

*Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado*

**“Nelson Rockefeller”**

*En el marco de su adecuación a Escuela de Educación Superior Pedagógica*



**PROYECTO EDUCATIVO  
INSTITUCIONAL**

**2022- 2025**



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR P EDAGOGICO PRIVADO

# Nelson Rockefeller

R .M. N° 0325 - 92 - ED 06 / 04 / 92 D.S. N° 39 - 94 - ED 15 / 09 / 94

REINSCRIPCION D.S. N° 050 - 2002 - ED 21 / 12 / 02

R.D. DE REVALIDACION N° 029 - 2018 - MINEDU DIFOID 21 / 03 / 2018

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 002 -2022-D- IESP"NR"

Cercado, 03 de ENERO del 2022

Visto:

El borrador del Proyecto Educativo Institucional del INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADA “NELSON ROCKEFELLER”, distrito del Cercado, provincia de Lima, región Lima.

CONSIDERANDO:

Que, necesario contar con un Proyecto Educativo Institucional de la INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO “NELSON ROCKEFELLER”, que norme, la ejecución de las actividades técnico pedagógico y administrativo en aras del desarrollo institucional.

Que la formulación del presente documento guarda correspondencia con las normas legales vigentes.

Que, de conformidad a la ley General de Educación 28044 y su reglamento Ley 25212, aprobado por D.S. N° 011 – 1012 – ED, que facultan a la dirección de la INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO “NELSON ROCKEFELLER” velar por la buena marcha administrativa, pedagógica e institucional de la entidad.

Que de conformidad con la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento aprobado por D.S. N°004-2013, que dispone que corresponde al director del plantel, con el apoyo de los docentes y administrativos diseñar, evaluar y ejecutar los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.

SE RESUELVE.

Artículo 01.- APROBAR el Proyecto Educativo Institucional del INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO “NELSON ROCKEFELLER” del Cercado, provincia de Lima, Región de Lima y DRE de Lima.

Artículo 02.- APROBAR la vigencia del Proyecto Educativo Institucional, que es de cuatro años su vigencia (03/01/2022-al 31/12/2025).

Artículo 03.- COMUNICAR a las instancias correspondientes para su conocimiento e implementación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



  
Oswaldo Campos Monteza  
Director General del  
I.E.S.P.P. Nelson Rockefeller

Av.: 9 de Diciembre N° 378 (Ex - Av. Paseo Colón) Of. 01 - 2do Piso - Lima – Cercado

Telf: 330 26 42 Cel.: 998448180 / 945413495

Pag. Web. [www.nelsonrockefeller.edu.pe](http://www.nelsonrockefeller.edu.pe) / E-mail.: [nelson\\_rockefeller2000@hotmail.com](mailto:nelson_rockefeller2000@hotmail.com)

## CONTENIDO

PRESENTACION.....	4
I. Datos generales de la Institución .....	.5
II. Marco Normativo.....	
III. Análisis del territorio y contexto e identificación de prioridades de atención según la demanda educativa	10
2.1 Resultados institucionales	10
2.1.1 Nivel de aprendizaje	13
2.1.2 Demanda educativa	14
2.1.3 Matrícula	16
2.1.4 Licencia o abandono de estudios	17
2.1.5 Traslado	17
2.1.6 Progreso académico.....	19
2.1.7 Producción de investigaciones e innovaciones	20
2.1.8 Funcionamiento institucional (contexto interno)	20
2.2 Análisis del contexto Externo (vinculación de la Institución con el entorno) .....	23
IV. Síntesis de la fase estratégica nacional y sectorial	
4.1 Objetivos Estratégicos Sectoriales	21
4.2 Visión Nacional al 2050	22
4.3 Visión del sector educación	23
V. Visión y Misión de la institución .....	25
3.1. Misión de la IESP Nelson Rockefeller .....	25
3.2. Visión de la IESP Nelson Rockefeller.	25
VI. Principios y valores institucionales .....	25
4.1 Principios.....	25
4.2. Valores de la IESP Nelson Rockefeller .....	26
VII. Objetivos.....	27
VIII. Líneas estratégicas y metas multianuales.....	28
6.1. Líneas estratégicas.....	28
6.2. Relación entre EL PEN, PER, PEI EESP “NR” (2019 -2025)...	29
6.3. Metas multianuales .....	32
IX. Propuesta de gestión Institucional .....	44
7.1 Construcción de la Propuesta de Gestión .....	44
7.2 Revisión de la visión, misión, objetivos y acciones estratégicas .....	46
7.3 Directrices de la propuesta de gestión Institucional .....	46
X. Propuesta de gestión pedagógica .....	51
8.1 Elaboración de la Propuesta de Gestión Pedagógica.....	51
8.2 Coherencia entre la visión, misión y objetivos de la institución.....	54
8.3 Marco conceptual y metodológico .....	56
8.4 Construcción de la propuesta de gestión pedagógica.....	60
8.5 Modelo Curricular	
XI. Monitoreo y Evaluación del PEI en el IESP Nelson Rockefeller.....	62
Anexos .....	77

