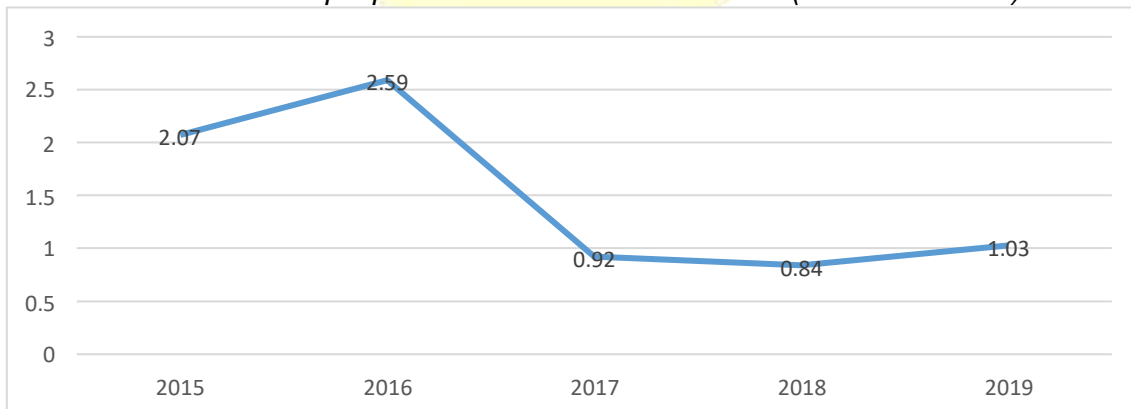
Tabla 6

Número de estudiantes que provienen de otras instituciones (traslado externo).

2015	2016	2017	2018	2019
2.07	2.59	0.92	0.84	1.03

Figura 6

Número de estudiantes que provienen de otras instituciones (traslado externo).



Producción de investigaciones e innovaciones: Evolución del número de investigaciones e innovaciones que la institución genera, así como su impacto en la práctica pedagógica.

Tabla 7

Número de investigaciones e innovaciones.

2015	2016	2017	2018	2019
1	0	0	4	4

Nota. Esta tabla fue elaborada a partir de la información facilitada en la oficina de Unidad de Investigación de la EESPP "EBB", 2019

A continuación, se presentan los resultados institucionales de la escuela:

Tabla 8

Análisis de los resultados institucionales de la institución.

Resultados obtenidos	Problemas identificados	Causas asociadas
Respecto al progreso académico, en los últimos 5 años, se ha sostenido el buen rendimiento académico de las estudiantes en general. Sin embargo, se observa que las estudiantes ingresantes desaprueban diversas áreas respecto al mínimo esperado en áreas de comunicación y matemática desde la educación secundaria. Se observa que con el transcurrir de los años hemos tenido un crecimiento porcentual con respecto al año anterior. Por ejemplo, en el 2016 se tuvo un crecimiento de un 9% con respecto al año 2015, en el 2017 se tuvo un incremento del 12% mientras que en el 2018 incrementamos un 9% y finalmente en el 2019 hemos incrementado un 23%	Bajos niveles de rendimiento del 10% de las estudiantes del I al III ciclo	Estudiantes que aplican estrategias de aprendizaje poco efectivas e inadecuados hábitos de estudio. Insuficiente acompañamiento tutorial a los estudiantes para la mejora de los aprendizajes.
	Dificultades para la adaptación a las demandas de estudios superiores en la ingresante.	Acciones de consejería no enfocadas en estrategias de aprendizaje con base en los resultados del examen de admisión
	Sobre el nivel de aprendizaje no se cuenta con un sistema adecuado que permita el análisis de la evolución de las calificaciones obtenidas por los estudiantes en los cursos y módulos.	No se cuenta con la autonomía que permita contratar servicios para automatizar estos procesos. No se tiene acceso al sistema para extraer información de fichas de seguimiento académico.
En relación a la matrícula, en los últimos 5 años, se evidencia que la matrícula registra un incremento sostenido manteniendo estrecha coordinación con SIGES-MINEDU para atender cualquier contingencia.	Un 30 % de las estudiantes presentan dificultad para el pago íntegro de la matrícula.	Nivel socio económico de las estudiantes

Sobre la demanda educativa podemos observar que en los últimos 5 años se ha incrementado el número de postulantes que ha implicado el incremento de metas año a año.	Se enfrentan dificultades logísticas que limitan el alcance de las estrategias de difusión.	Demora de atención a requerimientos efectuados oportunamente a la DRELM No se cumple con la autonomía económica que establece la ley.
Sobre licencia de estudios en los últimos 5 años se observa que se incrementaron.	Las estudiantes se ven obligadas a solicitar licencia interrumpiendo sus estudios	Situación socio económica y problemas familiares y/o de salud.
El abandono o retiro de estudiantes en los últimos 5 años incide sobre todo en los primeros ciclos.	Las estudiantes no efectúan su matrícula en los plazos establecidos.	Desaprobación de más de 6 créditos en un ciclo lo que configura la repetición del ciclo. Las dificultades socio económicas que les impide continuar sus estudios.
Los traslados de estudiantes provenientes de otras instituciones registran una ligera variación de incremento en los últimos 5 años.	Limitaciones de traslado que solo se autorizan hasta V ciclo	Marco normativo vigente Precisiones del RI Sistema SIGES que registra el 100% de las notas obtenidas en el IESPP de origen.
Producción de investigaciones e innovaciones		

2.2 FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL (CONTEXTO INTERNO)

El análisis del contexto interno comprende también el análisis de la organización y funcionamiento interno de la institución a través de los principales actores de la institución: estudiantes, docentes, personal administrativo y equipo directivo.

Para ello, se ha realizado una evaluación del nivel de desarrollo de los procesos de la institución según el Modelo de Servicio Educativo, utilizando las siguientes puntuaciones, a fin de identificar fortalezas y debilidades en la institución, así tenemos:

Tabla 9

Puntuación para la Evaluación de Procesos.

NIVEL DE DESARROLLO EN LA EESP	PUNTUACIÓN
Proceso no desarrollado o no llevado a cabo con regularidad	0
Proceso parcialmente desarrollado	1
Proceso se encuentra en un estado avanzado de desarrollo	2
El proceso se ha desarrollado en su totalidad y de manera eficiente.	3

Nota. Fuente: DIFOID-MINEDU-2019

Tabla 10

Análisis del Funcionamiento Interno de la Institución.

Subcomponente del MSE	Proceso	Puntuación	Problemas / Aspectos Positivos Identificados	Causas Asociadas
Estratégico	Gestión de la Dirección	3	<ul style="list-style-type: none"> El Proyecto Educativo Institucional se encuentra desactualizado en algunos aspectos. 	<ul style="list-style-type: none"> Cambios en el marco normativo del Sector Educación. Cambio de escenario causado por el COVID-19.
	Gestión de la Calidad	2	<ul style="list-style-type: none"> Implementación en proceso de la oficina de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Demanda y ajustes del servicio educativo por la emergencia sanitaria.
Misional	Gestión de la Formación Inicial	3	<ul style="list-style-type: none"> Recursos educativos para la enseñanza de los programas de inicial actualizados. Implementación del servicio educativo no presencial. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo colegiado sostenido. Trabajo colaborativo inmediato, respuesta inmediata, eficiente y eficaz, innovadora, basado en los principios y valores institucionales, garantizando el soporte emocional, pedagógico y de convivencia.
		2	<ul style="list-style-type: none"> Investigación e innovación no priorizadas en la asignación presupuestal. 	<ul style="list-style-type: none"> Inadecuada programación de recursos presupuestales.
	Gestión del Desarrollo Profesional	2	<ul style="list-style-type: none"> La institución desarrolla estrategias de fortalecimiento de las competencias profesionales de los formadores 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un equipo docente competente y dispuesto al trabajo colaborativo en entornos remotos y no presenciales.
	Gestión de la Formación Continua	3	<ul style="list-style-type: none"> La institución cuenta con docentes capacitados para brindar formación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con amplia experiencia y demanda de los servicios de formación continua.
	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	3	<ul style="list-style-type: none"> La institución cuenta con la Unidad de bienestar y empleabilidad con personal calificado, con experiencia con servicios a la estudiante tutoría, consejería, empleabilidad, responsabilidad social, seguimiento al estudiante, servicios de bienestar para los 	<ul style="list-style-type: none"> Reciente implementación de la Unidad para Servicios educacionales complementarios

Subcomponente del MSE	Proceso	Puntuación	Problemas / Aspectos Positivos Identificados	Causas Asociadas
			integrantes de la comunidad educativa, feria vocacional	
	Área de calidad.	RDR.No.242 1-2020 - DRELM	<ul style="list-style-type: none"> La institución cuenta con el Área de calidad con personal calificado, con experiencia para la gestión de los procesos de aseguramiento de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Alineación de puestos y funciones. Para la adecuación del nuevo modelo de servicio educativo de las EESPP
	Seguimiento a Egresados	1	<ul style="list-style-type: none"> Limitaciones para el óptimo seguimiento a los egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con un sistema de automatización de la información académica.
Soporte	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	2	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad en la ejecución presupuestal a pesar de contar con mayor recaudación. 	<ul style="list-style-type: none"> No se tiene autonomía económica-financiera, dependencia y demora en la DRELM.
	Gestión Logística y Abastecimiento	1	<ul style="list-style-type: none"> Los requerimientos y compras son tardíos y en muchas ocasiones no son atendidos e inclusive con elevados precios. 	<ul style="list-style-type: none"> Centralismo en las compras e inestabilidad en el equipo de logística De la DRELM.
		1	<ul style="list-style-type: none"> Dotación de materiales y otros insumos que nos responden a los requerimientos de la institución. 	
	Gestión de Recursos Tecnológicos	1	<ul style="list-style-type: none"> Déficit y dificultad en la adquisición, mantenimiento de recursos tecnológicos. 	<ul style="list-style-type: none"> No se ha invertido de parte de la DRELM que dispone nuestros recursos.
	Atención al Usuario	2	<ul style="list-style-type: none"> La institución atiende al usuario desde las distintas áreas a pesar de no contar con personal en el CAP. 	<ul style="list-style-type: none"> CAP que no considera personal para esta atención.
	Asesoría Legal	0	<ul style="list-style-type: none"> No contamos con personal. 	<ul style="list-style-type: none"> No contamos a nivel presupuestal ni en CAP con esta plaza.

Nota. Fuente: Matriz adaptación de DIFOID, EESPP "EBB" 2020

2.3 VINCULACIÓN DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO (ANÁLISIS DEL CONTEXTO EXTERNO)

El análisis del contexto externo incluye la identificación de la demanda en Educación Superior Pedagógica y aspectos de índole demográfico, político, económico, social, cultural, tecnológico, entre otros, de la Región, a fin de determinar cómo influye en la institución, el cual lo presentamos en la siguiente tabla:

Tabla 11

Análisis del contexto externo.

Aspectos del Contexto Externo	Descripción del aspecto y de su influencia en la institución
Demanda de Educación Superior Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Según la Unesco, durante la segunda mitad del siglo pasado la población con educación superior experimentó un crecimiento sin precedentes a escala mundial. Así, de 1960 a 1995, el número de estudiantes matriculados en educación superior se incrementó de 13 a 82 millones de personas. ▪ La composición de la demanda por formación pedagógica, presentando el número total de postulantes e ingresantes y la estructura porcentual según especialidades en 2005, revela que, de las 32 mil postulaciones a educación pedagógica en los ISP del país, 16.9% a Educación Inicial, 18 mil jóvenes se presentaron a los ISP estatales, se presentaron 15 mil jóvenes, concentrándose en las especialidades de Educación Inicial con 19.9%. En total, 20 mil jóvenes ingresaron a los ISP en 2005, de los cuales 9,537 lo hicieron a ISP públicos y 11 mil a ISP privados. ▪ Esto se tradujo en una tasa de admisión de 64% para el total de ISP, 54% en los públicos y 76% en los privados. Según especialidades, la Educación Inicial tuvo una tasa de admisión de 68%
Demográfico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una tendencia a nivel mundial desde finales del siglo XX es que la educación superior en su totalidad ingresó en un proceso de expansión, reestructuración, masificación y reorientación (Altbach, Reisberg & Rumbley, 2009; Biggs, 2005). ▪ Como resultado de ello puede observarse la aparición de nuevas instituciones y sedes, las cuales inclusive llegan a trascender los espacios regionales y nacionales. ▪ Existen diferencias muy marcadas entre los niveles de calidad y propósitos de las instituciones, por ejemplo, algunas se orientan a la excelencia académica y/o a la investigación, mientras que otras están centradas en absorber la demanda de los estudiantes que no cumplen con los requisitos de las demás instituciones de educación superior públicas y privadas (López, 2008; Verger, 2008).
Político	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El MINEDU y la Dirección Regional de Educación tiene como prioridad la mejora de la calidad de la educación en la región. Ésta es una condición favorable para presentar los objetivos y líneas estratégicas de la institución, y obtener los recursos necesarios.
Económico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El crecimiento económico es positivo durante los últimos dieciséis años, habiéndose elevado el PBI per cápita de 1,981 dólares norteamericanos en 2001 a 6,049 en 2016, vale decir, se ha triplicado.

Aspectos del Contexto Externo	Descripción del aspecto y de su influencia en la institución
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Dirección Regional de Educación ha identificado empresas que están interesadas en invertir en la educación de la región. Ello es una condición favorable para las necesidades y prioridades en infraestructura e investigación, y obtener los recursos que se necesitan. ▪ Shock de inversiones
Social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los actuales estudiantes de la institución y la población de estudiantes egresados de la EBR de la región, suelen desarrollar emprendimientos familiares. ▪ Esta expansión permitió el incremento global de la tasa de ingresantes y matriculados en la educación superior, quienes presentan edades, capacidades, aptitudes académicas, motivaciones, niveles socioeconómicos, características culturales y experiencias previas diversas (Gallo, 2005). Pese a ello, aún persiste la inequidad en el acceso por motivos de género, económicos, culturales, entre otros (López, 2008). ▪ La Formación Inicial Docente en distintas latitudes, en América Latina hay algunos aspectos peculiares que no pueden entenderse fuera del contexto demográfico, económico, laboral y sociocultural de la región (Vaillant, 2013).
Cultural	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La población de estudiantes egresados de la EBR de la región presenta niveles bajos en las capacidades de matemática y comprensión lectora.
Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La región cuenta con alta conectividad a través de internet y telefonía.

Nota. Fuente: Elaboración de la Comisión. EESPP “EBB”, 2020.

2.4 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – FODA

A partir de los resultados obtenidos del análisis sobre los resultados institucionales, funcionamiento interno y entorno, se recomienda ordenar las principales conclusiones en una matriz de Fortalezas, Oportunidades, Amenazas y Debilidades.

Tabla 12

Identificación de fortalezas y debilidades.

Procesos	Fortalezas	Debilidades
Gestión de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión por procesos participativos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultades en la planificación presupuestal
Gestión de la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comité de calidad constituido y funcionando. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reciente implementación del Área de Calidad.
Admisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesos de admisión exitosos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes estables se inhiben del proceso.
Gestión de la formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes formadores capacitados para la oferta del servicio de formación inicial. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limitadas estrategias de educación superior y en investigación.

Procesos	Fortalezas	Debilidades
Gestión del Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias de fortalecimiento al desarrollo profesional de los formadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultades de horarios entre docentes.
Gestión de la Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes formadores capacitados para la oferta del servicio de formación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultades para la ejecución del presupuesto.
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo de tutores competentes y comprometidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicio en inicio de su implementación
Seguimiento a Egresados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se viene trabajando la base de datos con información de egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se cuenta con el sistema automatizado para seguimiento de egresados
Gestión de recursos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cuenta con creciente recaudación por recursos propios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ineficiente ejecución presupuestal desde la DRELM.
Gestión Logística y Abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espacios de aprendizaje, aulas, CEDIT, laboratorios con equipamiento básico, mobiliario, biblioteca, patio, CRAEI, tópico, sala de estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Escuela no cuenta con la autonomía que le permita disponer de su presupuesto.
Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño orientado a la mejora continua y el bien común. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limitado desarrollo de habilidades blandas en un 15% del personal.
Gestión de Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 40% de docentes que emplean la virtualización de los aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Licencias actualizadas de aplicativos para enseñanza-aprendizaje.
Atención al Usuario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mecanismo de atención de reclamos implementados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escasa capacitación para el manejo de reclamos.
Asesoría Legal		<ul style="list-style-type: none"> ▪ No contamos con personal no especializado.

Nota. Fuente: Elaboración de la Comisión. EESPP "EBB", 2020.

Tabla 13
Identificación de oportunidades y amenazas.

Aspectos de contexto Externo	Oportunidades	Amenazas
Demanda de Educación Superior Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creciente demanda de postulantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ineficiente soporte a las estudiantes con datos y recursos tecnológicos a pesar de contar con presupuesto de parte de la DRELM y MINEDU.
Demográfico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumento de población escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajos niveles de aprendizaje desde la EBR
Político	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reforma de la formación inicial docente. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inestabilidad política.
Económico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Shock de inversiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deficiente ejecución del presupuesto asignado a la formación inicial docente.

Aspectos de contexto Externo	Oportunidades	Amenazas
Social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programas sociales favorecen asistencia de niños a escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inseguridad ciudadana.
Cultural	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creciente valoración de la población acerca de la necesidad de una adecuada atención a la primera infancia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poca valoración social de la carrera docente.
Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor disponibilidad de recursos tecnológicos para el aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acelerado desfase de los equipos tecnológicos.

Nota. Fuente: Elaboración de la Comisión. EESPP “EBB”, 2020.

2.5 MAPEO DE ACTORES

El mapa de actores es la representación gráfica de la posición de los diversos actores con relación a la gestión de la institución, permitiendo conocer quiénes son discrepantes, neutrales o colaboradores, a fin de formular estrategias para acercarlos a la gestión. Para ello, se ha organizado de la siguiente manera:

- a) Identificación de actores que tiene algún tipo de relación o vínculo con la gestión de la institución. A continuación, presentamos el listado de instituciones vinculadas a la gestión institucional:
 - Postulantes Egresados de la EBR
 - Estudiantes actuales de la institución.
 - Padres de estudiantes actuales de la institución.
 - Docentes de EESP - Docentes de EB
 - DIFOID
 - DEI
 - Dirección Regional de Educación
 - Gerencias de Educación, cultura, desarrollo social de los municipios de Lima, Jesús María, Pueblo Libre, Comas, San Miguel, Villa María del Triunfo, otras
 - Directores de instituciones educativas de la EBR y programas de la Red de Aliados
 - Red Kipus
 - UNESCO
 - Grupo Impulsor por la Educación Inicial
 - Directores de instituciones privadas de la EBR: Maestra de Educación Inicial SAC, Editorial San Marcos
 - A Educar Group - Marketing digital
 - Revista Mis Ideas – Molitalia

- b) Clasificación por tipo de actor, los diferentes actores pueden ser:
 - Organizaciones representantes de la población local: población, comunidades y organizaciones civiles.
 - Entidades públicas: nacionales, regionales y locales.

- Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperantes.
 - Entidades privadas con fines de lucro: empresas, asociaciones de productores o prestadores de servicios.
- c) Determinación de las posiciones. Las posiciones de los actores pueden ser:
- Colaborador con la gestión de la institución – El actor demuestra, compromiso o participación en las actividades que realiza la institución.
 - Neutral o indiferente con la gestión de la institución – El actor evidencia desinterés o indiferencia respecto a la institución.
 - Opositor con la gestión de la institución (El actor demuestre actitud contraria, establece relaciones de conflicto con la institución).
- d) Ubicación de los actores en el mapa:
- El análisis de los actores lo detallamos en la siguiente tabla 14.

Tabla 14
Mapeo de actores externos.

Principales actores	Colaboradores	Neutrales	Opositores
Organizaciones representantes de la población local: población, comunidades y organizaciones civiles.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Postulantes Egresados de la EBR. ▪ Estudiantes actuales de la institución. ▪ Padres de estudiantes actuales de la institución. ▪ Docentes de la EESP, Docentes de EBR. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Padres de familia de estudiantes que cursan el programa de estudios. ▪ Municipalidad Provincial. ▪ Gobierno Regional de Lima Metropolitana. ▪ Población de la ciudad Lima. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institutos pedagógicos privados.
Instituciones públicas: nacionales, regionales y locales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ DIFOID ▪ DEI ▪ Dirección Regional de Educación. ▪ Gerencias de Educación, cultura, desarrollo social de los municipios de Lima, Jesús María, Pueblo Libre, Comas, San Miguel, Villa María del Triunfo, otras. ▪ Directores de instituciones educativas de la EBR y programas de la Red de Aliados. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institutos pedagógicos que ofertan el programa de Educación Inicial.

Principales actores	Colaboradores	Neutrales	Opositores
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperantes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Red Kipus. ▪ UNESCO ▪ Grupo Impulsor por la Educación Inicial. 		
Entidades privadas con fines de lucro: empresas, asociaciones o prestadores de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directores de instituciones privadas de la EBR Maestra de Educación Inicial SAC - Editorial San Marcos. ▪ A Educar Group - Marketing digital. ▪ Revista Mis Ideas - Molitalia. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios de comunicación

Nota. Fuente: Elaboración de la Comisión. EESPP “EBB”, 2020.

2.6 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS CON POLÍTICA NACIONAL Y REGIONAL

En la planificación estratégica, es importante referir el marco de lineamientos estratégicos nacionales y regionales que está relacionada con la gestión institucional y pedagógica; en ese sentido, en su actuar la escuela hace referencia a los proyectos de visión conjunta del país, para toma en cuenta el Plan Bicentenario, el Acuerdo Nacional y el PEN al 2036. A continuación, se precisan aspectos importantes que toma en cuenta el PEI de la escuela EBB:

a) Foro del Acuerdo Nacional

Plantea la Visión del Perú al 2050, aprobado en la sesión 126 de abril de 2019, que constituye base para la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050. En el Acuerdo 1, afirma, “las personas alcanzan su potencial en igualdad de oportunidades y sin discriminación para gozar de una vida plena”, en lo que se refiere a educación, el Estado es el garante en la formación integral, en el acceso y la calidad.

b) Plan Bicentenario del Perú

En el Plan Bicentenario se plantea el reto de mirar el futuro de forma integrada y coherente mediante ejes estratégicos que trazan objetivos, acciones y metas al 2021, enfatizando los determinantes del cambio hacia el 2030 y proponiendo proyectar al Perú hacia el 2050. Se enumera los seis ejes estratégicos:

1. Derechos fundamentales y dignidad de las personas.
2. Oportunidades y acceso a los servicios.
3. Estado y gobernabilidad.
4. Economía, competitividad y empleo.
5. Desarrollo regional e infraestructura.
6. Recursos naturales y ambiente.

c) Proyecto Educativo Nacional al 2036: una ciudadanía plena

Cuya visión es: Todas las personas en el Perú aprendemos, nos desarrollamos y prosperamos a lo largo de nuestras vidas, ejerciendo responsablemente nuestra libertad

para construir proyectos personales y colectivos, conviviendo y dialogando intergeneracional e interculturalmente en una sociedad democrática, equitativa, igualitaria e inclusiva, que respeta y valora la diversidad en todas sus expresiones y asegura la sostenibilidad ambiental.

Y sus propósitos del PEN al 2036, son:

- i. Vida ciudadana
- ii. Inclusión y equidad
- iii. Bienestar socioemocional
- iv. Productividad, prosperidad, investigación y sostenibilidad

La institución se proyecta en este marco orientador, cuya articulación se da con su visión sus propósitos y las orientaciones estratégicas a nivel del país.

1. La educación y los procesos de aprendizaje trascienden el ámbito de la escuela. El desarrollo tecnológico, del conocimiento y social hacen de los aprendizajes un asunto de mayor dimensión y complejidad que en el pasado.
2. La persona como objetivo principal en sus posibilidades de aprender y de liberar sus capacidades e iniciativas, proceso que se extiende a lo largo de la vida. Y es que las mutaciones sociales; la desaparición, transformación y creación de empleos; así como el desarrollo de la ciencia y la tecnología obligan a que el proceso educativo vaya más allá de la educación formal y escolarizada.
3. La indagación y el pensamiento científico nutriéndose de la innovación y la tecnología. En especial, las tecnologías de la comunicación e información deben ayudar a potenciar la enseñanza – aprendizaje, el aprendizaje autónomo y la investigación.
4. Educación como tarea de todos. El educador sigue siendo el factor clave de formación, sobre todo para desarrollar el potencial, la ética, el profesionalismo y el despliegue del liderazgo de los estudiantes mostrando el compromiso y la comprensión de sus necesidades y entornos.
5. Una gestión educativa orientada hacia el ciudadano, que fortalece la mayor autonomía de las instituciones educativas. Indispensable en un país altamente heterogéneo en lo sociocultural, económico, etnográfico.

3 IDENTIDAD INSTITUCIONAL

La EESPP “Emilia Barcia Boniffatti”, asume una identidad global a través de principios rectores de sus actores, para ello se plantea a futuro, con una tarea concreta de bridar un servicio de calidad y toma en cuenta su escenario real, a fin de corregir las debilidades, afrontar las amenazas y asume como cultura institucional la mejora continua.

3.1 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

- Nombre: Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Boniffatti”

3.2 CREACIÓN

- Resolución Suprema N° 361-64 ED

3.3 HISTORIA

Los inicios de la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” se remontan al año 1930, cuando se crea el Primer Jardín de Infantes Experimental que cumplía la doble función de atender a los niños menores de 6 años y orientar la formación de los docentes que trabajaban con dichos niños.

En los primeros años de funcionamiento las hermanas Emilia y Victoria Barcia Boniffatti, se dedicaron a orientar la creación y funcionamiento de otros Jardines de la Infancia en todo el Perú y a capacitar y especializar a docentes en ejercicio en Educación Infantil.

En 1959 el 1° Jardín Estatal del Perú forma parte del Instituto Nacional de Especialización en Educación Infantil, al crearse como resultado de 28 años de especialización de docentes en servicio en Educación de la primera infancia.

Es gracias a la gestión de estas hermanas, que en 1964 se crea por RS N° 316 la Normal Urbana Experimental de Educación Infantil como parte de la institución para la formación inicial de Maestras de Educación Infantil (Pre-Primaria o Pre-escolar) designando como directora a la Srta. Emilia Zanika Barcia Boniffatti.

En 1971 la Reforma Educativa considera con mucho acierto a la Educación Inicial como Primer Nivel del Sistema Educativo y convierte a la Escuela Normal Urbana Experimental en el Instituto Pedagógico Nacional de Educación Inicial (IPNEI), cuya tarea fundamental era la formación profesional en la especialidad, de acuerdo a los avances tecnológicos y científicos de la época. Desde 1984 al 2000 cumplió con la tarea de profesionalizar a nivel nacional a los docentes en servicio sin título pedagógico en la especialidad de Educación Inicial.

En el año 1994, por D.S. N°05-94-ED adquiere la denominación de Instituto Superior Pedagógico Nacional de Educación Inicial (ISPNEI). Posteriormente cambió la denominación de Nacional por Público por lo que adquirió la denominación: Instituto Superior Pedagógico Público de Educación Inicial (ISPPEI).

En mayo del 2004, acuña el nombre de Emilia Barcia Boniffatti, por RD N° 2005-2004-DRELM, como justo homenaje de reconocimiento y gratitud a la fundadora del primer Jardín Infantil del Perú y en el año 2013 según RDR 07239-2011 se adecua la denominación del Instituto a Instituto De Educación Superior Pedagógico Público De Educación Inicial “Emilia Barcia Boniffatti”

El IESPP “EBB”, fiel a su compromiso de formar maestros(as) de Educación Inicial, ha graduado a la fecha 50 promociones y está siempre atento a la búsqueda de respuestas oportunas y acertadas a los requerimientos educativos del nivel de educación inicial de nuestro país.

El IESPP “EBB” con más de 50 años de formación magisterial, donde se implementó, como iniciativa de investigación e innovación desde el año 2005, el Centro de Educación Temprana para niños de 6 meses hasta 2 años bajo el enfoque del desarrollo autónomo y el aprendizaje significativo.

Todo por Amor, Nada por Fuerza, legado de San Francisco de Sales, sigue siendo nuestro lema institucional adoptado desde 1931.

3.4 OFERTA EDUCATIVA

Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Boniffatti” en la actualidad oferta únicamente el programa de estudios de Educación Inicial.

3.5 MISIÓN

La misión de la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” al 2024 es:

Formar profesionales de Educación Inicial y en formación continua para la atención de la primera infancia con calidad, pertinencia, interculturalidad y transdisciplinariedad con el propósito de promover el desarrollo integral del niño, la familia y la comunidad.

3.6 VISIÓN

Al 2024, ser una institución formadora de profesionales líderes en la educación Inicial con sólida formación académica, moral y ética, comprometidos con la atención integral de la primera infancia y la transformación de una sociedad democrática, solidaria, inclusiva justa y tolerante.

3.6 PRINCIPIOS Y VALORES

Los principios institucionales son reglas o normas que se consideran como deseables y que orientan el accionar de la institución. Sirven como parámetros para medir los resultados del desempeño institucional:

- Identidad y autoestima
- Identidad personal y sociocultural
- Integralidad de la persona.
- Participación y flexibilidad
- Mediador del aprendizaje.
- Autonomía y Libertad.
- Reflexión en y desde la práctica para la reconstrucción social.
- Iniciativa y Creatividad.
- Responsabilidad y Compromiso.
- Conciencia Democrática, Desarrollo sustentable y sostenible.
- Evaluación con énfasis formativo

Los valores institucionales apoyan a la misión y visión de la institución e inspiran en el quehacer diario de la institución.

- Amor
- Respeto
- Honestidad
- Justicia
- Libertad
- Paz
- Responsabilidad
- Verdad
- Solidaridad
- Participación

4 OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Los objetivos y líneas estratégicas se definen en función al Diagnóstico, la Visión y la Misión de la institución y al MSE, los cuales se agrupan en tres subcomponentes:

- Misionales (relacionadas con los servicios educativos de formación inicial docente, de formación continua y de desarrollo profesional)
- Soporte (relacionadas con los recursos económicos y financieros, la logística y el abastecimiento, el personal, los recursos tecnológicos, la atención a usuarios y la asesoría legal) y
- Estratégicos (relacionadas a la dirección y la gestión de la calidad).

4.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Se consideran la vía para desarrollar y alcanzar un servicio de calidad educativa en el componente institucional y pedagógica de la institución en concordancia con los procesos estratégicos, misionales y de soporte, cada uno enmarcados en los sub procesos de manera secuencial.

Tabla 15

Objetivos estratégicos según sub componente del MSE.

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Estratégico	PE Procesos Estratégicos	PE01. Gestionar el fortalecimiento de la gestión institucional participativa y transparente.
		PE02. Gestionar el planeamiento y gestión presupuestal.
		PE03. Gestionar el desarrollo organizacional y gestión de calidad
Misional	PM Procesos Misionales	PM01. Gestionar el mejoramiento del nivel de aprendizaje de los estudiantes de la institución.
		PM02. Gestionar el fortalecimiento de las prácticas pre profesionales y su vinculación con la investigación e innovación.
		PM03. Gestionar el desarrollo de programas de formación continua a docentes en servicio de EBR y a otros profesionales.
		PM04. Gestionar el seguimiento a los egresados y su empleabilidad.
		PM05. Gestionar el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes formadores de la EESP.
		PM06.

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
		Gestionar la ampliación de la oferta de programas de estudios.
Soporte	PS Procesos de Soporte	PS01. Gestionar el mejoramiento de la infraestructura y administrar los recursos humanos, sistema logístico y tecnológico.

Nota. Fuente: Elaboración de la Comisión. EESPP “EBB”, 2020.

4.2 LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Responde a los objetivos estratégicos, por lo que se consideran ejes de concreción a través de las actividades y tareas de manera efectiva. A continuación, se detalla la cantidad de líneas estratégicas para cada objetivo y proceso respectivamente.

Tabla 16

Líneas estratégicas según sub componente del MSE.

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
Estratégico	PE Procesos Estratégicos	PE01. Gestionar el fortalecimiento de la gestión institucional participativa y transparente.	PE01.01. Desarrollar gestión participativa y transparente orientada a resultados.
			PE01.02. Evaluar y monitorear los Instrumentos de gestión.
		PE02. Gestionar el planeamiento y gestión presupuestal.	PE02.01. Asesorar, participar y monitorear el proceso administrativo institucional.
			PE02.02. Evaluar periódicamente la modernización del servicio educativo.
		PE03. Gestionar el desarrollo organizacional y gestión de calidad	PE03.01. Gestionar la acreditación del programa e Institucional.
			PE03.02. Gestionar la renovación de licenciamiento Institucional.
		PE03.03. Evaluar los procesos y resultados.	
Misional	PM Procesos Misionales	PM01. Gestionar el mejoramiento del nivel de aprendizaje de los	PM01.01. Mejorar la enseñanza aprendizaje basado en los principios del enfoque por competencias.

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
		estudiantes de la institución.	PM01.02. Garantizar la enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico reflexivo.
			PM01.03 Promover atracción de estudiantes talentosos de la EBR.
			PM01.04 Asegurar planificación curricular alineada al DCBN 2019.
			PM01.05 Desarrollar orientación y tutoría articulada con los procesos formativos de las estudiantes.
			PM01.06 Asegurar procesos de enseñanza para la mejora de aprendizajes de estudiantes con desempeños por debajo de lo esperado.
			PM01.07 Garantizar servicios básicos de bienestar y atención de emergencias.
		PM02. Gestionar el fortalecimiento de las prácticas pre profesionales y su vinculación con la investigación e innovación.	PM02.01 Asegurar la implementación de las prácticas pre profesionales alineados con el PEI y el PAT
			PM02.02 Gestionar la coordinación con instituciones educativas para la realización de prácticas pre profesionales.
			PM02.03 Desarrollar articulación de los procesos formativos desde la práctica y la investigación.
			PM02.04 Desarrollar propuestas de innovación desde los procesos formativos.
		PM03. Gestionar el desarrollo de programas de formación continua a docentes en servicio de EBR y a otros profesionales.	PM03.01 Desarrollar formación continua de calidad que responda a las demandas de los docentes en servicio y otros profesionales.
		PM04. Gestionar el seguimiento a los egresados y su empleabilidad.	PM04.01 Garantizar seguimiento permanente a la inserción y trayectoria del egresado.
			PM04.02 Gestionar alianzas estratégicas en beneficio de las estudiantes, egresadas y de los usuarios para la empleabilidad y el bienestar.

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS		
		PM05. Gestionar el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes formadores de la EESP.	PM05.01 Gestionar programas de formación para directivos y docentes.		
			PM05.02 Garantizar acompañamiento a los docentes formadores de manera permanente.		
			PM05.03 Desarrollar programas de capacitación, actualización y especialización para FID y formación continua con calidad para los docentes formadores.		
			PM05.04 Gestionar investigaciones e innovaciones que fortalecen la práctica pedagógica.		
			PM05.05 Gestionar la disponibilidad de personal docente a tiempo completo.		
		PM06. Gestionar la ampliación de la oferta de programas de estudios.	PM06.01 Asegurar la oferta de programas de estudio licenciado y con certificado de calidad.		
			PM06.02 Dirigir el proceso de certificación de calidad del programa según el modelo de SINEACE.		
		Soporte	PS Procesos de Soporte	PS01. Gestionar el mejoramiento de la infraestructura y administrar los recursos humanos, sistema logístico y tecnológico.	PS01.01 Programar la adquisición de materiales y recursos educativos físicos y digitales para la atención del funcionamiento institucional y las necesidades formativas.
					PS01.02 Implementar sistema integrado que brinde información confiable, oportuna y accesible a todos los actores del sistema educativo.
					PS01.03 Desarrollar soluciones de materiales y recursos educativos físicos y digitales para la atención del funcionamiento institucional y las necesidades formativas.
PS01.04 Gestionar la implementación de mejora en la infraestructura, ambientes, mobiliario y equipamiento de calidad.					

Nota. Fuente: Elaboración de la Comisión. EESPP “EBB”, 2020.

4.3 INDICADORES Y METAS MULTIANUALES

Tabla 17

Objetivos, líneas estratégicas, indicadores y metas multianuales.

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	META MULTIANUAL				
					2020	2021	2022	2023	2024
Estratégico	PE Procesos Estratégicos	PE01. Gestionar el fortalecimiento de la gestión institucional participativa y transparente.	PE01.01. Desarrollar gestión participativa y transparente orientada a resultados.	Variación anual de gestión de servicios educativos de manera participativa.	55%	65%	75%	85%	95%
			PE01.02. Evaluar y monitorear los Instrumentos de gestión.	Número de instrumentos de gestión institucional actualizados y coherentes.	5	5	5	5	5
		PE02. Gestionar el planeamiento y gestión presupuestal.	PE02.01. Asesorar, participar y monitorear el proceso administrativo institucional.	Variación anual en el nivel de monitoreos sobre el proceso administrativo.	60%	70%	80%	90%	100%
			PE02.02. Evaluar periódicamente la modernización del servicio educativo.	% de evaluaciones realizadas al servicio educativo.	20%	40%	60%	80%	100%
		PE03. Gestionar el desarrollo organizacional y gestión de calidad.	PE03.01. Gestionar la acreditación del programa e Institucional.	Evolución anual de experiencias de mejora implementada por el programa de estudio para la acreditación.	20%	50%	80%	90%	100%
			PE03.02. Gestionar la renovación de licenciamiento Institucional.	Variación anual del nivel de Condiciones Básicas de Calidad.	60%	70%	80%	90%	100%
			PE03.03. Evaluar los procesos y resultados.	Evolución anual de procesos académicos y administrativos	20%	40%	60%	80%	100%

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	META MULTIANUAL				
					2020	2021	2022	2023	2024
				implementados bajo el enfoque de gestión por procesos.					
Misional	PM Procesos Misionales	PM01. Gestionar el mejoramiento del nivel de aprendizaje de los estudiantes de la institución.	PM01.01. Mejorar la enseñanza aprendizaje basado en los principios del enfoque por competencias.	Porcentaje de documentos de planificación curricular alineados con el enfoque por competencias.	80%	85%	90%	95%	100%
			PM01.02. Garantizar la enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico reflexivo.	Variación anual de los niveles de logro de las estudiantes.	60%	70%	80%	90%	100%
			PM01.03. Promover atracción de estudiantes talentosos de la EBR.	% del nivel de postulantes que provienen del tercio superior de la EBR.	2%	4%	6%	8%	10%
			PM01.04. Asegurar planificación curricular alineada al DCBN 2019.	Porcentaje de sílabos alineados con e DCBN 2019.	80%	90%	100%	100%	100%
			PM01.05. Desarrollar orientación y tutoría articulada con los procesos formativos de las estudiantes.	Variación del nivel de deserción de estudiantes por bajo rendimiento.	8%	6%	4%	2%	0%
			PM01.06. Asegurar procesos de enseñanza para la mejora de aprendizajes de estudiantes con	Porcentaje de estudiantes que egresan con el nivel esperado de logro del perfil de egreso.	50%	55%	60%	65%	70%

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	META MULTIANUAL				
					2020	2021	2022	2023	2024
			desempeños por debajo de lo esperado.						
			PM01.07. Garantizar servicios básicos de bienestar y atención de emergencias.	Evolución anual del nivel de satisfacción sobre los servicios de bienestar y atención de emergencias en los estudiantes.	20%	30%	40%	50%	60%
			PM02.01. Asegurar la implementación de las prácticas pre profesionales alineados con el PEI y el PAT.	Evolución anual del nivel de desempeño de las estudiantes en la práctica pre profesional.	40%	50%	60%	70%	80%
		PM02. Gestionar el fortalecimiento de las prácticas pre profesionales y su vinculación con la investigación e innovación.	PM02.02. Gestionar la coordinación con instituciones educativas para la realización de prácticas pre profesionales.	Número de convenios con instituciones educativas para la realización de prácticas pre profesionales.	8	11	14	17	20
			PM02.03. Desarrollar articulación de los procesos formativos desde la práctica y la investigación.	% de docentes que evidencian competencias generales, de práctica e investigación.	20%	30%	40%	50%	60%
			PM02.04. Desarrollar propuestas de innovación desde los procesos formativos.	% de estudiantes que plantean propuestas de mejora de acuerdo con su contexto.	10%	15%	20%	25%	30%
			PM03. Gestionar el desarrollo de programas de formación continua a	PM03.01. Desarrollar formación continua de calidad que responda a las demandas	Número de programas de capacitación, actualización, especialización, cursos y/o talleres para los docentes en	4	5	6	7

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	META MULTIANUAL				
					2020	2021	2022	2023	2024
		docentes en servicio de EBR y a otros profesionales.	de los docentes en servicio y otros profesionales.	servicio y a otros profesionales.					
				Número de programas para obtención del grado de Bachiller, licenciatura y otros programas.	0	0	2	2	2
		PM04. Gestionar el seguimiento a los egresados y su empleabilidad.	PM04.01. Garantizar seguimiento permanente a la inserción y trayectoria del egresado.	Porcentaje de avance en la base de datos de egresadas.	10%	20%	30%	40%	50%
			PM04.02. Gestionar alianzas estratégicas en beneficio de las estudiantes, egresadas y de los usuarios para la empleabilidad y el bienestar.	Número de alianzas estratégicas para beneficio de los egresados.	4	5	6	7	8
		PM05. Gestionar el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes formadores de la EESP.	PM05.01. Gestionar programas de formación para directivos y docentes.	Porcentaje de directivos y docentes formadores que cuentan al menos con el grado de maestro o doctorado.	10%	20%	30%	50%	100%
			PM05.02. Garantizar acompañamiento a los docentes formadores de manera permanente.	Porcentaje de fichas de acompañamiento docente con puntaje destacado.	60%	70%	80%	90%	100%
			PM05.03. Desarrollar programas de capacitación, actualización y especialización para FID	Número de programas, cursos de especialización, talleres y otros cursos para el fortalecimiento de	3	4	5	6	7

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	META MULTIANUAL				
					2020	2021	2022	2023	2024
			y formación continua con calidad para los docentes formadores.	capacidades de los formadores.					
			PM05.04. Gestionar investigaciones e innovaciones que fortalecen la práctica pedagógica.	Porcentaje de docentes formadores que realiza investigaciones e innovaciones.	5%	10%	15%	20%	25%
			PM05.05. Gestionar la disponibilidad de personal docente a tiempo completo.	Porcentaje de docentes formadores a tiempo completo que cumple el perfil.	70%	75%	80%	85%	90%
		PM06. Gestionar la ampliación de la oferta de programas de estudios.	PM06.01. Asegurar la oferta de programas de estudio licenciado y con certificado de calidad.	Número de programas licenciados e implementados con SGC.	1	1	1	1	1
			PM06.02. Dirigir el proceso de certificación de calidad del programa según el modelo de SINEACE.	Número de programas con certificación de calidad por SINEACE.	0	0	1	1	1
Soporte	PS Procesos de Soporte	PS01. Gestionar el mejoramiento de la infraestructura y administrar los recursos humanos, sistema logístico y tecnológico.	PS01.01. Programar la adquisición de materiales y recursos educativos físicos y digitales para la atención del funcionamiento institucional y las necesidades formativas.	Número de requerimientos ante la DRELM para adquisición de materiales y recursos.	50	60	70	80	90

SUB COMPONENTE MSE	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	META MULTIANUAL				
					2020	2021	2022	2023	2024
			PS01.02. Implementar sistema integrado que brinde información confiable, oportuna y accesible a todos los actores del sistema educativo.	Número de sistemas de gestión implementados y de calidad.	1	2	3	4	4
			PS01.03. Desarrollar soluciones de materiales y recursos educativos físicos y digitales para la atención del funcionamiento institucional y las necesidades formativas.	Porcentaje de ambientes para el servicio educativo en buen estado.	70%	80%	90%	100%	100%
				Número de laboratorios, sala de cómputo y centro de recursos didácticos.	3	4	4	4	4
			PS01.04. Gestionar la implementación de mejora en la infraestructura, ambientes, mobiliario y equipamiento de calidad.	Porcentaje de servicios higiénicos en buen estado.	85%	90%	95%	100%	100%
				Porcentaje de mobiliario y equipamiento educativo en buen estado y renovado.	50%	60%	70%	80%	90%

5 PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

5.1 ENFOQUES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

La EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” para cumplir con sus fines y responsabilidades y la provisión de servicios públicos de manera ordenada y secuencial, considera como enfoques de gestión institucional, lo siguiente:

1.- Enfoque de Gestión Basada en el Liderazgo Pedagógico: En relación con el ejercicio del director o equipo directivo, ellos asumen un liderazgo pedagógico centrado en la tarea de establecer una dirección (visión, expectativas, metas del grupo), desarrollar al personal, rediseñar la organización y gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje. Según Leithwood (2009), una dirección centrada en el aprendizaje se relaciona con todo aquel conjunto de actividades que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo docentes y estudiantes. El liderazgo pedagógico concierne a una labor “transformadora”, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con metas dadas, sino que busca ir las cambiando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula.

2.- Enfoque de Gestión Participativa: Un aspecto importante en esta configuración de la gestión escolar es el relativo a los sujetos. La relación se da con el reconocimiento de la participación de todos los actores educativos en el proceso de gestión. Se trata de verlos no como elementos pasivos que deben ser administrados o “manejados”, sino como personas, individualidades autónomas con voluntad y poder de acción. Desde esta perspectiva, su compromiso, convicción y cooperación son importantes para que los procesos de gestión se realicen con éxito.

3.- Enfoque Transformacional: La apuesta por la reforma de la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos, para centrar el quehacer de toda la institución educativa en el logro de aprendizajes por los estudiantes. Ello supone el reconocimiento de los procesos dinámicos de la gestión que implican tensiones entre el contexto normativo, el contexto cotidiano y la interacción entre los actores. Es importante darle otro significado a la gestión, con el objetivo de reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela (Pozner, 2001).

4.- Enfoque de Gestión por Procesos: La gestión por procesos es un conjunto de conocimientos y herramientas que orientan, a la organización, a lograr sus objetivos a través de la generación de valor. Los procesos son definidos como una secuencia de actividades que transforman una entrada o insumo (una política, una solicitud de un bien o un servicio, una demanda) en una salida (mejores condiciones de calidad/costo, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros). Estos procesos organizan la acción de una organización, siempre que respondan a una cartera clara de los servicios que presentan y a los usuarios a los que se les otorga. Por ello, antes de la identificación de un proceso, es clave reconocer los servicios y el objetivo de los mismos (resultados).

5.2 DIRECTRICES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Tabla 17

Matriz de directrices de la gestión institucional.

Componente MSE	Procesos Estratégicos y de Soporte	Directrices
Estratégico	Gestión de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución cuenta con documentos de gestión en concordancia a la RVM N° 082-2019-MINEDU y a las Guías Metodológicas. ▪ La institución identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes. ▪ La institución identifica actores claves y establece relaciones interinstitucionales y acuerdos que contribuyan a lograr los objetivos. ▪ La institución adapta sus servicios a las particularidades y características del contexto. ▪ La institución cuenta con una ruta de cambios progresivos para implementar el Modelo de Servicio Educativo. ▪ La institución fomenta una convivencia basada en la comunicación asertiva, de respeto y el establecimiento de relaciones de complementariedad en el marco de la diversidad. ▪ La institución fomenta e implementa una gestión de calidad, eficiente y eficaz propiciando la participación activa y democrática integrando a todos los miembros de la comunidad educativa en el logro de los objetivos deseados.
	Gestión de la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución define e implementa mecanismos que contribuyan a brindar un servicio educativo de calidad. ▪ La institución implementa cultura de la Mejora Continua. ▪ La institución promueve cultura de evaluación permanente en el marco del círculo de la calidad planteado por William Edwards Deming que permita la autorregulación en la búsqueda de la excelencia. ▪ La institución implementa un Sistema de Gestión de Calidad. ▪ El Área de calidad de la escuela monitorea, evalúa los planes de mejora y controla el cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad de acuerdo a los estándares establecidos por SINEACE.
De soporte	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución gestiona ante la DRELM el cuadro de necesidades elaborado con los miembros que corresponden de la comunidad educativa a fin de garantizar un servicio de calidad. ▪ La institución promueve estrategias para la generación de ingresos económicos y de gestión para garantizar el servicio de calidad en el marco de los objetivos educacionales.
	Gestión Logística y Abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución administra recursos, materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución brinda servicios eficientes a través de la atención logística oportuna y de calidad para el normal funcionamiento de los diferentes componentes del MSE. ▪ La institución dispone del recurso presupuestal en el marco del gasto con calidad para el mantenimiento permanente de la infraestructura y equipamiento.
Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución genera un ambiente de trabajo positivo que motiva a su personal docente y administrativo. ▪ La institución promueve a los profesionales de la institución mediante proceso evaluativo en los diferentes cargos de la entidad y de acuerdo a su perfil profesional y el puesto. ▪ La institución prioriza la capacitación y evalúa el desempeño del personal docente y administrativo en el marco de la mejora continua. ▪ La institución promueve el reconocimiento y estímulo a directivos, docentes, administrativos y estudiantes frente a acciones meritorias como política de la gestión del talento humano.
Gestión de Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución implementa con tecnologías modernas sus instalaciones con el fin de brindar un buen servicio educativo de calidad tanto en la formación docente inicial y en servicio en el marco del Modelo de Servicio Educativo. ▪ La institución administra recursos tecnológicos, software y hardware que contribuyan a brindar un soporte efectivo a desarrollo de los procesos pedagógicos e institucionales.
Atención al Usuario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus necesidades. ▪ La institución administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas. ▪ La institución brinda el Libro de Reclamaciones en respeto a los derechos de los usuarios.
Asesoría Legal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución cumple sus fines, objetivos en observancia del principio de legalidad.

5.3 LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO ORGANIZACIONAL

5.3.1 Principios de Gestión

Para la mejora continua del servicio que se ofrece, es necesario sustentarse en los principios de gestión educativa que se acuerdan como orientaciones para liderar y operar la Escuela. Por ello, la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” tiene sus bases en los siguientes principios de gestión:

- 1.- **Autonomía Responsable:** Genera compromiso y responsabilidad en el colectivo, al otorgarle un nivel de autonomía para decidir el rumbo que ha de tomar en función del logro de los objetivos institucionales.
- 2.- **Corresponsabilidad:** El trabajo colaborativo y un liderazgo compartido, supone que cada uno de los integrantes del colectivo asuma la responsabilidad que les corresponda a partir de la visión institucional establecida.
- 3.- **Transparencia y Rendición de Cuentas:** La transparencia y la rendición de cuentas implica un cambio cultural basado en la confianza.
- 4.- **Flexibilidad en las Prácticas y Relaciones:** Permite que la organización se desenvuelva dentro de un clima adecuado y favorable que conducirá al desarrollo institucional.

5.3.2 Mejora continua en la gestión institucional

Los procesos de la gestión educativa dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a “conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad. Este servicio de calidad implica mejora continua en los procesos de gestión, tal planteamiento de Edwar Deming que contiene 4 elementos: planear, hacer, verificar y actuar.

5.3.3 Estructura organizacional

La EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” cuenta con una organización funcional del proceso académico y administrativo que se traduce en su Cuadro para Asignación de Personal (CAP), que se actualiza de acuerdo a las necesidades y demandas requeridas.

5.3.4 Organización

La institución está compuesta por órganos, cargos, funciones, niveles jerárquicos y relaciones funcionales entre ellos, establecidos en documentos e instrumentos de gestión que le permiten formalizar sus procesos.

5.3.5 Instrumentos de Gestión Institucional

Los instrumentos de gestión que implementa la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti”, tiene por objeto articular la gestión institucional en el marco de la RVM N° 082-2019-MINEDU.

- 1.- **Proyecto Educativo Institucional (PEI):** Es un instrumento de gestión estratégica de mediano plazo que presenta la misión, visión y valores de la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti”. Considera la articulación de todo el planeamiento estratégico con las necesidades del sector educativo y se construye con la participación de la comunidad educativa.

2.- Proyecto Curricular Institucional (PCI): Instrumento de gestión que desarrolla la propuesta de gestión pedagógica, en el marco de los principios y enfoques del diseño curricular básico nacional. Describe la oferta formativa de la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” que se sustenta en el análisis de la demanda educativa, a partir de los resultados de un diagnóstico de las características de los estudiantes, y las necesidades específicas de aprendizaje.

3.- Reglamento Institucional (RI): Es un instrumento de gestión que regula las funciones, perfiles, derechos y obligaciones de acuerdo a la estructura organizativa, así como, estímulos y reconocimientos de estudiantes, directivos, docentes y personal administrativo.

4.- Manual de Procesos Académicos (MPA): Instrumento de gestión que presenta, bajo el enfoque de procesos, y en forma secuencial y gráfica, los procedimientos académicos vinculados a la oferta educativa de la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti”.

5.- Plan Anual de Trabajo (PAT): Instrumento de gestión de corto plazo, para el año en ejercicio. Se deriva del PEI y se elabora teniendo en consideración las líneas estratégicas, metas priorizadas para las actividades a ejecutar y lograr los resultados esperados. El PAT es monitoreado y evaluado periódicamente para su reajuste y cumplimiento.

5.3.6 Clima Institucional

Para la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti”, el clima institucional, es multidimensional, ya que abarca aspectos que van desde la infraestructura, la dinámica de las relaciones humanas y el sistema de creencias y valores que se conviven en la escuela.

Para desarrollar un clima institucional y favorecer en forma óptima los procesos educativos, de comunicación y las buenas relaciones humanas que se establecerán en nuestra escuela, se formulan las siguientes prácticas:

- 1.- Mantener el respeto permanente entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- 2.- Buen trato personal y manejo de las emociones.
- 3.- Cooperación en el trabajo, recursos y funciones en forma justa.
- 4.- Los reconocimientos en público y las recomendaciones en privado.
- 5.- Se promoverá la confianza como forma de motivación.
- 6.- Promover actividades de integración.
- 7.- Promover una democracia con responsabilidad.
- 8.- Se priorizarán las actividades de tal forma que no se altere el funcionamiento óptimo de la institución.

5.4 MAPA DE PROCESOS Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

5.4.1 Mapa de procesos

Los procesos académicos y administrativos en la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” se describen y representan gráficamente en el Mapa de Procesos, aprobado con Resolución Directoral. El mapa de procesos está conformado en tres niveles: misionales, estratégicos y de soporte. Así mismo, se detallan los productos de cada proceso, la unidad responsable, la relación de articulación interna y externa, entre otros. Tal se aprecia en la siguiente figura:

Figura 7
 Mapa de procesos nivel 0

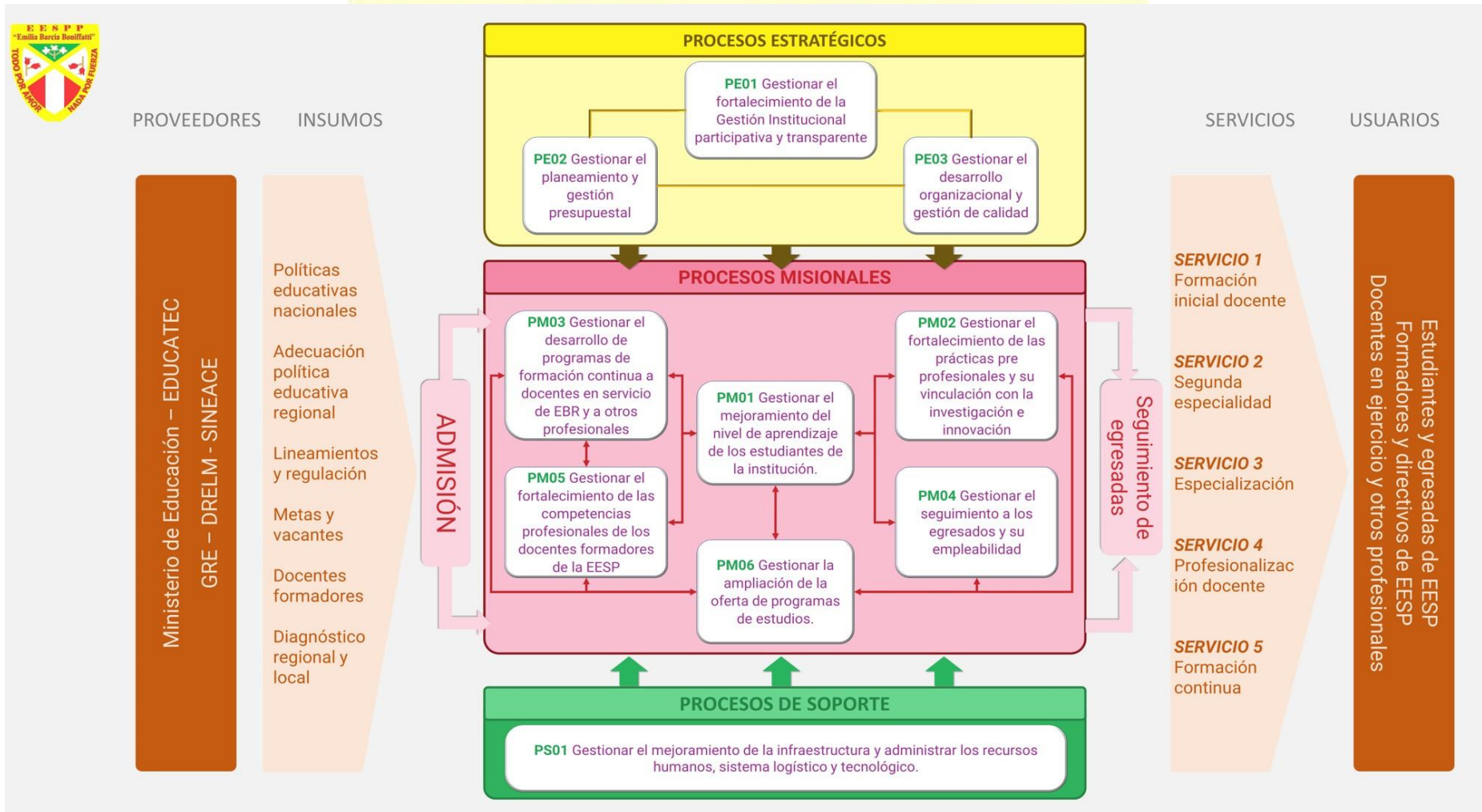


Figura 8
Mapa de procesos nivel 1

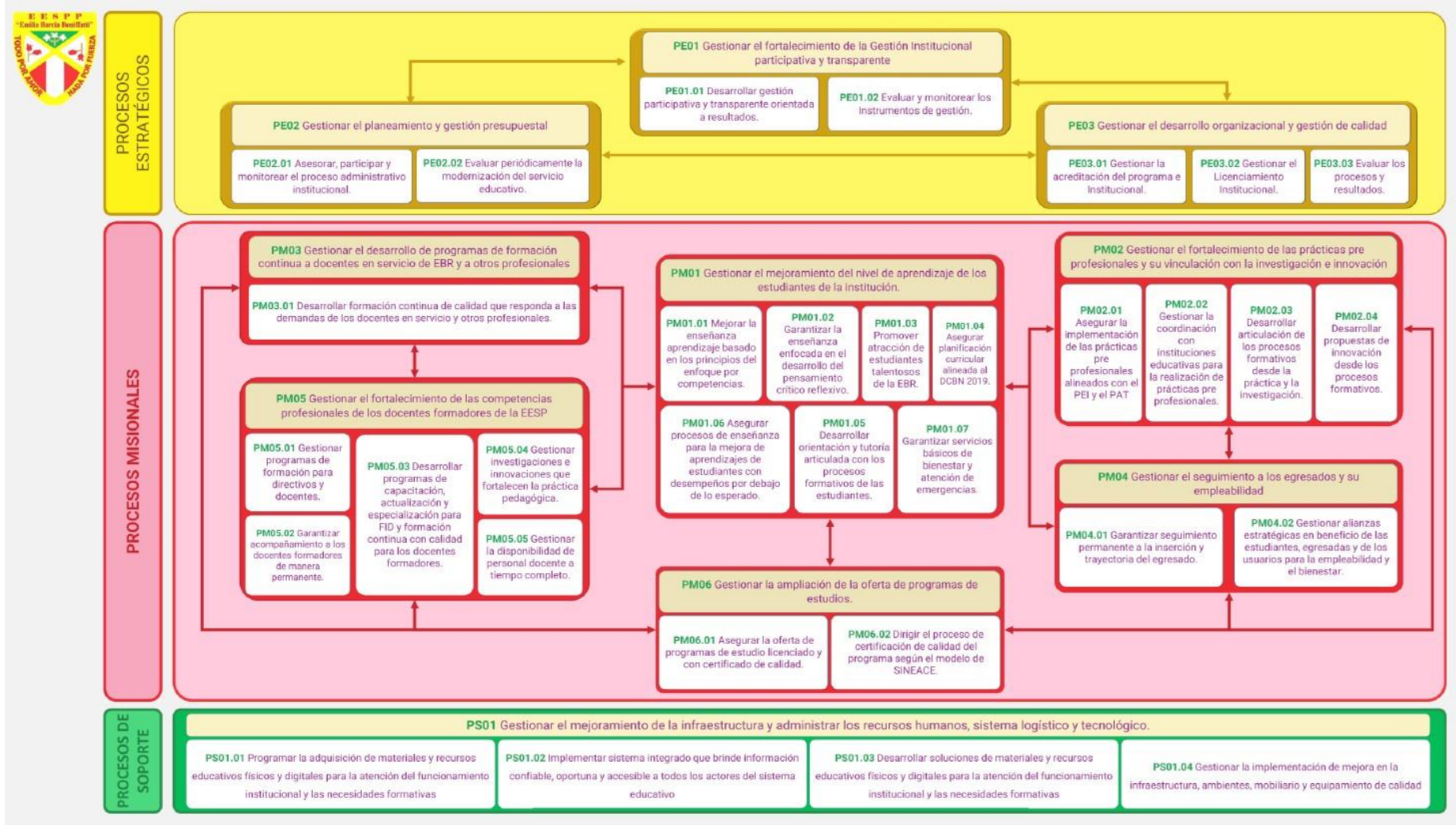


Figura 9

PEO1 Gestionar el fortalecimiento de la gestión institucional participativa y transparente

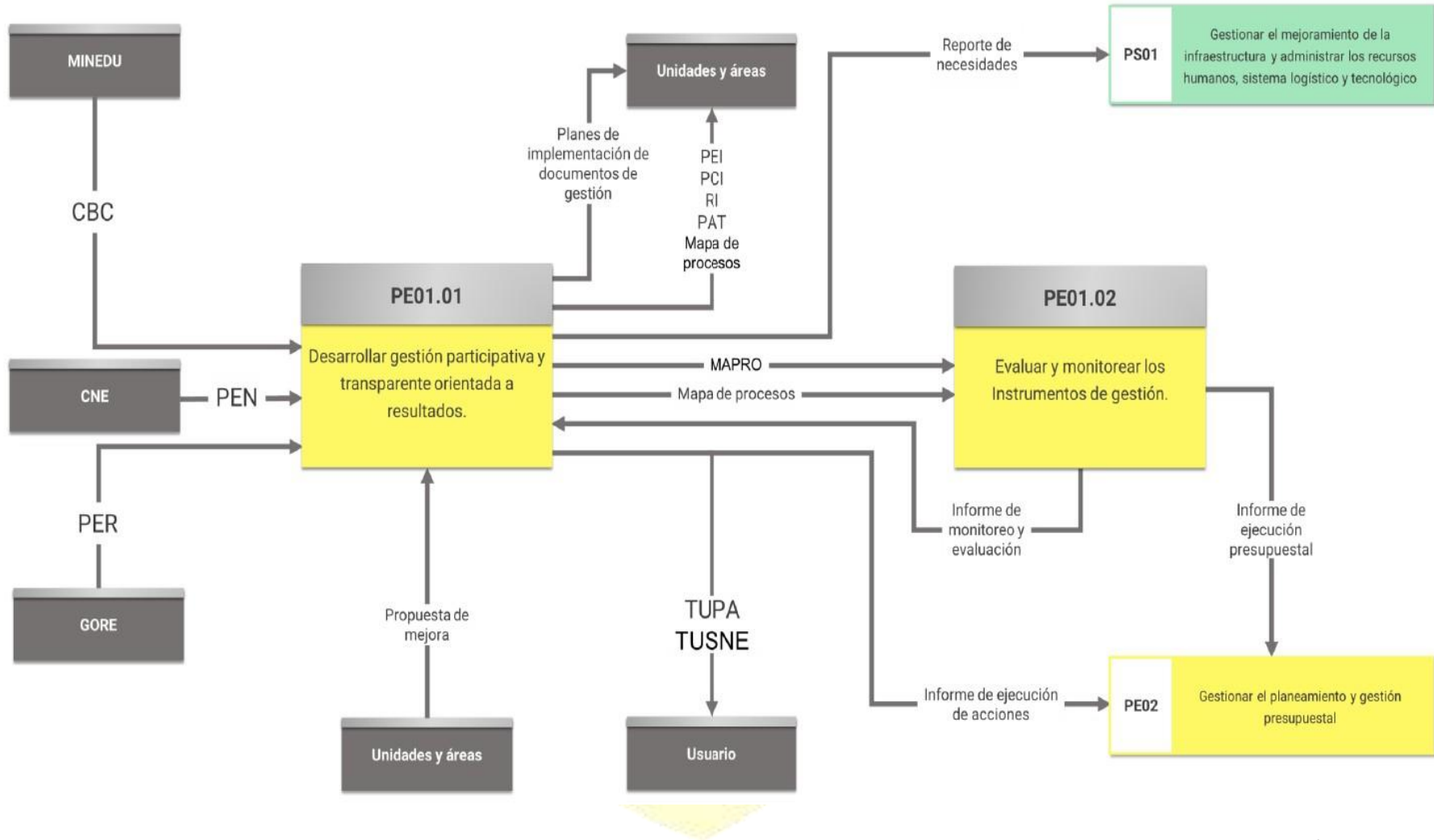


Figura 10

PEO2 Gestionar el planeamiento y gestión presupuestal

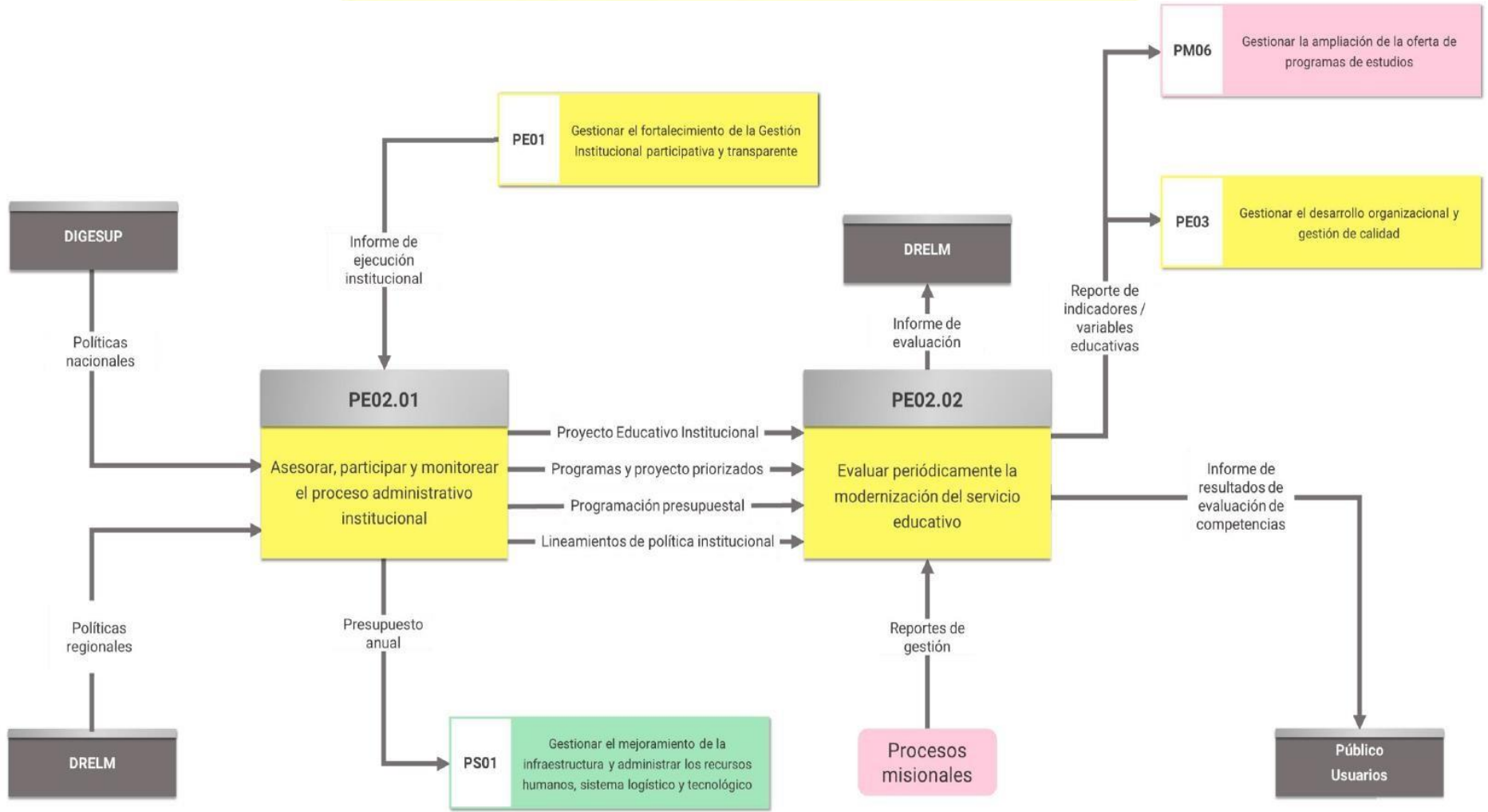


Figura 11

PEO3 Gestionar el desarrollo organizacional y gestión de calidad

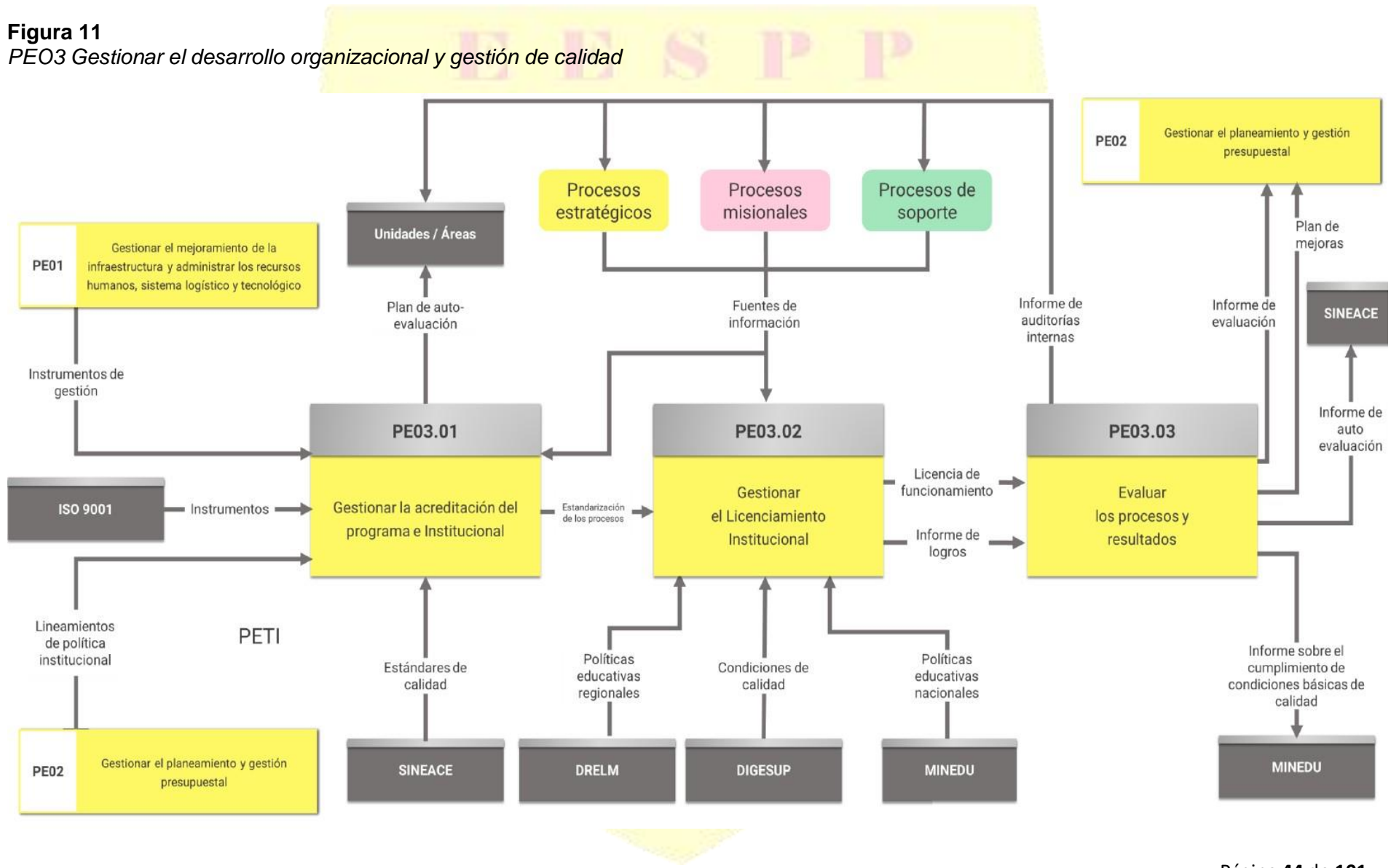


Figura 12

PM01 Gestionar el mejoramiento del nivel de aprendizaje de los estudiantes de la institución

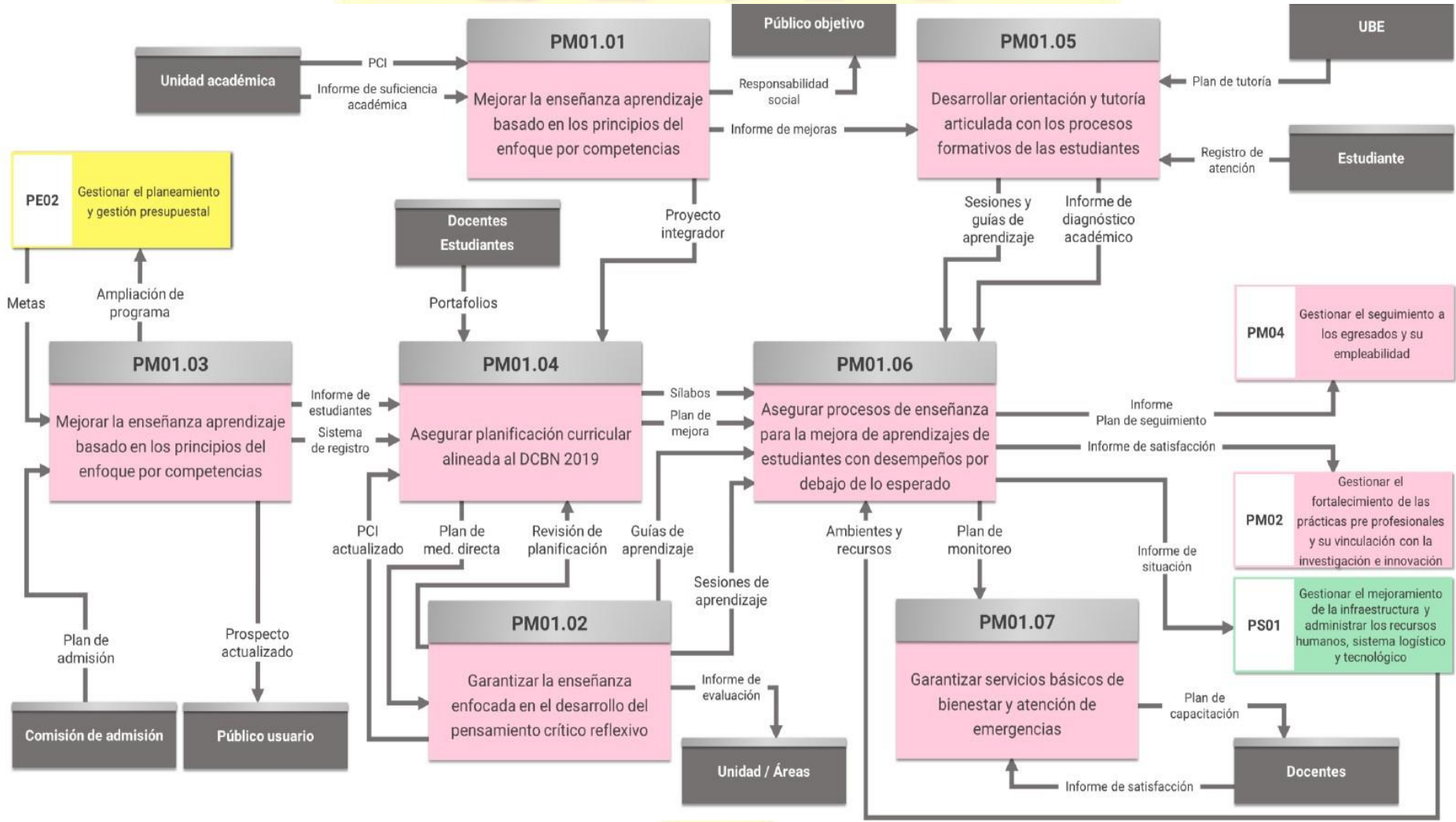


Figura 13

PM02 Gestionar el fortalecimiento de las prácticas pre profesionales y su vinculación con la investigación e innovación

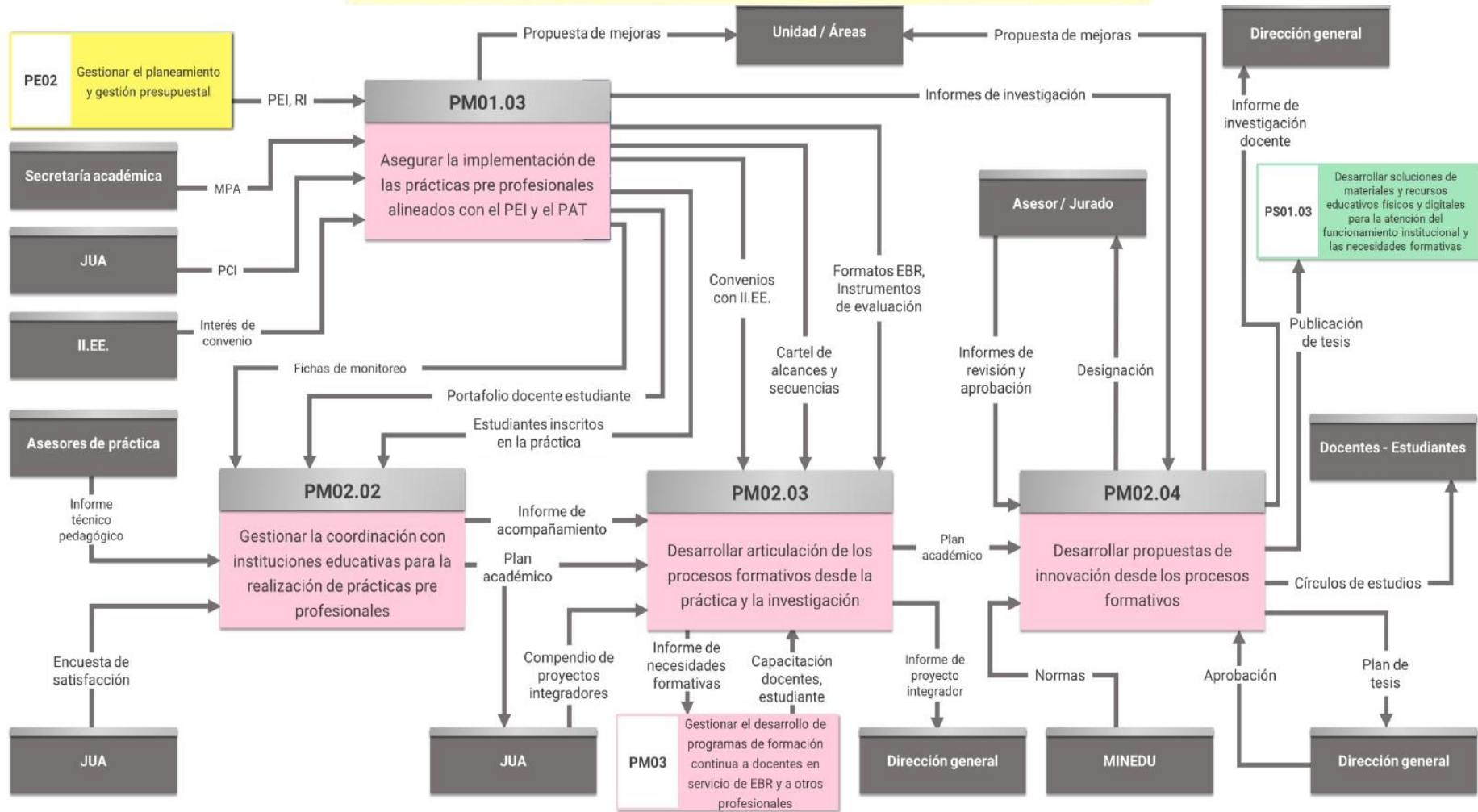


Figura 14

PM03 Gestionar el desarrollo de programas de formación continua a docentes en servicio de EBR y a otros profesionales.

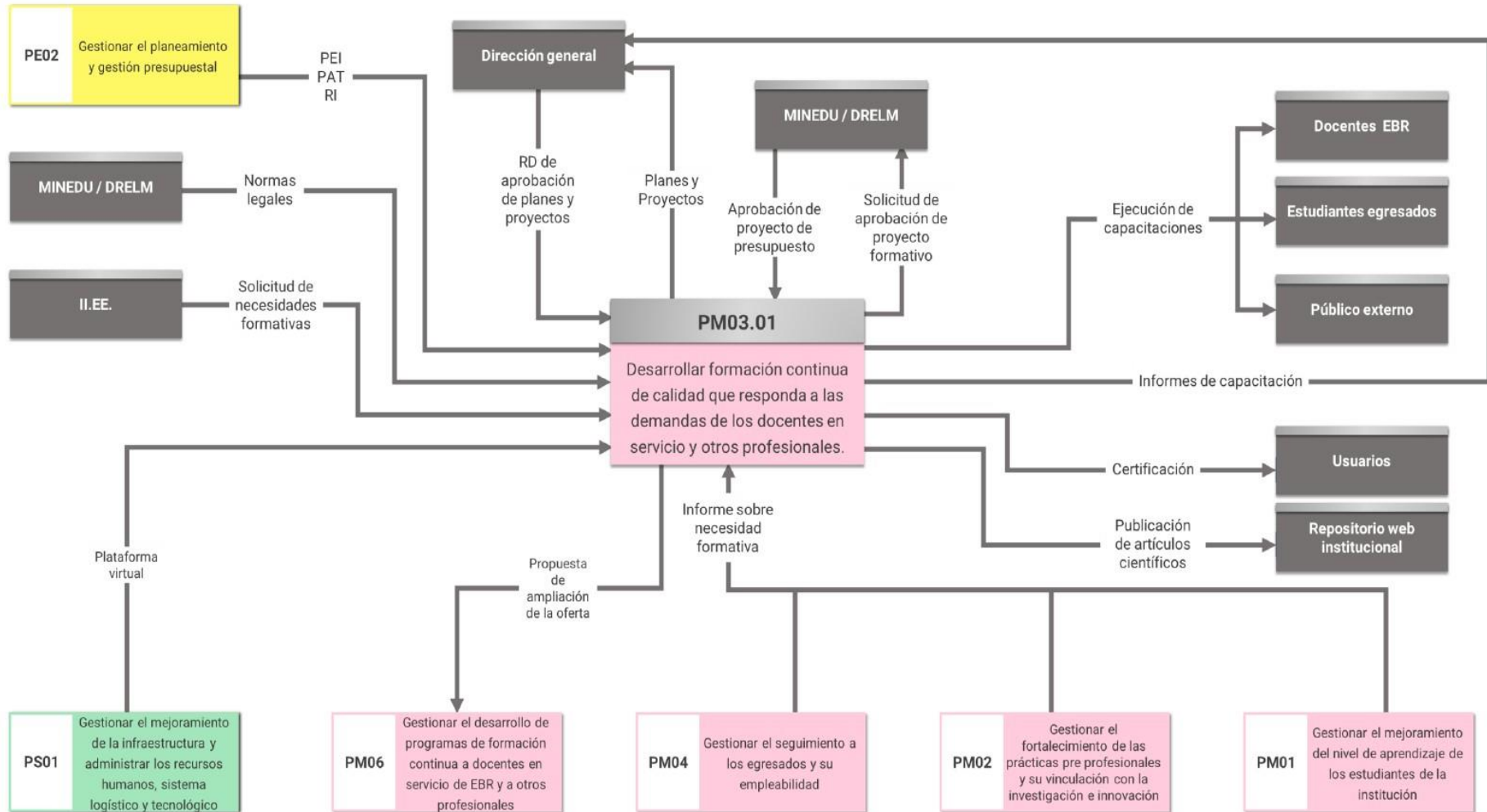


Figura 15

PM04 Gestionar el seguimiento a los egresados y su empleabilidad.

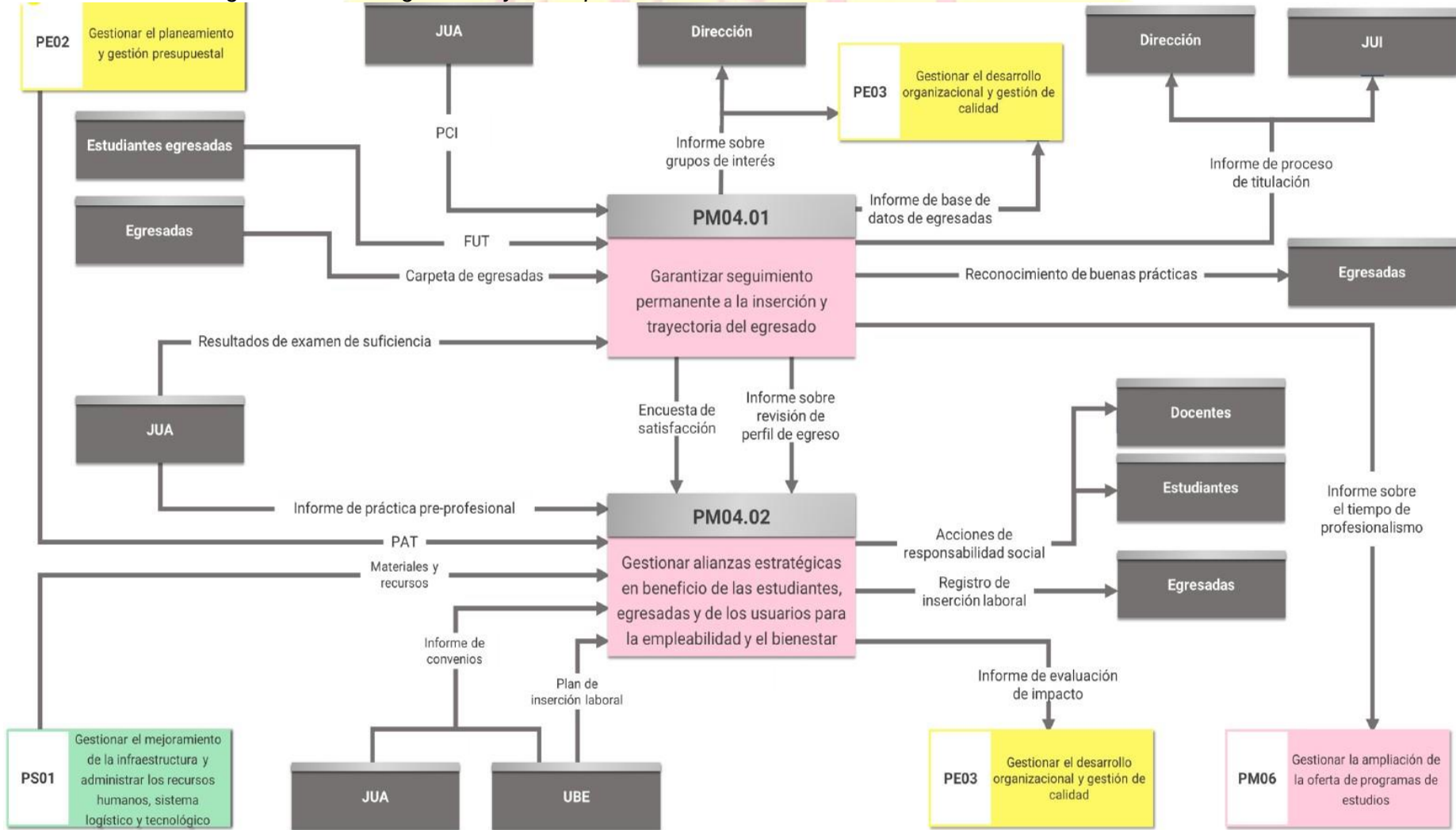


Figura 16

PM05 Gestionar el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes formadores de la EESP.

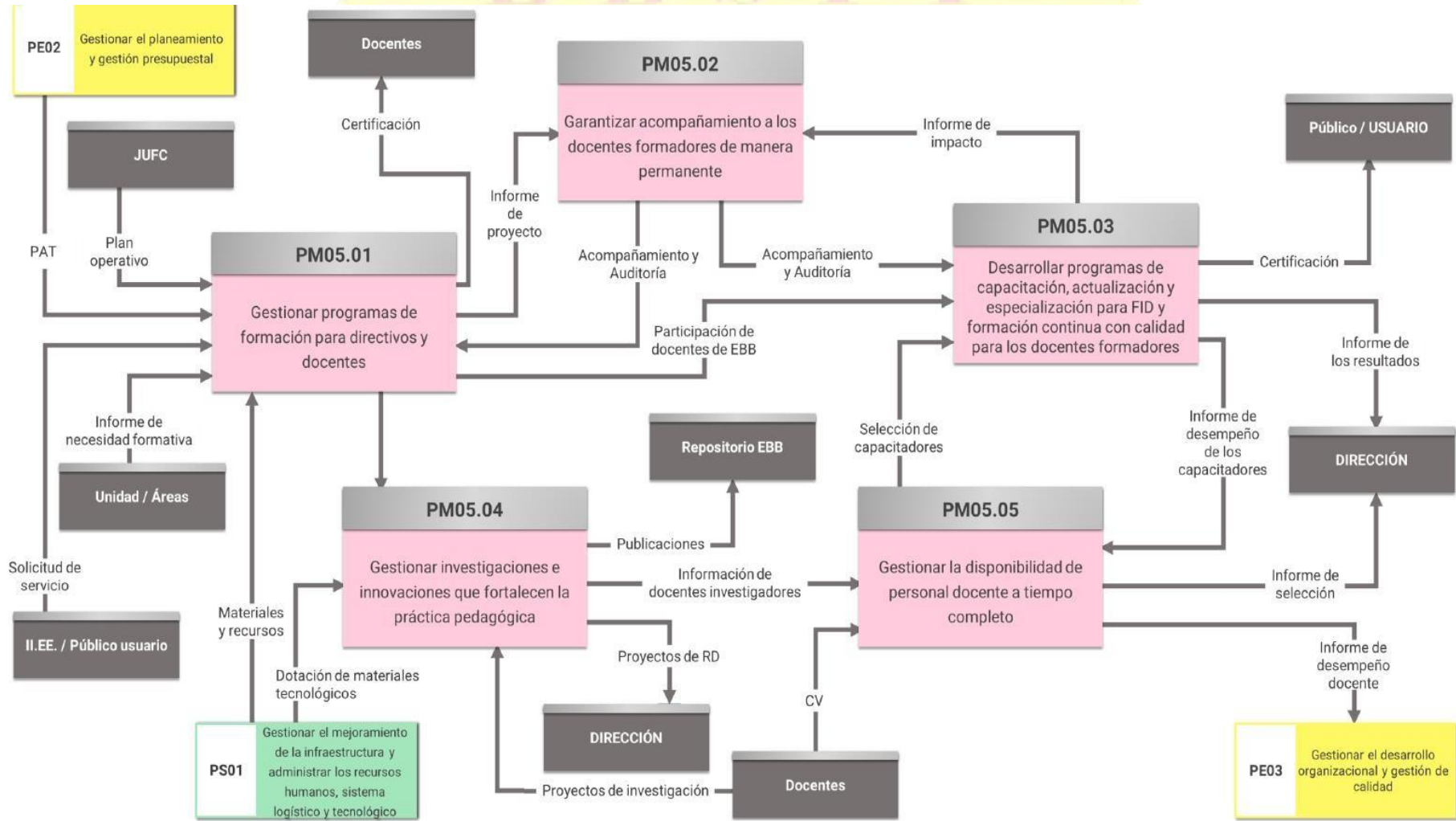


Figura 17

PM06 Gestionar la ampliación de la oferta de programas de estudios.

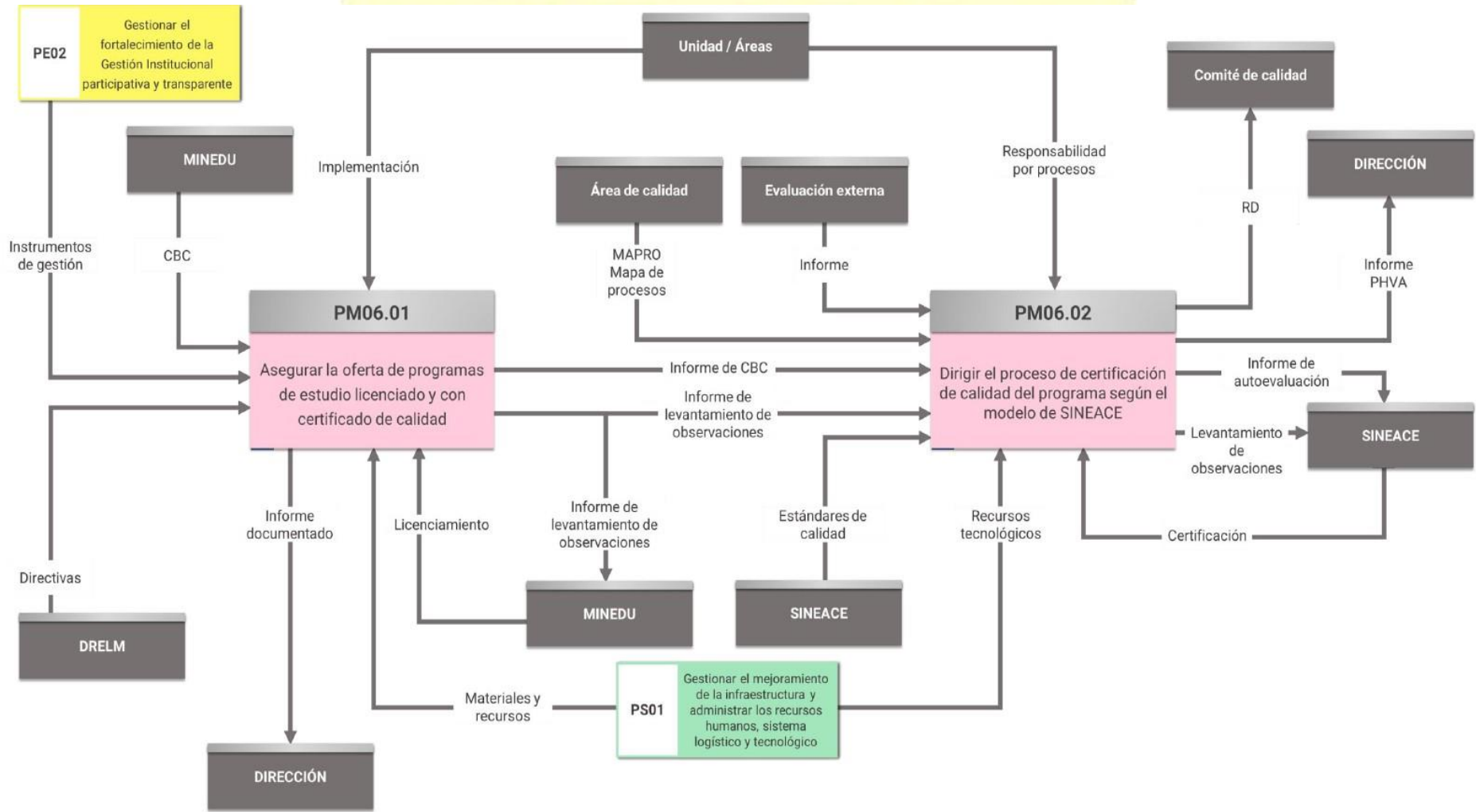
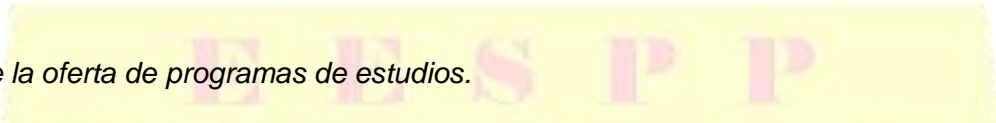
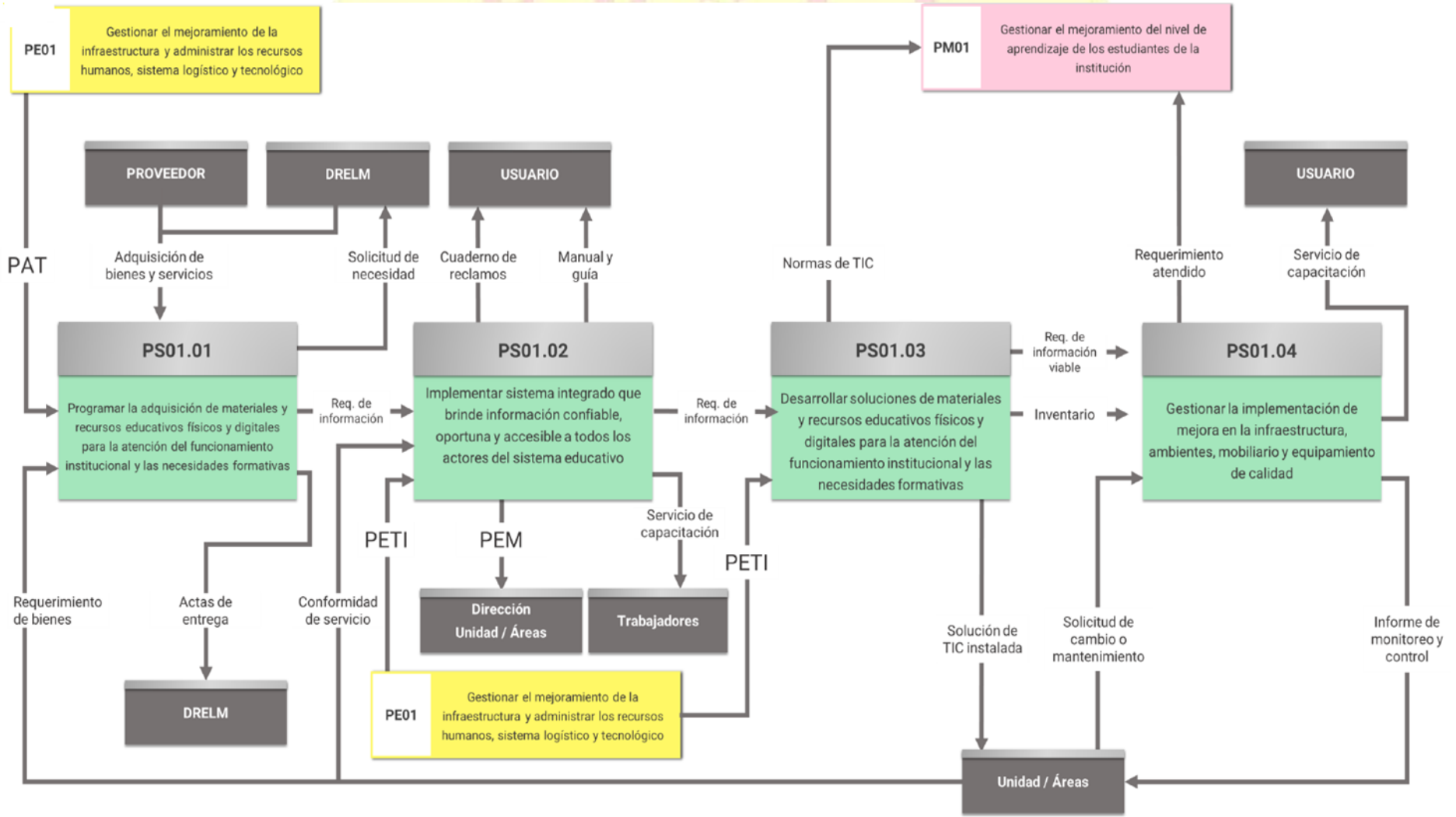


Figura 18

PS01 Gestionar el mejoramiento de la infraestructura y administrar los recursos humanos, sistema logístico y tecnológico.



5.4.2 Estructura organizativa institucional de la EESPP “EBB”

En el marco de la Ley 30512 y su Reglamento y, el Modelo de Servicio Educativo, se alinea a la siguiente estructura organizativa:

Figura 19

Estructura organizativa institucional de la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti”.



6 PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

La propuesta de gestión pedagógica de la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” responde a los lineamientos del Ministerio de Educación (MINEDU, 2019), particularmente al Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente, del programa de estudio de Educación Inicial.

6.1 FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS

Describen el conjunto de premisas que orientan una comprensión del proceso educativo, en particular, el desarrollo de competencias profesionales docentes en la propuesta formativa del DCBN. Este tipo de fundamentos permite comprender a profundidad la enseñanza aprendizaje, y enfatiza ciertos aspectos o prácticas en el marco de una formación basada en competencias.

1.- Formación basada en competencias. La formación centrada en los saberes disciplinares dificulta la inserción en el mundo laboral en una realidad cada vez más marcada por el cambio, la necesidad de gestionar la incertidumbre y de afrontar niveles elevados de “ambigüedad creativa” (Pérez Gómez, 2012). Por otro lado, ya no es posible sostener una visión acumulativa del conocimiento, dada la velocidad con que este se transforma y la marcada complejidad e incertidumbre que caracteriza la vida contemporánea. Este escenario lleva a replantear los tipos de enseñanza que se imparten en las instituciones de educación superior y a hacerse la siguiente pregunta: en un mundo cambiante y globalizado, ¿cuáles son los aprendizajes que deben promoverse en la formación superior?

La tendencia frente a estos cambios es que la formación en las instituciones de educación superior se oriente al desarrollo de competencias. Una formación de esta naturaleza ofrece a los estudiantes de FID la posibilidad de aprender a aprender, lo que asegura un desarrollo profesional más allá de los cinco años de formación. También permite articular estratégicamente la teoría y la práctica, y enriquecer las experiencias formativas con la resolución de problemas complejos provenientes de contextos auténticos. Además, promueve una formación activa hacia una visión interdisciplinaria del trabajo pedagógico, indispensable para desarrollar aprendizajes desafiantes. La formación centrada en el desarrollo de competencias tiene diversas fuentes y perspectivas. El término competencia se comenzó a emplear en la década de 1970 y desde entonces ha mantenido un carácter abiertamente polisémico. Incluso, si el concepto se ubica en el campo educativo, este es definido y utilizado desde diferentes teorías del aprendizaje y cada cual le imprime un énfasis particular.

El DCBN asume la definición de competencia del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) y la complementa con la del Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB), es decir, entendiéndola como una actuación en situaciones complejas. La práctica docente usualmente se ha configurado alrededor de tres dominios recurrentes en distintos marcos sobre formación docente: los conocimientos pedagógicos, las prácticas de enseñanza y las responsabilidades profesionales (Darling-Hammond & Bransford, 2005). El MBDD asume estos dominios, pero introduce uno adicional, con lo cual las competencias se organizan en cuatro dominios que, en conjunto, conforman el ejercicio profesional de la docencia. Por su parte, el CNEB insiste en la necesidad de pensar la competencia como una facultad, es decir, una potencialidad de las personas que es posible desarrollar deliberadamente a lo largo de la vida. Asimismo, el CNEB resalta el carácter combinatorio y sinérgico de las competencias, lo cual subraya idoneidad de la formación basada en competencias para enfrentar un mundo profesional complejo.

2.- Aprendizaje y enseñanza situada. El aprendizaje situado tiene como punto de partida la premisa de que el conocimiento siempre “es situado, es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla y utiliza” (Díaz, 2005, p. 19). Por ello, no es posible desarrollar aprendizajes sin vincularlos estrechamente con las situaciones, contextos y comunidades en donde se desenvuelven los estudiantes. El aprendizaje situado es heredero del socio constructivismo y de la cognición situada (Díaz, 2003), y tiene por lo menos dos consecuencias en la formación docente: i) los estudiantes de FID aprenden a enseñar en el contexto mismo de la práctica; ii) el aprendizaje siempre es social y se desarrolla en comunidades de práctica (Lave & Wenger, 1991).

Por su parte, la enseñanza situada de la formación por competencias también integra elementos del cognitivismo y el socio constructivismo. De las teorías cognitivistas se rescata el interés por cómo se adquiere el conocimiento, cómo la información recibida es procesada, organizada en estructuras mentales, y aplicada a la resolución de problemas. Del socio constructivismo se enfatiza el rol activo del aprendiz en la construcción progresiva de conocimientos a través de su experiencia, vinculándola con aprendizajes previos y fomentándose, al mismo tiempo, la autonomía y la mediación e interacción con los demás para la generación de aprendizajes (Corvalán, 2013; Lasnier, 2001). Por ello, la enseñanza situada le otorga una gran importancia al contexto y al conocimiento de las características individuales y la forma en que socializan los estudiantes.

La formación basada en competencias desde el aprendizaje y enseñanza situada promueve la integración de distintos tipos de saberes o recursos, el desarrollo de

procesos cognitivos complejos y el rol activo de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes. Demanda que los estudiantes tengan la posibilidad de constantes experiencias de práctica y que reflexionen permanentemente sobre su proceso de construcción de aprendizaje para dotar de sentido su experiencia en contexto. Estos contextos obedecen a situaciones de formación de tipo académico al inicio del proceso formativo y a situaciones cercanas al ejercicio profesional, posteriormente. De esta manera, el aprendizaje y la enseñanza situada favorece la vinculación entre el ámbito de la educación superior y el ejercicio profesional, ya que permite a los estudiantes hacer frente a los retos del mundo profesional (Díaz, 2015; Coll, 2007).

3.- Enfoque crítico reflexivo. Contribuye a generar oportunidades que permitan al estudiante de FID fortalecer su capacidad de autocrítica, así como revisar su práctica y confrontarla tanto con la teoría como con las experiencias, y retroalimentarse con las prácticas de los demás estudiantes y del docente formador. Tiene entre sus sustentos los aportes de Schön (1998), Freire (1997), Giroux (1990), Carr & Kemmis (1988), entre otros, los cuales consideran que una formación reflexiva y crítica debe contribuir al desarrollo de docentes capaces de analizar su realidad y de asumir la responsabilidad de proponer acciones para transformarla.

La reflexión crítica conlleva a una comprensión más compleja de los supuestos, intencionalidades, conocimientos, decisiones y características que subyacen en la práctica del estudiante de docencia. Permite la construcción de conocimientos en forma consciente sobre el comportamiento en una situación educativa concreta con la intención de ir mejorando en forma continua su intervención pedagógica.

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

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

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

5.- Investigación formativa. Se sustenta en el planteamiento de situaciones de aprendizaje que consideren problemas o situaciones desafiantes como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras. Con ello se busca que los estudiantes de docencia desarrollen habilidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica

(Piñero, Rondón & Piña, 2007), utilizando evidencias para sustentar sus argumentos y decisiones.

La investigación formativa implica un trabajo sistemático e interdisciplinario entre los diversos cursos y módulos para lograr el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes de docencia.

6.2 FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

Describen el conjunto de premisas que orientan una comprensión de la naturaleza de la realidad y el conocimiento, así como la forma en que estos se construyen. Este tipo de fundamentos orientan no solo la comprensión de la propuesta formativa del DCBN, sino también las prácticas que se requieren para su implementación.

1.- Pensamiento complejo. La complejidad de la realidad requiere unacomprensión de las diversas formas de pensar y actuar frente a las interacciones entrediferentes saberes, el contexto, el cambio permanente y la incertidumbre. El pensamiento complejo implica el desafío de comprender que coexisten a la vez las certezas y las incertidumbres, y que de lo que se trata es de poder orientar nuestro rumbo entre unas y otras (Morin, 1999).

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

2.- Interdisciplinariedad. La superación de la fragmentación del conocimiento disciplinar implica un proceso de contribución de diversas disciplinas para llegar a un conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e interrelacional. Esta mirada es sumamente necesaria en el campo educativo en cuanto se trate de responder a las diversas características y necesidades de los estudiantes de la Educación Básica y de su contexto, por lo cual se requiere un trabajo articulado entre los diversos campos del saber que tienen relación con el quehacer educativo. La interdisciplinariedad implica, a su vez, recobrar un sentido de horizontalidad entre los diferentes saberes, rechazando así la actual jerarquización por el dominio de determinadas áreas.

3.- Diálogo de saberes. Es un proceso que establece una interrelación de sistemas, de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales construidas y aprendidas teniendo en cuenta el contexto social, cultural y productivo de cada pueblo. Estos saberes y conocimientos producen y reproducen diversas formas de acceder a ellos y de comprender la realidad para interactuar con ella (Ministerio de Educación, 2017b). El diálogo de saberes implica el reconocimiento de que la sabiduría de los pueblos indígenas originarios considera una propia epistemología, gnoseología y ontología (Delgado & Rist, 2016).

Lograr una educación de calidad y con pertinencia cultural implica un verdadero esfuerzo por equiparar los diferentes ethos civilizatorios que actualmente coexisten en condiciones de desigualdad (Corbetta, Bonetti, Bustamante & Vergara, 2018). En ese

sentido, se considera que el sistema educativo es el espacio por excelencia para que los estudiantes puedan reconocer que la diversidad de lenguas, culturas y valores implican modos distintos de conocer, de producir y de valorar la tierra y el territorio.

6.3 PERFIL DE EGRESO DE LA FID

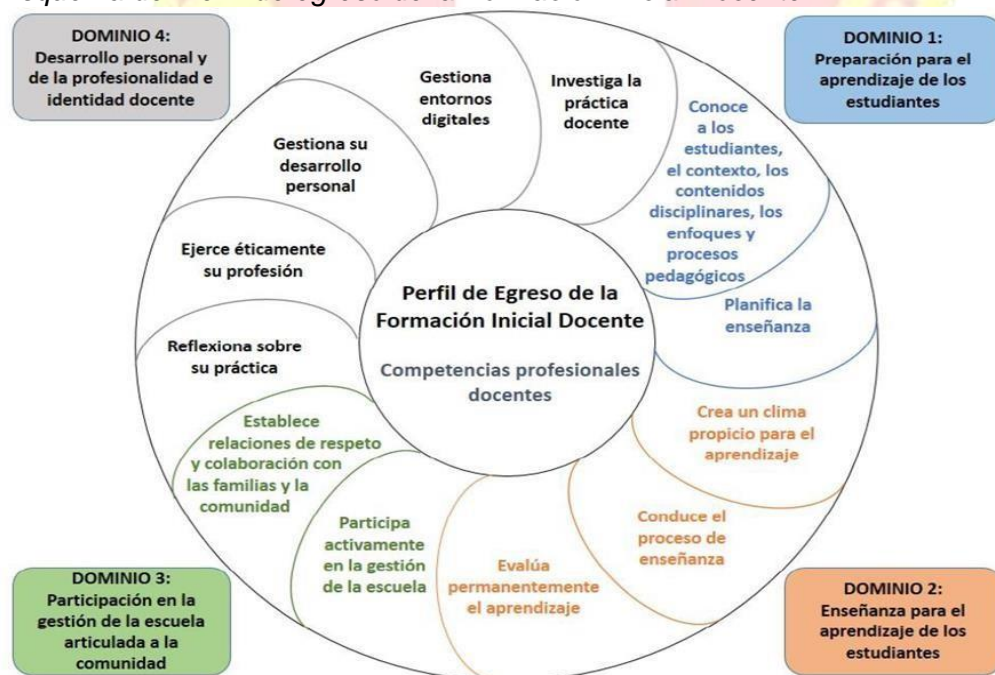
El Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer idóneamente la docencia. El Perfil de egreso permite establecer una formación integral especializada basada en la práctica, investigación e innovación, que busca garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes para desenvolverse de manera ética, eficiente y eficaz en su práctica docente, respondiendo a las demandas del sistema educativo.

El Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente se alinea a los dominios y competencias establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Este marco establece la profesión como un quehacer complejo y reconoce dimensiones compartidas con otras profesiones, pero también delimita las dimensiones que son propias de la docencia.

El Perfil de egreso incluye competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas competencias son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. No obstante, en la Formación Inicial, son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente. Para efectos de organización del Perfil de egreso, se incluyen en el dominio 4. Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, al uso de tecnologías digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

Figura 20

Esquema del Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente.



Fuente: DIFOID, 2019

Las competencias del Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente pertenecen al ámbito macrocurricular y se articulan con los cursos y módulos del plan de estudios. Es fundamental que todos los actores del sistema conozcan las competencias y las comprendan para asegurar una implementación curricular de calidad.

6.3.1 Definiciones que conforman el Perfil de Egreso

El Perfil de Egreso de la Formación Inicial Docente está conformado por las siguientes categorías curriculares:

1.- Dominio: se define como un “ámbito o campo del ejercicio docente” que da sentido y agrupa un conjunto de competencias y “desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” (Ministerio de Educación, 2014, p. 24).

2.- Competencia: se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas, movilizando y combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones que incorporen criterios éticos.

Hay dos condiciones importantes dentro de esta definición que conviene resaltar. Por un lado, ser competente significa actuar reflexivamente, es decir, “leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella”. Esto supone “identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito para luego tomar decisiones, y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada” (Ministerio de Educación, 2016).

Por otro lado, se trata de tomar decisiones en un marco ético. Por ello, la noción de competencia es “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (Ministerio de Educación, 2014a).

Por ello, el desarrollo de las competencias puede ser comprendido como un aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, “una construcción constante, deliberada y consciente” (Ministerio de Educación, 2016). Las competencias tienen una naturaleza sinérgica, es decir, trabajan en conjunto de forma sostenida y simultánea.

El DCBN de la FID se enfoca en las competencias profesionales docentes, es decir, en aquellas indispensables para el ejercicio de la docencia. Se denominan profesionales en la medida en que estas competencias subrayan el carácter reflexivo, ético, colegiado, relacional, cultural, político y pedagógico de la docencia (Ministerio de Educación, 2014a). Al hacerlo, enfatizan la naturaleza compleja del quehacer docente, cuyas competencias deben ser desarrolladas desde la Formación Inicial Docente.

3.- Capacidades: son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una

Los conocimientos son las teorías y conceptos legados por la humanidad en distintos campos del saber. Son conocimientos construidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que se inserta la institución formadora. De la misma forma, los

estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos preestablecidos.

Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida (Ministerio de Educación, 2016).

4.- Estándares: son descripciones del desarrollo de las competencias profesionales docentes en niveles de creciente complejidad. Los estándares plantean criterios comunes que describen cualitativamente dicho desarrollo. Por ello, contribuyen a establecer expectativas de lo que deben saber y deben saber hacer los estudiantes de FID para asegurar una formación de calidad en distintos momentos (Meckes, 2013; Ingvarson, 2013).

De manera análoga en que ocurre el aprendizaje visto de forma longitudinal (Gysling & Meckes, 2011), esta secuencia se concibe como un conjunto de criterios comunes que describen cualitativamente el desarrollo de competencias profesionales docentes. Estas descripciones son holísticas porque hacen referencia al modo en que las capacidades se ponen en acción articuladamente al resolver o enfrentar situaciones auténticas y complejas.

Los estándares de Formación Inicial Docente se constituyen como referentes explícitos y compartidos que permiten diseñar, monitorear y retroalimentar la formación y la evaluación de los estudiantes de FID. Su valor reside en que permiten reconocer la diversidad de niveles de desarrollo de las competencias que muestran los estudiantes. Por lo mismo, no deben ser considerados mínimos, metas o puntos de corte, sino referentes de lo que espera el sistema educativo en la Formación Inicial Docente con respecto al desarrollo de competencias profesionales docentes.

6.3.2 Dominios y competencias del Perfil de Egreso de la FID

Dominio 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio involucra el diseño de experiencias de aprendizaje relevantes para los estudiantes de la educación básica bajo un enfoque por competencias. En el marco de las demandas del siglo XXI para la Formación Inicial Docente, se requiere pensar diferentes alternativas de planificación articuladas al uso y generación de conocimiento, los avances tecnológicos y científicos, y la diversidad sociocultural y lingüística. Por ello, la importancia de los tres principios sobre los que descansa este dominio. Por un lado, el reconocimiento de la diversidad de los estudiantes, lo que derriba la creencia arraigada de la homogeneidad del aula y promueve el uso de información precisa y libre de prejuicios sobre estos. Por otro, una mejor comprensión del desarrollo cognitivo desde la primera infancia, lo que subraya el potencial humano para el aprendizaje incluso antes de la intervención docente. El tercer principio a considerar es una planificación por competencias, que articula de forma coherente los medios con los fines y plantea situaciones desafiantes y complejas con el fin de trabajar la combinación de distintas capacidades.

Una preparación competente para el aprendizaje de los estudiantes supone desarrollar una comprensión profunda de distintos conocimientos indispensables en la tarea docente. El primero de ellos es comprender las características individuales, socioculturales y lingüísticas de los estudiantes, así como el contexto en que estos se desenvuelven. Se trata de una condición imprescindible para diseñar experiencias de aprendizaje a partir de situaciones significativas que surjan de las necesidades de los estudiantes, lo que garantiza su pertinencia y promueve su efectividad. En segundo lugar, es indispensable comprender los aprendizajes descritos en el currículo vigente, pues de ello depende no solo la movilización de aprendizajes a lo largo de la vida, sino también brindar oportunidades para la formación integral del estudiante a nivel nacional. En tercer lugar, resulta fundamental dominar los conocimientos pedagógicos, didácticos y disciplinares que sustenten la intervención del docente en el marco de un diálogo de saberes que articule distintas tradiciones y referentes epistemológicos y culturales.

Este dominio no se restringe a una comprensión del conocimiento pedagógico, sino que se articula a un diseño y organización de experiencias de aprendizaje, y a la capacidad de dar cuenta de las razones que fundamentan una determinada ruta y la elección de determinados medios. Esto implica determinar los niveles de desarrollo de las competencias de los estudiantes, establecer criterios para recoger evidencias que faciliten el monitoreo y retroalimentación del progreso de los aprendizajes, y estructurar condiciones, situaciones y estrategias de enseñanza acordes a tales niveles y criterios. De este modo, se asegura la coherencia entre la complejidad de los aprendizajes, la evaluación, los procesos pedagógicos pertinentes para los estudiantes, el uso y distribución de recursos disponibles, respondiendo a las diversas necesidades, intereses y formas de aprender de los estudiantes.

Tabla 18
Competencias y capacidades del Dominio 1.

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Capacidades
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Comprende las características individuales, evolutivas y socioculturales de sus estudiantes y sus contextos, así como la forma en que se desarrollan los aprendizajes.
	Comprende los conocimientos disciplinares que fundamentan las competencias del currículo vigente y sabe cómo promover el desarrollo de estas.
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.	Establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo, y que responden a las necesidades de aprendizaje y características de los estudiantes, así como a las demandas de su contexto sociocultural.
	Diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones en forma articulada, y se asegura de que los estudiantes tengan tiempo y oportunidades suficientes para desarrollar los aprendizajes previstos.
	Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que guardan coherencia con los propósitos de aprendizaje, y que tienen potencial para desafiar y motivar a los estudiantes.

Fuente: DIFOID, 2019

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El rol del docente en la enseñanza se ha transformado profundamente en las últimas décadas. Convencionalmente, este se ha centrado en la transmisión de un conjunto de conocimientos aislados entre sí y desvinculados del contexto sociocultural, o simplemente ha subrayado la figura de un “facilitador” que anima externamente las actividades de aprendizaje. En una perspectiva pedagógica más profunda, centrada en una comprensión renovada sobre el modo en que se producen los aprendizajes, el docente se convierte en un mediador estratégico del proceso de enseñanza aprendizaje.

Esta mediación se produce cuando el docente promueve situaciones y desafíos para movilizar las estructuras cognitivas y socioafectivas de los estudiantes de acuerdo al contexto sociocultural en que se desenvuelven. Esto permite construir aprendizajes situados y autónomos a través de diversas interacciones pedagógicas y un manejo adecuado de la lengua de los estudiantes, así como de los saberes de tradiciones culturales de las que estos provienen, posibilitando el desarrollo progresivo de competencias.

Para asumir a cabalidad esta idea renovada de la enseñanza, la Formación Inicial Docente enfatiza tres procesos básicos de mediación en este dominio. En primer lugar, se requiere del desarrollo de competencias, es decir, de la movilización combinada de saberes diversos para afrontar y resolver desafíos de la realidad que convoquen el interés de los estudiantes. En segundo lugar, es indispensable la creación de un clima socioemocional positivo, lo que implica crear condiciones de aceptación, valoración y atención a la diversidad en el marco de una ciudadanía intercultural. Este segundo aspecto supone ya no solo conocer las características y contexto de los estudiantes, sino asumirlos como sujetos políticos, socioculturales e históricamente situados. En tercer lugar, es necesaria una evaluación desde una perspectiva formativa, centrada en las necesidades de aprendizaje y en la retroalimentación continua del avance de los estudiantes.

Tabla 19

Competencias y capacidades del Dominio 2

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Capacidades
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad.
	Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula.
	Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con	Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes.
	Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios.
	Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes en forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas.

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Capacidades
sus experiencias, intereses y contextos culturales.	Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación.
	Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación, acordes a las características de los estudiantes, y que son pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes.
	Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y a partir de ellas toma decisiones sobre la enseñanza.
	Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes.

Fuente: DIFOID, 2019

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

La participación es uno de los procesos indispensables para establecer un cambio en el sistema educativo porque requiere que el docente se involucre con el funcionamiento y organización de la institución educativa y contribuya con la toma de decisiones en ella. Uno de los ámbitos que evidencia con claridad la participación es la gestión escolar, entendida como un factor crucial en el desarrollo de procesos pedagógicos que aseguran la calidad de los aprendizajes, así como una convivencia democrática e intercultural en los espacios educativos.

La participación en la gestión escolar no solo se centra en la planificación, elaboración y evaluación de los documentos de gestión. Tan importante como ello es que los docentes participen en la construcción de un entorno seguro, acogedor, colaborativo, basado en los enfoques transversales del sistema educativo, y que brinde igualdad de oportunidades a mujeres y varones al interior de la institución, de la comunidad o de la red educativa. Dicha participación también facilitará la construcción de un liderazgo pedagógico, sustentado en una visión compartida y centrada en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en el marco de políticas educativas locales, regionales y nacionales.

La participación también supone fortalecer continuamente el vínculo entre escuela y comunidad. Por mucho tiempo, esta relación ha estado teñida de prejuicios, ya sea en ámbitos urbanos o rurales. Esto ha ocasionado, por un lado, que los espacios de socialización y aprendizaje fuera del ámbito escolar se perciban como deficientes y riesgosos; y, por otro, que se justifique una relación básicamente utilitarista entre distintos actores de la comunidad educativa. La vinculación con la realidad en sus contextos más amplios también ha sido escasa y difusa, pues la escuela ha sido siempre concebida como un mundo propio, cerrado y homogéneo, separado de la vida social.

En una perspectiva renovada de la participación, es indispensable reconocer que la alianza entre docentes, familias y comunidad contribuye tanto a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes como a la promoción del desarrollo local. Desde luego, también hay que reconocer que la comunidad educativa no está aislada; por el contrario, mantiene una serie de conexiones con distintos entornos locales, regionales, nacionales e internacionales.

Esto exige que el docente que egresa de la Formación Inicial Docente reconozca el importante rol que juegan los distintos miembros de la comunidad educativa. Para ello, es imprescindible desarrollar una valoración positiva y crítica de los conocimientos, recursos y oportunidades que presenta el contexto sociocultural. Asimismo, requiere establecer vínculos, relaciones de respeto y colaboración con la comunidad educativa a través del diálogo de saberes para reconocer, integrar y gestionar las experiencias y saberes del entorno, los recursos y oportunidades de las culturas y sociedades locales.

Tabla 20

Competencias y capacidades del Dominio 3

DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
Competencias	Capacidades
Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos.
	Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución.
	Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y la comunidad y establece relaciones de colaboración con esta.
	Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje.

Fuente: DIFOID, 2019

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

Uno de los cambios cualitativos más importantes en educación es comprender que el desarrollo personal es un principio básico para el desarrollo profesional docente. El ejercicio de la docencia requiere sostener una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes, así como un trato cordial y colaborativo con otros colegas, que facilite el intercambio y la organización en distintas situaciones y ámbitos institucionales. Para lograr esto, la Formación Inicial Docente requiere alentar el autoconocimiento, la autoestima, la autorregulación de emociones, con miras a establecer una relación constructiva con sus colegas y estudiantes.

La construcción de la identidad docente también requiere del carácter colegiado y relacional de la profesión, la reflexión sobre su práctica y la comunicación asertiva orientada al logro de consensos y metas comunes. Esto permitirá al estudiante que egresa de la Formación Inicial Docente establecer rutas para la mejora y crecimiento profesional de manera continua, donde las interacciones colaborativas contribuyen con el propósito de aprender de la propia experiencia. Estos aprendizajes pueden ser individuales o colectivos, pero se producen siempre en el marco de una comunidad institucional y profesional de aprendizaje. Estas comunidades están situadas y requieren del desarrollo de un sentido de pertenencia como parte de la construcción de la identidad docente. Además, para constituir comunidades profesionales de aprendizaje, es indispensable desarrollar habilidades para la investigación.

En esta misma línea, también es indispensable la formación de docentes que puedan demostrar una actuación ética en el ejercicio profesional. Esto demanda que en su proceso formativo el estudiante no solo fortalezca la dimensión socioemocional sino también que sea consciente de las decisiones que tome y asuma responsabilidad de sus actos. Ello conlleva a comprender ya no solo su función social relevante –la de contribuir con su servicio al logro del bien común y al ejercicio de derechos–, sino a reconocerse como un sujeto político, con derechos individuales y colectivos, que contribuye a la construcción de una ciudadanía intercultural y, desde su rol profesional, a la transformación de las relaciones sociales en un mundo complejo y cambiante.

Finalmente, el desarrollo profesional de los docentes encuentra soporte y se potencia con tecnologías digitales. Tales tecnologías tienen la virtud de generar interacciones que multiplican las oportunidades de aprendizaje y promueven la construcción de comunidades profesionales en entornos virtuales.

Tabla 21

Competencias y capacidades del Dominio 4

DOMINIO 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente	
Competencias	Capacidades
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	Reflexiona, individual y colectivamente, sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa.
	Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes.
	Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento profesional.
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional.
	Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan como parte de la vida escolar.
Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal.
	Identifica sus valores y motivaciones, y asume posturas éticas respetando principios éticos fundamentales.
	Regula sus emociones para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas.
	Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad.
	Gestiona información en entornos digitales, con sentido crítico, responsable y ético.
	Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes.
	Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa.
	Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.

DOMINIO 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente	
Competencias	Capacidades
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general.
	Diseña e implementa un proyecto de investigación, con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos.
	Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación.
	Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.

Fuente: DIFOID, 2019

6.3.3 Estándares de la Formación Inicial Docente

Los estándares de Formación Inicial Docente son referentes explícitos y compartidos que permiten diseñar, monitorear y retroalimentar la formación y la evaluación de los estudiantes. El enfoque adoptado en la elaboración de estándares de la Formación Inicial Docente es el de la progresión de las competencias del perfil, que establece la secuencia del desenvolvimiento de cada una de las competencias en niveles de desarrollo a lo largo del plan de estudios. Por ello, conviene tener en cuenta los siguientes puntos:

- La definición de progresiones de la competencia se enmarca en la formación profesional y se alinea con las tendencias en la educación superior.
- Las progresiones se elaboran utilizando la investigación disponible sobre el aprendizaje en el área o sobre el desarrollo de la competencia (Hess, 2010).
- Las progresiones se refieren a desempeños de comportamientos o ejecuciones observables que articulan las capacidades de una competencia y se expresan en movimientos crecientes de desarrollo de la competencia.
- La progresión de una competencia implica la construcción de modelos de la realidad que evolucionan a partir de información y de la propia experiencia del sujeto. En términos del desarrollo profesional, esta construcción supone actuaciones en entornos cada vez más complejos.
- Se desarrollan a lo largo de la trayectoria curricular de manera progresiva y continua, lo cual no necesariamente significa que se trate de un proceso uniforme. El logro es incremental de un nivel al otro, pero no por ello los tiempos requeridos para alcanzar el logro son proporcionales de un nivel a otro.
- La progresión responde a las necesidades y dinámica de cada competencia. Su desarrollo obedece a una serie de factores, como los propios procesos de maduración de la persona, la oportunidad de integración con otras competencias y contextos prácticos de intervención.

Los estándares de FID se plantean como el centro del currículo, pues permiten conocer cuáles son las expectativas esperadas en los estudiantes para determinar cuán

cerca o lejos se encuentran en su formación inicial de las expectativas compartidas por el sistema educativo. Los estándares permitirán también hacer ajustes en la implementación del plan de estudios para asegurar que los estudiantes alcancen el nivel de competencia esperado al egreso.

Los estándares de FID permiten operativizar las competencias profesionales docentes en niveles de desarrollo, lo que facilita una visión coherente y gradual de la formación de los estudiantes de FID, así como su evaluación y retroalimentación.

Los estándares presentan dos niveles de desarrollo de competencias durante los diez ciclos de formación. El primero de ellos se espera al término del quinto ciclo de la FID y se centra en la comprensión de distintas bases que permiten el ejercicio de la práctica docente. En este primer nivel no se describe una comprensión puramente teórica o abstracta; más bien, se resalta que la comprensión también se demuestra en actuaciones en situaciones complejas (Perkins, 1992; Wiggins, 1998), donde se usan conocimientos y habilidades y actitudes de forma articulada. El segundo describe el nivel de desarrollo de las competencias profesionales docentes que se espera en los estudiantes hacia el final de la FID. Este nivel sirve como referente para el sistema educativo ya que expresa lo que se espera en un docente que egresa de la formación cuando se enfrenta a las situaciones propias del ejercicio docente.

Los estándares de FID están articulados a los de competencias profesionales docentes, es decir, a los que describen los niveles de desarrollo de las competencias de quienes ya ejercen profesionalmente la docencia. Para mantener esa articulación, los estándares presentados en el DCBN incluyen un tercer nivel que precisamente corresponde a lo que se espera de los docentes en servicio. Este tercer nivel sirve para describir a aquellos estudiantes que superan las expectativas antes de concluir la FID y posibilita un trabajo coherente en la formación continua de los docentes.

Tabla 22

Estándares del Dominio 1 de la Formación Inicial Docente.

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Competencias</p>	<p>Comprende el aprendizaje como un fenómeno complejo, en el que intervienen diferentes procesos cognitivos, afectivos y socioculturales y que puede ser interpretado desde diversas teorías, con implicancias distintas para las prácticas pedagógicas. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Comprende los conceptos centrales de distintas disciplinas involucradas en el currículo vigente, y explica cuál es la relación entre el conocimiento disciplinar y el enfoque por competencias. Sustenta dicho enfoque como uno de los fundamentos del currículo vigente, el modo en que este enfoque contribuye al desarrollo progresivo de aprendizajes y cómo responde a las demandas de la sociedad actual. Conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas.</p>	<p>Comprende los principios que se derivan de diversas teorías sobre el aprendizaje, y sus posibles implicancias para la práctica pedagógica. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Explica cómo el desarrollo humano se relaciona con el aprendizaje y es uno de los factores que determina la diversidad de los estudiantes. Comprende los conocimientos disciplinares con mayor profundidad y extensión de lo que el currículo vigente espera que desarrolle en el nivel en el que enseña, y sustenta la necesidad de establecer relaciones entre tales conocimientos para promover el pensamiento complejo. Sustenta el enfoque por competencias como uno de los fundamentos del currículo vigente y sabe cómo se espera que progresen las competencias a lo largo de la educación básica. Asimismo, explica la forma en la que los estudiantes aprenden y en qué consisten sus principales preconcepciones y dificultades. En concordancia, conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas</p>	<p>Comprende los principios que se derivan de diversas teorías sobre el aprendizaje, y sus posibles implicancias para la práctica pedagógica. Describe los patrones típicos de desarrollo de niños, jóvenes y adultos. Explica cómo el desarrollo humano se relaciona con el aprendizaje y que es uno de los factores que determina la diversidad de los estudiantes. Asimismo, explica que las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, así como las particularidades de aquellos que presentan NEAE, impactan en dicho aprendizaje. Comprende los conocimientos disciplinares con mayor profundidad y extensión de lo que el currículo vigente espera que desarrolle en el nivel en el que enseña, y sustenta la necesidad de establecer relaciones entre tales conocimientos para promover el pensamiento complejo. En el marco del enfoque por competencias, sabe cómo se espera que estas progresen a lo largo de la educación básica, sustentando cómo y por qué tales progresiones contribuyen a atender las diversas necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, explica la forma en la que los estudiantes aprenden y en qué consisten</p>
<p>Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>			

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencias		y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo de aprendizajes.	sus principales preconcepciones y dificultades. En concordancia, conoce estrategias de enseñanza y evaluación que guardan coherencia con el enfoque de las áreas y sabe cómo aplicarlas para promover el desarrollo de aprendizajes.
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	Explica y fundamenta la importancia de una planificación centrada en el aprendizaje, es decir, que parte de las expectativas definidas en el currículo y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes para proponer situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje. Asimismo, sustenta que, a mayor articulación entre las planificaciones anuales, módulos/proyectos y sesiones se contribuye en mayor medida al desarrollo progresivo de los aprendizajes. En coherencia con lo anterior, propone situaciones de aprendizaje que responden a los propósitos de aprendizaje.	Planifica la enseñanza, estableciendo propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación alineados a las expectativas de aprendizaje definidas en el currículo vigente y que responden a las principales necesidades de aprendizaje y características del grupo, así como las demandas del contexto sociocultural. A partir de ello, diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones, asegurándose de que estas últimas se encuentren articuladas con la unidad/proyecto correspondiente. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos y explica cómo estos favorecen el logro de dichos aprendizajes. Estas situaciones incorporan asuntos relevantes del contexto e intereses comunes del grupo y exigen, por parte de los estudiantes, actuaciones complejas. Explica cómo adecuar los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con NEAE.	Planifica la enseñanza de forma colegiada, para lo cual establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo vigente y que responden a las principales necesidades de aprendizaje y características del grupo, así como las demandas del contexto sociocultural. A partir de ello, diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones que se encuentran articulados entre sí. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos. Estas situaciones incorporan asuntos relevantes del contexto e intereses comunes del grupo y exigen, por parte de los estudiantes, actuaciones complejas. Adecúa los recursos de aprendizaje y evaluación para atender a estudiantes con NEAE.

Fuente: DIFOID, 2019

Tabla 23

Estándares del Dominio 2 de la Formación Inicial Docente.

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>Comprende la relevancia de generar un clima afectivo positivo para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que este debe caracterizarse por una convivencia democrática, por el reconocimiento de la diversidad y por la inclusión de todos los estudiantes. Explica cómo un clima con estas características promueve el bienestar y la seguridad de los mismos, y requiere de su parte la creación de un ambiente de confianza, con lazos de cooperación y solidaridad al interior del grupo, generados desde las propias identidades de sus miembros. Sustenta la necesidad de construir acuerdos con los estudiantes para una buena convivencia y para promover su autonomía, y explica que los conflictos son inherentes a la vida escolar. Al tratar con estudiantes de educación básica, se relaciona siempre de forma respetuosa, reconociendo las diferencias, y los motiva a que participen del proceso de aprendizaje.</p>	<p>Crea un clima caracterizado por relaciones respetuosas y empáticas con y entre los estudiantes. Comprende que los estudiantes tienen diversas características, personalidades, intereses, etc. y que su tarea, como docente, es garantizar las condiciones para que los estudiantes se sientan seguros y respetados, así como detener cualquier tipo de discriminación. Promueve el involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, motivándolos para que participen y expresándoles confianza en sus posibilidades de aprender. Construye oportunamente con los estudiantes acuerdos que favorecen la convivencia democrática, o utiliza normas previamente establecidas en el aula. Maneja estrategias para la resolución de conflictos que se producen en el aula.</p>	<p>Crea un clima caracterizado por relaciones respetuosas y empáticas con y entre los estudiantes, acogiendo sus características y expresiones e interviniendo frente a casos de discriminación que se presentan en el aula. Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje, motivándolos para que participen, acogiendo sus opiniones sobre asuntos relacionados con la vida común del aula y expresándoles confianza en sus posibilidades de aprender. En coherencia con esto, dirige el proceso de definición de normas de convivencia orientadas a favorecer el bien común y regula la convivencia a partir de estas. Cuando se presentan conflictos en el aula, convoca a las partes implicadas y propone soluciones razonables a los mismos.</p>
<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso</p>	<p>Comprende que el desarrollo de los aprendizajes requiere de interacciones pedagógicas que les confieran un papel protagónico a los estudiantes y</p>	<p>Conduce el proceso de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas que ayudan a los estudiantes a conectar los nuevos aprendizajes con sus saberes</p>	<p>Conduce el proceso de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas que ayudan a los estudiantes a conectar los nuevos</p>

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
Niveles Competencias	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	les permitan construir conocimientos desde sus saberes previos. Explica que la gestión de estas interacciones supone brindar múltiples oportunidades para favorecer la apropiación con sentido de los aprendizajes. En coherencia con ello, conduce actividades de aprendizaje desarrollando interacciones pedagógicas para que los estudiantes elaboren ideas, exploren soluciones o confronten puntos de vista. Además, comprende que para realizar lo anterior debe brindar apoyo pedagógico que responda a la diversidad de necesidades y situaciones que emergen en el aula.	previos. Asimismo, les brinda oportunidades para elaborar sus propias ideas y soluciones, en las que deben establecer relaciones significativas entre hechos, datos, conceptos, entre otros. Explicita a los estudiantes el sentido de las actividades que realizan en el marco de los propósitos de aprendizaje de una sesión. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades y les ofrece apoyo pedagógico para atender las necesidades más recurrentes en el grupo y que han sido previamente identificadas. Gestiona el tiempo de modo tal que sea dedicado fundamentalmente a actividades de aprendizaje, para lo cual regula permanentemente el desarrollo de dichas actividades.	aprendizajes con sus saberes previos. Asimismo, les brinda constantemente oportunidades para elaborar sus propias ideas y soluciones, en las que deben establecer relaciones significativas entre hechos, datos, conceptos, entre otros. Explicita a los estudiantes el sentido de las actividades que realizan en el marco de los propósitos de aprendizaje de una sesión, unidades y/o proyectos. Además, brinda indicaciones claras sobre cómo realizar las actividades, verifica que las hayan entendido y les ofrece apoyo pedagógico para atender las necesidades que emergen durante el proceso. Gestiona el tiempo de modo tal que sea dedicado fundamentalmente a actividades de aprendizaje, para lo cual regula permanentemente el desarrollo de dichas actividades.
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	Explica que una de las principales finalidades de la evaluación es retroalimentar y potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En coherencia, fundamenta por qué la enseñanza y la evaluación guardan una estrecha vinculación. Explica y fundamenta en qué medida toda evaluación puede realizarse desde una perspectiva formativa y comprende la centralidad de contar	Evalúa los aprendizajes, involucrando a los estudiantes en este proceso mediante la comunicación clara de los criterios de evaluación. Utiliza estrategias y tareas de evaluación que incorporan aspectos de la realidad de los estudiantes y son pertinentes para recoger evidencias de aprendizaje. Interpreta estas evidencias, empleando los criterios preestablecidos para identificar los niveles de desarrollo de las competencias y principales	Evalúa los aprendizajes, involucrando activamente a los estudiantes en este proceso mediante la comunicación de los criterios de evaluación y asegurándose de que comprendan cómo luce un producto o actuación que responde a dichos criterios. Utiliza estrategias y tareas de evaluación que son auténticas y pertinentes para recoger evidencias de aprendizaje. Interpreta evidencias recogidas en

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
Competencias \ Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
	con criterios explícitos para interpretar evidencias de aprendizaje y retroalimentar a los estudiantes; así como la relevancia de construir una práctica de evaluación positiva para los estudiantes, es decir, en la que se sientan seguros, respetados y en la que los errores y dificultades se conciben como oportunidades de aprendizaje para todos. Conoce y aplica estrategias e instrumentos de evaluación para recoger evidencias de aprendizaje, en función de los propósitos planteados.	dificultades de aprendizaje de los estudiantes. Les brinda retroalimentación clara y descriptiva sobre dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar o fortalecer para alcanzarlas.	situaciones formales de evaluación, empleando los criterios preestablecidos para identificar los niveles de desarrollo de las competencias y las principales dificultades de aprendizaje de los estudiantes. A partir de esta interpretación, toma acciones para modificar su práctica, de manera que responda a las necesidades de aprendizaje más comunes en el grupo. Les brinda retroalimentación clara y descriptiva sobre dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar o fortalecer para alcanzarlas.

Fuente: DIFOID, 2019

Tabla 24

Estándares del Dominio 3 de la Formación Inicial Docente.

DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
Competencias \ Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua	Comprende que la gestión institucional es una tarea colectiva que se orienta al logro de aprendizajes de calidad. Asimismo, reconoce que para este logro es importante revisar el quehacer institucional e implementar ciertas mejoras o	Establece relaciones respetuosas y dialogantes con las personas con quienes interactúa. Comprende la visión compartida de la institución y argumenta la necesidad de revisarla de forma periódica. Demuestra	Establece relaciones respetuosas y dialogantes con sus colegas y demás trabajadores de la institución o red educativa. Trabaja colaborativamente con otros docentes para analizar las necesidades de aprendizaje de

DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
Competencias	Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes decalidad.		innovaciones, las cuales deben ser propuestas en forma sistemática y con la colaboración de diferentes miembros de la comunidad educativa. A partir de sus experiencias en la institución y del análisis crítico de las mismas, explica por qué la profesión docente no puede concebirse como una labor aislada y desarrolla una perspectiva sobre el sentido e importancia de la construcción de una visión compartida. En los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve, establece relaciones respetuosas con las personas con las que interactúa.	habilidades de trabajo en equipo cuando desarrolla actividades con diversos actores de la institución educativa en donde se desenvuelve y colabora en las actividades e iniciativas institucionales para las que es convocado. Identifica las potencialidades y dificultades de la institución educativa y formula sus propias propuestas de mejora o proyectos de innovación.	estudiantes a su cargo y brinda aportes para la toma de decisiones en la institución educativa o red con la que está vinculado en el marco de la visión compartida. De ser el caso, colabora en el diseño e implementación de propuestas de mejora y/o proyectos de innovación desarrollados por colegas con mayor experticia.
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.		Comprende que existen diversas formas de interpretar el mundo y que el rol de todo docente es propiciar el diálogo entre estos saberes. En esa línea, explica la importancia de conocer los saberes y recursos culturales de los estudiantes, sus familias y del espacio donde se inserta la institución educativa. Sabe que este conocimiento le brinda herramientas para involucrar a las familias y promover su participación, y que esto es fundamental para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	Indaga y sistematiza información sobre los saberes y recursos culturales de los estudiantes y sus familias, en el marco del enfoque intercultural y el diálogo de saberes. Asimismo, cuando corresponde, comunica a las familias los aprendizajes que estos tienen que desarrollar, así como sus resultados. Formula propuestas para que las familias se involucren en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.	Incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje, saberes y recursos culturales de los estudiantes, sus familias y del espacio en donde se inserta la institución o red, en el marco del enfoque intercultural y el diálogo de saberes. Comunica en la lengua de las familias los aprendizajes que tienen que desarrollar los estudiantes, así como sus resultados. Las acoge cuando se acercan y escucha con respeto sus opiniones y creencias, evitando imponer su perspectiva cultural. Promueve su colaboración en el desarrollo de los aprendizajes.

Fuente: DIFOID, 2019

Tabla 25

Estándares del Dominio 4 de la Formación Inicial Docente.

DOMINIO 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente			
Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
<p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>Comprende que la reflexión, individual y colectiva, es un elemento medular en la profesión docente, que le permite mejorar continuamente su práctica y construir una postura sobre las políticas educativas. En coherencia, concibe la reflexión como un proceso sistemático, cíclico y constante, orientado al análisis de las propias acciones para tomar decisiones pedagógicas que respondan a dicho análisis. Reflexiona de manera individual, con sus pares y con el docente formador sobre las evidencias que registra de las actividades de práctica para identificar sus fortalezas y los aspectos de mejora.</p>	<p>Reflexiona metódicamente de manera individual, con sus pares y con los docentes formadores, sobre las evidencias que registra en el desarrollo de su práctica profesional, vinculándolas con la teoría. Producto del proceso reflexivo, identifica los aspectos de mejora e implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica. Tiene una opinión informada de los documentos de política educativa y la normativa que regula la educación en el país y la expresa en distintos entornos físicos o virtuales, con lo que sienta las bases de la dimensión política de su identidad docente.</p>	<p>Reflexiona metódicamente, y con apoyo de sus pares, sobre su práctica pedagógica en el aula, en especial cuando se enfrenta a situaciones que ponen en evidencia dificultades en la misma y que requieren que tome determinadas decisiones. Producto del proceso reflexivo, identifica los aspectos de mejora e implementa los cambios necesarios para garantizar el logro de los aprendizajes. Tiene una opinión informada sobre las principales políticas educativas y la normativa que regula la educación en el país, que le permite participar de distintos entornos físicos y/o virtuales en los que intercambia opiniones e información. De esta manera, construye y afirma la dimensión política de su identidad docente.</p>
<p>Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>Comprende que la práctica docente y las interacciones que conlleva presentan siempre una dimensión moral, que exige conducirse y tomar decisiones teniendo como criterio fundamental el bienestar de los estudiantes y la protección de sus derechos. Reconoce que para garantizar el derecho de los mismos a la educación debe ser autónomo y responsable en el cumplimiento de sus funciones y entiende que su práctica es compleja y requiere afrontar</p>	<p>Preserva siempre el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes con los que interactúa, actuando frente a situaciones evidentes que atentan contra estos. Explica cómo, en la medida de sus posibilidades, el cumplimiento de estas responsabilidades contribuye a garantizar el derecho de los estudiantes a la educación. Cuando se enfrenta a dilemas morales relacionados con su práctica, considera las perspectivas que se</p>	<p>Ejerce éticamente su profesión, por lo que en su práctica cotidiana preserva siempre el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes, actuando frente a situaciones evidentes que atentan contra estos y cumpliendo con las responsabilidades profesionales que garantizan el derecho de los estudiantes a la educación. Reconoce cuáles son los valores que orientan las decisiones que toma en su práctica y cómo influyen en su juicio profesional. Sobre esta base, cuando se enfrenta a dilemas morales relacionados con su trabajo, considera las</p>

DOMINIO 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente			
Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencias	reflexivamente diversos tipos de dilemas. Cumple con sus responsabilidades como estudiante de docencia y, cuando interactúa con estudiantes de educación básica, respeta sus derechos sin restricciones.	ponen en juego y se apoya en docentes de la institución educativa donde realiza sus prácticas para discutir posibles soluciones.	perspectivas que se ponen en juego y toma decisiones reflexivamente, apoyándose en docentes con mayor experiencia de ser necesario.
Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.	Identifica sus fortalezas y limitaciones, reconociendo que las primeras son rasgos importantes de su identidad y que puede apoyarse en ellas para superar sus limitaciones. Asimismo, comprende cuáles son los principales valores y motivaciones que determinan sus acciones y cómo estos se vinculan con su decisión de ser docente. Comprende que todos los individuos son responsables por sus acciones y por las consecuencias de las mismas. Asimismo, comprende que las emociones son parte constitutiva de la experiencia humana, pero que requieren ser reguladas para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas. En ese sentido, identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás; y reconoce el porqué de las mismas en una variedad de situaciones cotidianas. Reconoce que una interacción respetuosa se basa en el asertividad y la empatía, así como en manifestar sus perspectivas y	Plantea metas de mejora personal a partir de la identificación de sus fortalezas y limitaciones. Revisa qué tanto ha conseguido alcanzar dichas metas a lo largo de su formación inicial y las ajusta para seguir superándose. Reconoce que los valores y motivaciones que determinan sus acciones tienen una repercusión en los vínculos que establece con sus pares y con los estudiantes de educación básica. Asume posturas éticas frente a situaciones de conflicto moral, respondiendo a la necesidad de resguardar los derechos de los demás. Identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás y reconoce el porqué de las mismas, en una variedad de situaciones cotidianas. Asimismo, es capaz de regular la expresión de sus emociones en situaciones de conflicto o estrés que emergen en sus interacciones con estudiantes de educación básica y futuros colegas. Comunica con claridad sus puntos de vista y	Revisa críticamente las metas de mejora personal que se plantea a partir de una práctica permanente de reflexión sobre sus fortalezas y limitaciones. Analiza críticamente sus decisiones profesionales a partir de los valores y motivaciones que determinan sus acciones. Argumenta sus posturas éticas frente a situaciones de conflicto moral, identificando las tensiones entre los principios mínimos que resguardan los derechos de las personas y las aspiraciones particulares de individuos o grupos. Identifica con precisión sus propias emociones, así como las de los demás, y reconoce el porqué de las mismas en una variedad de situaciones cotidianas. Asimismo, es capaz de regular la expresión de sus emociones en función de los diversos contextos en los que se desenvuelve y las metas que persigue. Emplea estrategias de regulación emocional para perseverar en el logro de sus propósitos, en especial aquellos que se vinculan con su quehacer docente. Comunica con claridad sus puntos de vista y necesidades y, al mismo tiempo, muestra apertura hacia personas con perspectivas y

DOMINIO 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente			
Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencias	necesidades sin desestimar las posturas de sus interlocutores. Del mismo modo, explica que los estereotipos y prejuicios están a la base de las relaciones que establecemos con las personas, y explora cómo algunos de ellos se evidencian en sus interacciones cotidianas.	necesidades y muestra apertura hacia personas con perspectivas distintas a la suya en los espacios de formación pre profesional. En consecuencia, identifica aquellos estereotipos y prejuicios sociales que impactan en sus relaciones con las personas de su entorno inmediato.	procedencias socioculturales distintas a la suya. En consecuencia, identifica aquellos estereotipos y prejuicios sociales que impactan en sus relaciones interpersonales y busca trabajar en ellos para relacionarse cada vez mejor con las personas de su entorno y la comunidad educativa.
Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.	Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética en su vida privada y para su formación profesional y es consciente de la importancia de administrar su identidad digital y de proteger su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Identifica las oportunidades que ofrecen las tecnologías digitales en términos de acceso a la información, y su valor como herramientas para mediar el aprendizaje. Explica y justifica cómo facilitan su propio proceso de aprendizaje y reconoce la importancia de utilizarlas con responsabilidad, ética y sentido crítico. Valora el papel de las tecnologías para la comunicación, para la generación de espacios de colaboración entre los miembros de su comunidad educativa y para el desarrollo del pensamiento computacional.	Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora políticas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo, discrimina, e incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje información proveniente de internet y de diferentes formatos (textos, videos, sonidos, animaciones, etc.). Explica y justifica las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales para el quehacer docente, y la importancia de utilizarlas con sentido crítico. Además, las utiliza eficientemente para comunicarse con sus pares y otros miembros de la comunidad educativa. Accede a plataformas donde los docentes intercambian contenidos y opiniones. Resuelve problemas digitales, transfiere su competencia digital a	Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable y ética, tanto en su vida privada como profesional. Incorpora políticas de seguridad en la red y cuida de su bienestar físico y psicológico en el mundo digital. Asimismo, discrimina, organiza convenientemente, e incorpora en el proceso de enseñanza y aprendizaje información proveniente de internet y de diferentes formatos (textos, videos, sonidos, animaciones, etc.), combinando pertinentemente las tecnologías digitales de las que dispone. Además, las utiliza eficientemente para comunicarse, colaborar e intercambiar información con sus pares y otros miembros de la comunidad educativa. Resuelve problemas digitales, transfiere su competencia digital a nuevas situaciones y sabe cómo aplicar el pensamiento computacional para analizar problemas.

DOMINIO 4: Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente			
Niveles	Nivel 1 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el V ciclo	Nivel 2 de desarrollo de la competencia Expectativa hacia el X ciclo	Destacado - Articulación con la Formación Docente en Servicio
Competencias		nuevas situaciones y valora el papel de las tecnologías en el desarrollo del pensamiento computacional.	
Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.	Comprende la relevancia de la investigación educativa en tanto herramienta para la identificación de evidencia y la toma de decisiones con base en esta. Explica en qué consiste el proceso de investigación y reconoce la importancia de desarrollar su actitud investigativa para mejorar su práctica pedagógica y para favorecer el logro de aprendizajes. Identifica situaciones problemáticas en su entorno, susceptibles de investigación, y propone respuestas o explicaciones a las mismas. En función a ello, focaliza un problema y determina los objetivos de la investigación, las actividades a realizar, y los instrumentos y la información requerida (que puede incluir fuentes primarias o secundarias o ambas). Recoge, organiza y analiza la información en función a los objetivos definidos previamente.	Problematiza situaciones de su entorno y plantea un problema de investigación. En razón a ello elabora un plan donde explica los objetivos, la metodología y los instrumentos que empleará. Sustenta su investigación en un marco teórico construido con base en el análisis de fuentes de información confiable y vigente. Lleva a cabo el proceso de recojo de data y organización de la información en función a los objetivos definidos previamente. Analiza a profundidad la información y la interpreta a la luz del marco teórico construido. Elabora conclusiones que contribuyan a la comprensión de la realidad educativa investigada y brinda alcances para mejorarla. Asimismo, identifica lecciones aprendidas que den pie a futuros estudios e investigaciones. Difunde sus resultados, considerando que lleguen a distintos tipos de público, en primer lugar, a los actores que participaron en la investigación.	Participa de espacios de diálogo en los que, con sus colegas, analiza su entorno, identifica problemáticas y/o potencialidades y prioriza las más relevantes. A partir de esto plantea un problema de investigación y lo detalla en un plan. Para implementarlo, involucra a sus colegas y utiliza los recursos de la institución o red educativa. Lleva a cabo el proceso de recojo de data y organización de la información en función a los objetivos definidos previamente. Analiza a profundidad la información y la interpreta a la luz del marco teórico construido y en este proceso hace evidente las múltiples perspectivas –de sus colegas y compañeros de trabajo– sobre esa realidad de la cual forma parte. Elabora conclusiones que contribuyan a la comprensión de la realidad educativa investigada y brinda alcances para mejorarla. Asimismo, identifica lecciones aprendidas que den pie a futuros estudios e investigaciones. Difunde sus resultados, considerando que lleguen a distintos tipos de público y en su lugar de trabajo, promueve el uso de los resultados de la investigación para generar mejoras o innovaciones, propiciando una cultura de investigación entre sus pares.

Fuente: DIFOID, 2019

6.3.4 Enfoques transversales para la FID

Los enfoques transversales son perspectivas que orientan el desarrollo de las competencias profesionales docentes. Responden a los principios educativos declarados en la Ley General de Educación y otros principios relacionados con las demandas del mundo contemporáneo. Por ello, no se circunscriben al DCBN, sino que son transversales a todo el sistema educativo y forman parte de un conjunto de iniciativas del Estado peruano.

Los enfoques transversales aportan concepciones cruciales sobre las personas, las relaciones que estas sostienen entre sí y con su entorno, así como con el espacio común en que interactúan. A partir de tales concepciones, establecen valores y promueven actitudes imprescindibles para una vida social democrática, intercultural y con igualdad de oportunidades para todos, traduciendo valores y actitudes en formas específicas de actuar y dar sentido a la Formación Inicial Docente a través del desarrollo de competencias.

La Formación Inicial Docente se enfoca en el desarrollo de competencias profesionales docentes. Una formación de esta naturaleza no solo se centra en el desarrollo de saberes académicos, sino que se preocupa por el desarrollo del estudiante como persona. Por ello, el desarrollo de las competencias del Perfil de Egreso de la FID no puede ni debe quedar exento de aportar en el proceso de desarrollar actuaciones éticas. Estas evidencian el desarrollo de los valores que la FID y la EESP quieren para sus estudiantes y egresados, ya que “la formación y el desarrollo de valores profesionales debe partir del modelo del profesional, de la cultura profesional” (Arana & Batista, 1999, p. 14).

Los enfoques transversales impulsan a actuar de manera ética, por lo que la FID y todos los actores que intervienen en ella requieren involucrarse en el desarrollo de valores y la promoción de actitudes imprescindibles y, sobre todo, de formas de actuar, con el fin de generar una sociedad más justa y una vida social democrática, inclusiva y equitativa para todos. No obstante, la declaración de los enfoques transversales es insuficiente para lograr que los estudiantes de FID desarrollen maneras éticas de actuar en la dinámica diaria, en su vida personal y ya como profesionales en servicio. Hace falta que los enfoques transversales sean parte de la misión institucional y del objetivo estratégico de formación profesional. La misión institucional requiere ser concretizada en valores fundamentales explícitos que puedan ser operativizados para que sean alcanzados secuencialmente y/o sistemáticamente por todos los actores involucrados (estudiantes, docentes formadores y autoridades).

Así, los enfoques transversales se expresan a través de valores en la formación basada en competencias. Estos requieren ser parte de la formación del estudiante, a lo largo de su trayectoria, como prácticas establecidas desde las guías y principios de conducta, los modelos de actuación de docentes formadores y autoridades que sean consistentes con aquello que se quiere lograr de manera integral. Esto requiere ser operativizado desde cada uno de los cursos y módulos del plan de estudios a través de experiencias de aprendizaje significativas, metodologías y estrategias de enseñanza problematizadoras, participativas, valorativas, creativas, integradoras, sistémicas, flexibles y grupales en las que el diálogo, la reflexión, los sentimientos, las motivaciones sean ejes centrales que preparen al estudiante para la vida (Arana & Batista, La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional, s. f.).

Los enfoques transversales que la propuesta curricular de la FID debe incorporar en la formación son los siguientes:

- 1.- Enfoque de derechos
- 2.- Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad
- 3.- Enfoque intercultural
- 4.- Enfoque de igualdad de género
- 5.- Enfoque ambiental
- 6.- Enfoque de orientación al bien común
- 7.- Enfoque de la búsqueda de la excelencia

A nivel general, para la transversalización de los enfoques se requiere de los directivos y docentes formadores de la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti” lo siguiente:

- Dominio conceptual de los enfoques y cómo estos aportan a una educación que promueve el desarrollo pleno de las personas y ofrece iguales oportunidades a todos sus estudiantes, rompiendo con prácticas de subordinación, exclusión y discriminación.
- Sensibilidad y pensamiento crítico de los enfoques transversales respecto de sí mismos y del mundo, y que esto se traduzca en sus concepciones epistemológicas, axiológicas, pedagógicas y metodológicas y en un compromiso en la tarea de cambio educativo desde una visión crítica de los enfoques.
- Coherencia con los enfoques que propicia la escuela. Es decir, debe vivir y potenciar los enfoques en su práctica diaria en la institución, promoviendo valores y actitudes no solo en los cursos y módulos, sino en el trabajo colegiado con sus colegas y con otras autoridades.
- Reconocimiento de los estudiantes de FID como sujetos de derecho y el establecimiento de acuerdos con ellos, dejando de lado prácticas autoritarias y verticales, y propiciando acciones articuladas y construidas participativamente, dando voz a todos los actores de la comunidad educativa.
- Apertura frente a los cambios de paradigma que son asumidos respecto de los estudiantes y de las interacciones con la comunidad educativa. Esta reflexión debe ser en un trabajo colegiado en el que autoridades y docentes formadores reflexionen y valoren sus propias acciones a la luz de los enfoques transversales y de cómo estos contribuyen a la formación integral de los estudiantes de FID en el marco de los desafíos del siglo XXI.
- Construcción de interacciones asertivas con los estudiantes de FID a través de sus organizaciones y representantes. Las autoridades construyen nuevas formas de autoridad, partiendo del respeto a los estudiantes de FID y considerando acuerdos y propuestas en relación con el desarrollo de las actividades institucionales. Se tiene que apelar al diálogo antes que a la imposición rigurosa de normas.

Los enfoques transversales pueden expresarse en actitudes y acciones que se definen en la tabla 26.

Tabla 26
Enfoques transversales

Enfoques	¿Cuándo son observables en la EESP?	¿En qué acciones concretas se observa?
	Cuando los estudiantes, docentes formadores y autoridades...	Por ejemplo, en la EESP...
1. Enfoque de derechos		
<p>Reconoce a las personas como sujetos con capacidad de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos. Asimismo, concibe que las personas son ciudadanos con deberes que participan del mundo social. Este enfoque promueve la consolidación de la democracia y contribuye a la promoción de las libertades individuales, los derechos colectivos de los pueblos y la participación en asuntos públicos. Además, fortalece la convivencia y transparencia en las instituciones educativas, reduce las situaciones de inequidad y procura la resolución pacífica de los conflictos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocen y valoran los derechos individuales y colectivos. ▪ Reflexionan sobre el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, especialmente en grupos y poblaciones vulnerables. ▪ Eligen voluntaria y responsablemente la forma de actuar dentro de la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente formador propicia que los estudiantes de FID cuestionen problemáticas sociales actuales y lleguen a acuerdos garantizando el bien común.
2. Enfoque Inclusivo o de Atención a la Diversidad		
<p>Busca reconocer y valorar a todas las personas por igual con el fin de erradicar la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades. Asume que todas las personas tienen derecho no solo a oportunidades educativas que les permitan desarrollar sus potencialidades, sino también a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, de condición de discapacidad o estilos de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocen el valor inherente de cada persona y de sus derechos por encima de cualquier diferencia. ▪ Brindan/reciben las mismas condiciones y oportunidades que cada persona necesita para alcanzar los resultados esperados. ▪ Tienen las mismas expectativas sobre la capacidad de superación y crecimiento de la persona por encima de las circunstancias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente formador adapta el proceso de enseñanza aprendizaje a la heterogeneidad del grupo. ▪ El docente formador emplea metodologías de trabajo colaborativo en grupos heterogéneos, tutoría, aprendizaje por proyectos y otras que promuevan la inclusión y se adapten a las características de los estudiantes de FID. ▪ El docente formador evalúa en función del progreso de cada estudiante. ▪ El docente formador plantea situaciones significativas desafiantes para que todos los estudiantes desarrollen el máximo de sus potencialidades.

Enfoques	¿Cuándo son observables en la EESP?	¿En qué acciones concretas se observa?
	Cuando los estudiantes, docentes formadores y autoridades...	Por ejemplo, en la EESP...
3. Enfoque Intercultural		
<p>En el contexto de la realidad peruana, caracterizado por la diversidad sociocultural y lingüística, se entiende por interculturalidad al proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas. La interculturalidad se orienta a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en cualquier sociedad las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoran las diversas identidades culturales y relaciones de pertenencia de los estudiantes. ▪ Acogen con respeto a todos, sin menospreciar ni excluir a nadie en razón de su lengua, forma de vestir, costumbres o creencias. ▪ Propician un diálogo continuo entre diversas perspectivas culturales. ▪ Reflexionan críticamente sobre las bases históricas y sociales sobre las que se ha asumido el modelo de diálogo intercultural. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente formador integra los saberes familiares y culturales en su planificación. ▪ El docente formador propicia el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes, sin excluir a nadie considerando las diferentes perspectivas culturales. ▪ El docente formador brinda oportunidades para que todos los estudiantes, sin exclusión, compartan sus ideas, como interlocutores válidos. ▪ El estudiante de FID valora e integra en sus propuestas de planificación los saberes de las familias de sus estudiantes de EB. ▪ El estudiante de FID reflexiona sobre su trayectoria lingüística y la de sus estudiantes de EB.
4. Enfoque de Igualdad de Género		
<p>Parte del reconocimiento de que hombres y mujeres cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para desarrollarse en el ámbito social, económico, político y cultural. La implementación de este enfoque considera y reconoce la diversidad de intereses y prioridades tanto para hombres como para mujeres, para favorecer su autonomía y empoderamiento, especialmente de los grupos que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocen el valor inherente de cada persona, por encima de cualquier diferencia de género. ▪ Brindan a cada quien lo que le corresponde sin que se vea perjudicado por desigualdades de género. ▪ Reflexionan críticamente sobre los aportes del enfoque de género al sistema educativo. ▪ Asumen una comprensión sistémica del género en la vida de las personas, que comprende el cuerpo, pensamientos, emociones, afectos, sensibilidad, valores, actitudes y conductas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente formador distribuye responsabilidades dentro de la institución y al interior de los cursos y módulos, con equidad entre todos los estudiantes, sin distinción de género. ▪ El docente formador brinda oportunidades para que todos los estudiantes sin distinción de género puedan compartir sus ideas y expectativas. ▪ Las autoridades propician la creación de espacios de intercambio y socialización sobre el rol de la mujer a nivel histórico, y sobre la desigualdad y las brechas económicas que hay actualmente entre hombres y mujeres.

Enfoques	¿Cuándo son observables en la EESP?	¿En qué acciones concretas se observa?
	Cuando los estudiantes, docentes formadores y autoridades...	Por ejemplo, en la EESP...
5. Enfoque Ambiental		
<p>Desde este enfoque, los procesos educativos se orientan hacia la formación de personas con conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático a nivel local y global, así como sobre su relación con la pobreza y la desigualdad social. Además, implica desarrollar prácticas relacionadas con la conservación de la biodiversidad, del suelo y el aire, el uso sostenible de la energía y el agua, la valoración de los servicios que nos brinda la naturaleza y los ecosistemas terrestres y marinos, la promoción de patrones de producción y consumo responsables y el manejo adecuado de los residuos sólidos, la promoción de la salud y el bienestar, la adaptación al cambio climático y la gestión de riesgo de desastres y, finalmente, también implica desarrollar estilos de vida saludables y sostenibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participan activamente, con mirada ética, en el bienestar y la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras. ▪ Participan activamente con el bienestar y la calidad de la naturaleza, asumiendo el cuidado del planeta. ▪ Valoran y cuidan toda forma de vida desde una mirada sistémica y global. ▪ Promueven estilos de vida en armonía con el ambiente, revalorando los saberes locales y el conocimiento de los pueblos indígenas u originarios. ▪ Conocen las potencialidades, problemas y posibilidades del entorno local. ▪ Reflexionan críticamente para propiciar un clima institucional que garantice una perspectiva amplia de análisis de las problemáticas ambientales que afectan a las poblaciones, y sus repercusiones en la calidad de vida de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente formador planifica acciones de ciudadanía que demuestran conciencia sobre los eventos climáticos extremos ocasionados por el calentamiento global. ▪ El docente formador planifica y desarrolla acciones pedagógicas a favor de la preservación de la flora y fauna local, promoviendo la conservación de la diversidad biológica nacional. ▪ El docente formador propicia la constitución de campañas para la recuperación y uso de las áreas verdes y las naturales como espacios educativos, a fin de valorar el beneficio que les brindan. ▪ Las autoridades elaboran un diagnóstico para conocer y actuar sobre los problemas ambientales en donde se ubica la EESP, tipos de contaminación, deforestación, amenazas ambientales, entre otros, además de las potencialidades del ambiente.
6. Enfoque de Orientación al Bien Común		
<p>El enfoque del bien común orienta a las personas a proponer proyectos de vida que no estén centrados únicamente en su individualidad, sino que puedan contribuir con el bienestar de la sociedad en general. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, a partir de las cuales y por medio de las cuales las personas consiguen su</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparten los bienes disponibles con sentido de equidad y justicia. ▪ Demuestran solidaridad con los miembros de la comunidad en toda situación. ▪ Participan en acciones democráticas que movilicen acciones solidarias y trabajo cooperativo en favor de objetivos comunes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las autoridades propician que en la EESP los estudiantes de FID se solidaricen con aquellos que lo requieran ante situaciones difíciles de afrontar. ▪ El docente formador propicia que los estudiantes de FID asuman responsabilidades durante la práctica.

Enfoques	¿Cuándo son observables en la EESP?	¿En qué acciones concretas se observa?
	Cuando los estudiantes, docentes formadores y autoridades...	Por ejemplo, en la EESP...
bienestar. Este enfoque considera a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos como asociación mundial.		
7. Enfoque de la Búsqueda de la Excelencia		
La excelencia significa utilizar al máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La excelencia comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona: desde las habilidades sociales o de la comunicación eficaz hasta la interiorización de estrategias que han facilitado el éxito a otras personas. De esta manera, cada individuo construye su realidad y busca ser cada vez mejor para contribuir también con su comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se adaptan a los cambios, modificando la propia conducta para alcanzar objetivos comunes. ▪ Adquieren nuevas cualidades para mejorar el propio desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente formador acompaña al estudiante en su proceso de aprendizaje a fin de que este desarrolle el máximo de sus potencialidades. ▪ El docente formador retroalimenta efectiva y oportunamente al estudiante sobre su progreso y formas de mejorar. ▪ El docente formador y el estudiante de FID demuestran flexibilidad ante el cambio a fin de ir mejorando cualitativamente su desempeño.

Fuente: DIFOID, 2019. Adaptado del CNEB (MINEDU, 2016)

6.3.5 Modelo curricular para la FID

El currículo es el ámbito donde se explicitan las diversas visiones sobre la educación que tiene una comunidad de personas. Por ello responde a preguntas fundamentales como “qué, para qué y cómo educar en el contexto del proyecto de sociedad que se aspira construir” (Amadio, Operetti, & Tedesco, 2013). En el marco de un país pluricultural como el Perú, que necesita superar asimetrías en los órdenes económico, social, cultural, educativo, la construcción del currículo es una negociación cultural entre diversos actores que articula sus visiones y demandas, y las plasma en una propuesta formativa.

El DCBN de la FID es el documento de política educativa que presenta el Perfil de egreso y las competencias profesionales docentes, así como los niveles de desarrollo de dichas competencias. El DCBN establece un plan de estudios que resulta de la organización y distribución de las competencias del perfil, así como las orientaciones para el desarrollo y evaluación de las competencias. Ello también incluye orientaciones

para su implementación en los distintos niveles de concreción curricular, en el marco del Modelo de Servicio Educativo de la EESP y de la Ley N° 30512 (MINEDU, 2017a).

En el DCBN se definen las intenciones o expectativas de formación que ha establecido el sistema educativo (Díaz Barriga, Lule, Pacheco, Saad, & Rojas-Drummond, 1990). No obstante, el currículo no solo supone el “listado de experiencias y contenidos” que deben saber los estudiantes, sino que también implica una organización de los saberes, experiencias y vínculos entre docentes y estudiantes, lo que determina los “sentidos de la acción” (Dussel, 2007, pág. 4) dentro del ámbito educativo.

La construcción del DCBN debe entenderse como un proceso dinámico de discusión, consenso y revisión permanente que parte del diálogo intercultural para establecer vínculos entre distintas experiencias, conocimientos, ontologías y epistemologías situadas en ámbitos locales, regionales, nacionales y mundiales. En ese sentido, el DCBN se convierte en una herramienta para promover el rol que tiene la educación en la consolidación de la cultura democrática y la ciudadanía intercultural. Esto permite comprender y promover la diversidad de pueblos y culturas que existen en el territorio, así como guardar coherencia con las necesidades del contexto, con las demandas sociales y culturales, y con la propuesta o misión institucional definida.

El DCBN promueve una formación basada en competencias. Un currículo con esta orientación organiza los saberes, experiencias y vínculos entre docentes y estudiantes a partir de actuaciones complejas. Tales actuaciones dan sentido al proceso formativo y lo orientan hacia resultados comunes que respeten la diversidad social, cultural y geográfica (MINEDU, 2016) para atender las necesidades del contexto, así como las demandas sociales, culturales, políticas, económicas, entre otras del siglo XXI.

El modelo curricular, es el conjunto de definiciones, componentes curriculares y fundamentos epistemológicos y pedagógicos interrelacionados que orienta la construcción del DCBN y establece las intencionalidades curriculares en la formación de estudiantes de FID. Se construye a partir del establecimiento del Perfil de Egreso de la Formación Inicial Docente, así como de la revisión y priorización de diversos principios, teorías, enfoques y conceptos vinculados al desarrollo de competencias. En conjunto, sustenta las decisiones tomadas en la elaboración, organización y articulación de los elementos del DCBN.

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

Tal se aprecia en la figura 21. Este modelo tiene como elemento constitutivo las competencias del Perfil de egreso a partir del cual se establecen los estándares de FID o niveles de desarrollo de dichas competencias. Incluye los enfoques transversales que señalan las concepciones, actitudes y valores indispensables para el desarrollo de las competencias profesionales docentes en el marco de una visión compartida de país.

A partir del modelo, el programa de estudios establece el plan de estudios expresado en cursos y módulos articulados al Perfil de egreso y organizado mediante componentes curriculares.

Figura 21

Esquema del Modelo curricular de la Formación Inicial Docente



Fuente: DIFOID, 2019

6.4 MATRIZ DE DIRECTRICES DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Tabla 27

Matriz de directrices de la gestión pedagógica

Subcomponente Misional		
Dimensión	Área	Directrices Pedagógicas
Gestión de la formación inicial	Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar 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. ▪ Implementar el desarrollo curricular en el programa de estudios con el nuevo DCBN 2019 y sílabos concordantes con el perfil de egreso. ▪ Planificar el desarrollo de las áreas/cursos y módulos, antes del inicio de cada periodo académico y considerando las plataformas y otros medios tecnológicos para el aprendizaje y la enseñanza no presencial. ▪ Implementar y orientar el desarrollo del pensamiento crítico para lograr aprendizajes de calidad. ▪ Orientar acciones de retroalimentación para una evaluación formativa. ▪ Implementar un sistema de evaluación y retroalimentación de las actividades en modalidad no presencial en el área/curso mediante instrumentos que valoren los aprendizajes a partir de las evidencias solicitadas a los estudiantes. ▪ -Implementar un sistema para recoger de cada área/curso un informe sobre los procesos formativos

Subcomponente Misional		
Dimensión	Área	Directrices Pedagógicas
		<p>al finalizar el semestre/ciclo en el servicio educativo no presencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar un clima pertinente para el aprendizaje. ▪ Monitorear el desempeño de los docentes formadores ▪ Desarrollar el perfil docente del egresado de acuerdo a lo establecido por el MINEDU ▪ Desarrollar el perfil docente del formador vinculado al perfil del egresado de acuerdo a lo establecido por el MINEDU.
	Práctica Pre Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsar una propuesta de Práctica Docente Innovadora como eje de formación y perfeccionamiento centrado en la persona. ▪ Implementar estrategias, para la sistematización de la práctica pre profesional innovadora. ▪ Enfatizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales. ▪ Brindar el acompañamiento docente necesario en las prácticas. ▪ Articular progresivamente la práctica con la investigación.
	Participación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la participación institucional de los estudiantes, docentes formadores y personal administrativos. ▪ Impulsar experiencias e iniciativas de Responsabilidad Social. ▪ Implementar políticas y prácticas ambientales y de gestión de riesgos.
	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar estrategias para el fortalecimiento de las competencias de los formadores. ▪ Formalizar de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas orientadas al fortalecimiento de las competencias del personal de la institución y la obtención de grados académicos. ▪ Ejecutar mecanismos, para el acompañamiento psico-pedagógico a los estudiantes en el logro de sus competencias. ▪ Implementar Programas de Tutoría con carácter preventivo, para promover el desarrollo integral de los estudiantes. ▪ Propiciar la gestión del autoconocimiento y autovaloración del estudiante. ▪ Promover la construcción del Proyecto de vida del estudiante que le permita consolidar su identidad profesional. ▪ Desarrollar procesos de regulación emocional teniendo en cuenta prácticas saludables y el carisma institucional para mejorar su calidad de vida. ▪ Fortalecer la ciudadanía ética y sostenible que contribuye al bienestar común, el respeto a los derechos humanos, la defensa de la dignidad humana y el respeto a la diversidad.
	Investigación e Innovación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar acciones orientadas a impulsar la investigación de los formadores asignando un equipo responsable y presupuesto.

Subcomponente Misional		
Dimensión	Área	Directrices Pedagógicas
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer mecanismos de reconocimiento y estímulo a la investigación e innovación. ▪ Promover la participación en actividades de investigación e innovación durante el ejercicio docente. ▪ Potenciar la innovación en las prácticas pedagógicas. ▪ Potenciar la producción y comunicación de las investigaciones. ▪ Posibilitar que el estudiante participe en el desarrollo de proyectos de investigación aplicada fomentando la rigurosidad, pertinencia y calidad de los mismos. ▪ Difundir los resultados y hallazgos de los trabajos de investigación. ▪ Ejecutar eventos académicos, para difundir buenas prácticas pedagógicas, validadas según los trabajos de investigación. ▪ Sistematizar y difundir experiencias de innovación realizadas en la institución.
Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar espacios de reflexión e interaprendizaje sobre la práctica docente. ▪ Desarrollar habilidades socioemocionales en los docentes formadores. ▪ Desarrollar cursos/talleres para fortalecer las competencias de los formadores.
	Investigación e Innovación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participan en actividades de investigación e innovación durante el ejercicio docente. ▪ Capacitar al personal docente en metodología de la investigación y elaboración de artículos científicos. ▪ Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de los proyectos, trabajos de innovación e investigación incorporando sus resultados en los procesos de enseñanza aprendizaje. ▪ Conformar equipos de investigadores
Gestión de la Formación Continua	Gestión de Programas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar capacitación docente en servicio de acuerdo a las necesidades formativas locales. ▪ Realizar programas de profesionalización docente. ▪ Ejecutar acciones de capacitación e los cursos auto formativos que brindan Perú Educa y la DIFODS para docentes y directivos. ▪ Elaborar el plan de capacitación de docentes y estudiantes sobre el uso de la plataforma virtual y las herramientas digitales. ▪ Ejecutar acciones de capacitación sobre procesos de enseñanza y aprendizaje de forma remota. ▪ Favorecer la investigación de prácticas innovadoras de docentes, así como la producción y divulgación.
	Investigación e Innovación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la investigación e innovación en los docentes de diferentes niveles educativos conducentes a la mejora de su práctica pedagógica. ▪ Publicar artículos en revistas indexadas y/o revista científica institucional con el fin de difundir las investigaciones a favor de la educación.

Subcomponente Misional		
Dimensión	Área	Directrices Pedagógicas
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover concurso de innovación educativa relacionados a los logros de aprendizaje con el fin de motivar a los docentes.
Promoción del bienestar y empleabilidad	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantear estrategias de tutoría para el desarrollo personal y académico de los estudiantes que permite la retención y culminación de estudios. ▪ Velar por los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros, mediante un Comité de Defensa. ▪ Implementar mecanismos para la atención de denuncias y/o reclamos de los estudiantes y su respectivo registro. ▪ Impulsar la participación estudiantil en el marco de su proceso formativo. ▪ Promover talleres de desarrollo personal para fortalecer habilidades blandas en los estudiantes. ▪ Promover espacios culturales, deportivos, sociales que permitan fortalecer el bienestar estudiantil. ▪ Promover la empleabilidad de las egresadas a través de bolsas de trabajo. ▪ Plantear estrategias y alianzas estratégicas para promover la empleabilidad de estudiantes y egresados.
	Seguimiento a Egresados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar el seguimiento de las egresadas de la escuela a fin de consolidar la base de datos que permita conocer y plantear acciones de fidelización institucional. ▪ Promover la formación de la red de egresadas y generar espacios de diálogo para su involucramiento en el desarrollo institucional. ▪ Establecer vínculos permanentes con las egresadas monitoreando su inserción laboral y el logro de los objetivos educacionales.

7 MONITOREO Y EVALUACIÓN

7.1 MONITOREO DEL PEI

Según MINEDU (2019), el monitoreo del PEI es la recopilación sistemática de información sobre indicadores y metas multianuales para conocer el avance de cumplimiento de las líneas estratégicas. El monitoreo permite la identificación de alertas tempranas con base en desviaciones respecto a lo programado, que conlleven a una evaluación de las medidas correctivas necesarias para mejorar la gestión.

Se efectúa de manera trimestral, para lo cual se requiere que las unidades/áreas responsables de los indicadores emitan un reporte con los resultados obtenidos a la fecha, a través de la Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI.

Tabla 28

Matriz de monitoreo trimestral del PEI.

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador				Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
PE01. Gestionar el fortalecimiento de la gestión institucional participativa y transparente.											
Líneas estratégicas											
PE01.01.	Desarrollar gestión participativa y transparente orientada a resultados.	Variación anual de gestión de servicios educativos de manera participativa.									Dirección General
PE01.02.	Evaluar y monitorear los Instrumentos de gestión.	Número de instrumentos de gestión institucional actualizados y coherentes.									Dirección General
PE02. Gestionar el planeamiento y gestión presupuestal.											
Líneas estratégicas											
PE02.01.	Asesorar, participar y monitorear el proceso administrativo institucional.	Variación anual en el nivel de monitoreos sobre el proceso administrativo.									Área de Administración
PE02.02.	Evaluar periódicamente la modernización del servicio educativo.	% de evaluaciones realizadas al servicio educativo.									Área de Administración
PE03. Gestionar el desarrollo organizacional y gestión de calidad.											
Líneas estratégicas											
PE03.01.	Gestionar la acreditación del programa e Institucional.	Evolución anual de experiencias de mejora implementada por el programa de estudio para la acreditación.									Área de Calidad
PE03.02.	Gestionar la renovación de licenciamiento Institucional.	Variación anual del nivel de Condiciones Básicas de Calidad.									Área de Calidad
PE03.03.	Evaluar los procesos y resultados.	Evolución anual de procesos académicos y administrativos implementados bajo el enfoque de gestión por procesos.									Área de Calidad

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador				Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
PM01. Gestionar el mejoramiento del nivel de aprendizaje de los estudiantes de la institución.											
Líneas estratégicas											
PM01.01.	Mejorar la enseñanza aprendizaje basado en los principios del enfoque por competencias.	Porcentaje de documentos de planificación curricular alineados con el enfoque por competencias.									Unidad Académica
PM01.02.	Garantizar la enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico reflexivo.	Variación anual de los niveles de logro de las estudiantes.									Unidad Académica
PM01.03.	Promover atracción de estudiantes talentosos de la EBR.	% del nivel de postulantes que provienen del tercio superior de la EBR.									Secretaria Académica
PM01.04.	Asegurar planificación curricular alineada al DCBN 2019.	Porcentaje de sílabos alineados con e DCBN 2019.									Unidad Académica
PM01.05.	Desarrollar orientación y tutoría articulada con los procesos formativos de las estudiantes.	Variación del nivel de deserción de estudiantes por bajo rendimiento.									Unidad de Bienestar y Empleabilidad
PM01.06.	Asegurar procesos de enseñanza para la mejora de aprendizajes de estudiantes con desempeños por debajo de lo esperado.	Porcentaje de estudiantes que egresan con el nivel esperado de logro del perfil de egreso.									Unidad Académica
PM01.07.	Garantizar servicios básicos de bienestar y atención de emergencias.	Evolución anual del nivel de satisfacción sobre los servicios de bienestar y atención de emergencias en los estudiantes.									Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador				Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
PM02. Gestionar el fortalecimiento de las prácticas pre profesionales y su vinculación con la investigación e innovación.											
Líneas estratégicas											
PM02.01.	Asegurar la implementación de las prácticas pre profesionales alineados con el PEI y el PAT.	Evolución anual del nivel de desempeño de las estudiantes en la práctica pre profesional.									Unidad Académica
PM02.02.	Gestionar la coordinación con instituciones educativas para la realización de prácticas pre profesionales.	Número de convenios con instituciones educativas para la realización de prácticas pre profesionales.									Unidad Académica
PM02.03.	Desarrollar articulación de los procesos formativos desde la práctica y la investigación.	% de docentes que evidencian competencias generales, de práctica e investigación.									Unidad Académica
PM02.04.	Desarrollar propuestas de innovación desde los procesos formativos.	% de estudiantes que plantean propuestas de mejora de acuerdo con su contexto.									Unidad de Investigación
PM03. Gestionar el desarrollo de programas de formación continua a docentes en servicio de EBR y a otros profesionales.											
Líneas estratégicas											
PM03.01.	Desarrollar formación continua de calidad que responda a las demandas de los docentes en servicio y otros profesionales.	Número de programas de capacitación, actualización, especialización, cursos y/o talleres para los docentes en servicio y a otros profesionales.									Unidad de Formación Continua
		Número de programas para obtención del grado de Bachiller, licenciatura y otros programas.									Unidad de Formación Continua

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador				Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
PM04. Gestionar el seguimiento a los egresados y su empleabilidad.											
Líneas estratégicas											
PM04.01.	Garantizar seguimiento permanente a la inserción y trayectoria del egresado.	Porcentaje de avance en la base de datos de egresadas.									Unidad de Bienestar y Empleabilidad
PM04.02.	Gestionar alianzas estratégicas en beneficio de las estudiantes, egresadas y de los usuarios para la empleabilidad y el bienestar.	Número de alianzas estratégicas para beneficio de los egresados.									Unidad de Bienestar y Empleabilidad
PM05. Gestionar el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes formadores de la EESP.											
Líneas estratégicas											
PM05.01.	Gestionar programas de formación para directivos y docentes.	Porcentaje de directivos y docentes formadores que cuentan al menos con el grado de maestro o doctorado.									Unidad de Formación Continua
PM05.02.	Garantizar acompañamiento a los docentes formadores de manera permanente.	Porcentaje de fichas de acompañamiento docente con puntaje destacado.									Unidad Académica
PM05.03.	Desarrollar programas de capacitación, actualización y especialización para FID y formación continua con calidad para los docentes formadores.	Número de programas, cursos de especialización, talleres y otros cursos para el fortalecimiento de capacidades de los formadores.									Unidad de Formación Continua
PM05.04.	Gestionar investigaciones e innovaciones que fortalecen la práctica pedagógica.	Porcentaje de docentes formadores que realiza investigaciones e innovaciones.									Unidad de Investigación
PM05.05.	Gestionar la disponibilidad de personal docente a tiempo completo.	Porcentaje de docentes formadores a tiempo completo que cumple el perfil.									Unidad Académica

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador				Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
PM06. Gestionar la ampliación de la oferta de programas de estudios.											
Líneas estratégicas											
PM06.01.	Asegurar la oferta de programas de estudio licenciado y con certificado de calidad.	Número de programas licenciados e implementados con SGC.									Área de Calidad
PM06.02.	Dirigir el proceso de certificación de calidad del programa según el modelo de SINEACE.	Número de programas con certificación de calidad por SINEACE.									Área de Calidad
PS01. Gestionar el mejoramiento de la infraestructura y administrar los recursos humanos, sistema logístico y tecnológico.											
Líneas estratégicas											
PS01.01.	Programar la adquisición de materiales y recursos educativos físicos y digitales para la atención del funcionamiento institucional y las necesidades formativas.	Número de requerimientos ante la DRELM para adquisición de materiales y recursos.									Área de Administración
PS01.02.	Implementar sistema integrado que brinde información confiable, oportuna y accesible a todos los actores del sistema educativo.	Número de sistemas de gestión implementados y de calidad.									Área de Administración
PS01.03.	Desarrollar soluciones de materiales y recursos educativos físicos y digitales para la atención del funcionamiento institucional y las necesidades formativas.	Porcentaje de ambientes para el servicio educativo en buen estado.									
		Número de laboratorios, sala de cómputo y centro de recursos didácticos.									Área de Administración

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador				Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
PS01.04.	Gestionar la implementación de mejora en la infraestructura, ambientes, mobiliario y equipamiento de calidad.	Porcentaje de servicios higiénicos en buen estado.									Área de Administración
		Porcentaje de mobiliario y equipamiento educativo en buen estado y renovado.									

Fuente: Adecuado de la Guía de Planeamiento Institucional. CEPLAN. 2019.



7.2 EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PEI

En cuanto a la evaluación del PEI, esta se realizará de manera interna (si las líneas estratégicas guardan correspondencia con los objetivos estratégicos, y si los indicadores fueron seleccionados cumpliendo los criterios establecidos) y externa (cual consiste en analizar la consistencia de la articulación vertical de los objetivos estratégicos con los objetivos de los planes superiores).

La evaluación de resultados se enfoca en analizar la evolución anual de indicadores del PEI, a través de la Matriz de Evaluación de Resultados del PEI, que se expone a continuación. Asimismo, la evaluación de resultados se describe a través del Formato de Informe de Evaluación de Resultados del PEI (ver anexo).



Tabla 29

Matriz de Evaluación de Resultados del PEI.

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros esperados en el periodo del Plan					Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2020	2021	2022	2023	2024	
PE01. Gestionar el fortalecimiento de la gestión institucional participativa y transparente.												
Líneas estratégicas												
PE01.01.	Desarrollar gestión participativa y transparente orientada a resultados.	Variación anual de gestión de servicios educativos de manera participativa.										Dirección General
PE01.02.	Evaluar y monitorear los Instrumentos de gestión.	Número de instrumentos de gestión institucional actualizados y coherentes.										Dirección General
PE02. Gestionar el planeamiento y gestión presupuestal.												
Líneas estratégicas												
PE02.01.	Asesorar, participar y monitorear el proceso administrativo institucional.	Variación anual en el nivel de monitoreos sobre el proceso administrativo.										Área de Administración
PE02.02.	Evaluar periódicamente la modernización del servicio educativo.	% de evaluaciones realizadas al servicio educativo.										Área de Administración
PE03. Gestionar el desarrollo organizacional y gestión de calidad.												
Líneas estratégicas												
PE03.01.	Gestionar la acreditación del programa e Institucional.	Evolución anual de experiencias de mejora implementada por el programa de estudio para la acreditación.										Área de Calidad
PE03.02.	Gestionar la renovación de licenciamiento Institucional.	Variación anual del nivel de Condiciones Básicas de Calidad.										Área de Calidad
PE03.03.	Evaluar los procesos y resultados.	Evolución anual de procesos académicos y administrativos implementados bajo el enfoque de gestión por procesos.										Área de Calidad

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros esperados en el periodo del Plan					Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2020	2021	2022	2023	2024	
PM01. Gestionar el mejoramiento del nivel de aprendizaje de los estudiantes de la institución.												
Líneas estratégicas												
PM01.01.	Mejorar la enseñanza aprendizaje basado en los principios del enfoque por competencias.	Porcentaje de documentos de planificación curricular alineados con el enfoque por competencias.										Unidad Académica
PM01.02.	Garantizar la enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico reflexivo.	Variación anual de los niveles de logro de las estudiantes.										Unidad Académica
PM01.03.	Promover atracción de estudiantes talentosos de la EBR.	% del nivel de postulantes que provienen del tercio superior de la EBR.										Secretaría Académica
PM01.04.	Asegurar planificación curricular alineada al DCBN 2019.	Porcentaje de sílabos alineados con e DCBN 2019.										Unidad Académica
PM01.05.	Desarrollar orientación y tutoría articulada con los procesos formativos de las estudiantes.	Variación del nivel de deserción de estudiantes por bajo rendimiento.										Unidad de Bienestar y Empleabilidad
PM01.06.	Asegurar procesos de enseñanza para la mejora de aprendizajes de estudiantes con desempeños por debajo de lo esperado.	Porcentaje de estudiantes que egresan con el nivel esperado de logro del perfil de egreso.										Unidad Académica
PM01.07.	Garantizar servicios básicos de bienestar y atención de emergencias.	Evolución anual del nivel de satisfacción sobre los servicios de bienestar y atención de emergencias en los estudiantes.										Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros esperados en el periodo del Plan					Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2020	2021	2022	2023	2024	
PM02. Gestionar el fortalecimiento de las prácticas pre profesionales y su vinculación con la investigación e innovación.												
Líneas estratégicas												
PM02.01.	Asegurar la implementación de las prácticas pre profesionales alineados con el PEI y el PAT.	Evolución anual del nivel de desempeño de las estudiantes en la práctica pre profesional.										Unidad Académica
PM02.02.	Gestionar la coordinación con instituciones educativas para la realización de prácticas pre profesionales.	Número de convenios con instituciones educativas para la realización de prácticas pre profesionales.										Unidad Académica
PM02.03.	Desarrollar articulación de los procesos formativos desde la práctica y la investigación.	% de docentes que evidencian competencias generales, de práctica e investigación.										Unidad Académica
PM02.04.	Desarrollar propuestas de innovación desde los procesos formativos.	% de estudiantes que plantean propuestas de mejora de acuerdo con su contexto.										Unidad de Investigación
PM03. Gestionar el desarrollo de programas de formación continua a docentes en servicio de EBR y a otros profesionales.												
Líneas estratégicas												
PM03.01.	Desarrollar formación continua de calidad que responda a las demandas de los docentes en servicio y otros profesionales.	Número de programas de capacitación, actualización, especialización, cursos y/o talleres para los docentes en servicio y a otros profesionales.										Unidad de Formación Continua
		Número de programas para obtención del grado de Bachiller, licenciatura y otros programas.										Unidad de Formación Continua

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros esperados en el periodo del Plan					Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2020	2021	2022	2023	2024	
PM04. Gestionar el seguimiento a los egresados y su empleabilidad.												
Líneas estratégicas												
PM04.01.	Garantizar seguimiento permanente a la inserción y trayectoria del egresado.	Porcentaje de avance en la base de datos de egresadas.										Unidad de Bienestar y Empleabilidad
PM04.02.	Gestionar alianzas estratégicas en beneficio de las estudiantes, egresadas y de los usuarios para la empleabilidad y el bienestar.	Número de alianzas estratégicas para beneficio de los egresados.										Unidad de Bienestar y Empleabilidad
PM05. Gestionar el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes formadores de la EESP.												
Líneas estratégicas												
PM05.01.	Gestionar programas de formación para directivos y docentes.	Porcentaje de directivos y docentes formadores que cuentan al menos con el grado de maestro o doctorado.										Unidad de Formación Continua
PM05.02.	Garantizar acompañamiento a los docentes formadores de manera permanente.	Porcentaje de fichas de acompañamiento docente con puntaje destacado.										Unidad Académica
PM05.03.	Desarrollar programas de capacitación, actualización y especialización para FID y formación continua con calidad para los docentes formadores.	Número de programas, cursos de especialización, talleres y otros cursos para el fortalecimiento de capacidades de los formadores.										Unidad de Formación Continua
PM05.04.	Gestionar investigaciones e innovaciones que fortalecen la práctica pedagógica.	Porcentaje de docentes formadores que realiza investigaciones e innovaciones.										Unidad de Investigación

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros esperados en el periodo del Plan					Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2020	2021	2022	2023	2024	
PM05.05.	Gestionar la disponibilidad de personal docente a tiempo completo.	Porcentaje de docentes formadores a tiempo completo que cumple el perfil.										Unidad Académica
PM06. Gestionar la ampliación de la oferta de programas de estudios.												
Líneas estratégicas												
PM06.01.	Asegurar la oferta de programas de estudio licenciado y con certificado de calidad.	Número de programas licenciados e implementados con SGC.										Área de Calidad
PM06.02.	Dirigir el proceso de certificación de calidad del programa según el modelo de SINEACE.	Número de programas con certificación de calidad por SINEACE.										Área de Calidad
PS01. Gestionar el mejoramiento de la infraestructura y administrar los recursos humanos, sistema logístico y tecnológico.												
Líneas estratégicas												
PS01.01.	Programar la adquisición de materiales y recursos educativos físicos y digitales para la atención del funcionamiento institucional y las necesidades formativas.	Número de requerimientos ante la DRELM para adquisición de materiales y recursos.										Área de Administración
PS01.02.	Implementar sistema integrado que brinde información confiable, oportuna y accesible a todos los actores del sistema educativo.	Número de sistemas de gestión implementados y de calidad.										Área de Administración
PS01.03.	Desarrollar soluciones de materiales y recursos	Porcentaje de ambientes para el servicio educativo en buen estado.										

Objetivo y línea estratégica		Nombre del indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros esperados en el periodo del Plan					Unidad o Área responsable del Indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2020	2021	2022	2023	2024	
	educativos físicos y digitales para la atención del funcionamiento institucional y las necesidades formativas.	Número de laboratorios, sala de cómputo y centro de recursos didácticos.										Área de Administración
PS01.04.	Gestionar la implementación de mejora en la infraestructura, ambientes, mobiliario y equipamiento de calidad.	Porcentaje de servicios higiénicos en buen estado.										
		Porcentaje de mobiliario y equipamiento educativo en buen estado y renovado.										Área de Administración

Fuente: Adecuado de la Guía de Planeamiento Institucional. CEPLAN. 2019.



ANEXO

FORMATO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PEI¹
INFORME DE EVALUACION DE RESULTADOS DEL PEI (Indicar periodo)
CORRESPONDIENTE AL AÑO.....

FECHA:

1. Resumen Ejecutivo

Analizará brevemente los aspectos más importantes de la evaluación de resultados. Debe exponer las ideas principales del documento de manera objetiva y sucinta.

2. Análisis contextual

Es una descripción clara y concisa del contexto en el que se implementa el PEI, identificando, entre otros, factores como la demanda, demografía, sociales, culturales, tecnológicos, económicos, políticos, etc. más importantes que tienen influencia sobre los objetivos del plan.

3. Evaluación del cumplimiento de los logros esperados

Se analizará el desempeño de los indicadores de los Objetivos y las Líneas Estratégicas en el año actual y años anteriores, identificando los factores que, con mayor preponderancia, contribuyeron o dificultaron en el cumplimiento de los logros esperados. Para ello, se utilizará como insumo el cuarto Informe de Evaluación de la Implementación del PAT, la Matriz de Monitoreo del PEI e Informe de Evaluación de Resultados del PEI de años anteriores.

4. Propuestas para mejorar la estrategia Se realizará una descripción de las acciones que se adoptaron al finalizar cada año para alcanzar el cumplimiento de los logros esperados y qué tan efectivas fueron. Asimismo, se plantean las acciones factibles que se deben adoptar en los años siguientes para mejorar la implementación del PEI, a fin de conseguir los resultados comprometidos por la institución. Este informe servirá como insumo para sustentar una causal de modificación del PEI.

5. Conclusiones y recomendaciones. - En esta sección se exponen las principales conclusiones y recomendaciones para mejorar los resultados generados por el PEI.

6. Anexos:

- Informe de Evaluación de la implementación del PAT (cuarto trimestre).
- La Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI.
- La Matriz de Evaluación de Resultados del PEI

¹ **Fuente:** Adecuado de la Guía de Planeamiento Institucional. CEPLAN. 2019.