## PRESENTACIÓN

La Instituto de Educación Superior Pedagógica Privado “Nelson Rockefeller” (IESPP NF) dedicado a la formación profesional docente inicial y continua, y a la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional, comprometido con la construcción de una sociedad justa y democrática en el marco del desarrollo sostenible, con vigencia para cinco (5) años, como organización educativa de nivel superior, optimizando recursos y competitividad, mediante el aseguramiento permanente de la satisfacción de los usuarios del servicio educativo que brinda, con altos valores éticos y morales, con la participación activa de sus actores, como son el personal directivo, docente, administrativo y estudiantes, bajo nuevos paradigmas hacia el logro de la calidad educativa, presenta a la comunidad su Proyecto Educativo Institucional 2022 – 2027.

Para lograr los propósitos del presente Proyecto Educativo Institucional, es necesario garantizar a mediano y largo plazo, la innovación, el crecimiento y la calidad del servicio del IESP Privado “Nelson Rockefeller” poniendo en práctica un proceso permanente de mejoramiento con respeto de la dignidad de la persona humana, con mística, empatía y empoderamiento, en base a la normatividad vigente, tal es así que la construcción del PEI, refleja las exigencias de la sociedad del conocimiento y del mundo globalizado en que vivimos, asumiendo las nuevas concepciones de la gestión educativa desde un enfoque de gestión por procesos articulado con el nuevo Modelo de Servicio Educativo.

El PEI constituye el principal instrumento de la gestión estratégica de nuestra institución y por tanto su elaboración e implementación asume uno de los grandes desafíos para la gestión institucional, acorde con el Proyecto Educativo Nacional (PEN) y el Proyecto Educativo Regional (PER), este instrumento de gestión de largo plazo considera también actividades operativas priorizadas y alineadas al cumplimiento de los objetivos y líneas estratégicas así como a las metas multianuales, se concretiza a través del Plan Anual de Trabajo – PAT que permite su consecución y que se traduce en resultados evidenciables a nivel de la gestión pedagógica e institucional articulando el planeamiento institucional con las necesidades del contexto en materia de formación docente y el marco estratégico del sector educativo regional y nacional..

De manera propositiva, la comunidad educativa asume responsablemente el compromiso de trabajar para alcanzar la visión y fortalecer nuestra misión institucional, con objetivos estratégicos de gestión centrada en el proceso enseñanza – aprendizaje bajo el

enfoque por competencias y el pensamiento crítico, que hace posible encaminar a la institución hacia la entrega de un servicio educativo de calidad sostenible, en el marco del desarrollo de las condiciones básicas, para lograr una formación pedagógica de calidad.

## PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

### I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

- I.1. Denominación : Instituto de Educación Superior Pedagógica Privado “Nelson Rockefeller”.
- 1.2. Dependencia : Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana - DRELM
- 1.3. Ubicación:
- Departamento : Lima  
Provincia : Lima  
Distrito : Lima Metropolitana  
Dirección : Av. 9 de diciembre 346, 372, 378  
Web : <https://www.facebook.com/Instituto-de-Educación-Superior-Pedagogico-Privado-Nelson-Rockefeller>  
Correo electrónico: [nelson\\_rockefeller2000@hotmail.com](mailto:nelson_rockefeller2000@hotmail.com)  
Código Modular : 1066653

#### 1.4. Creación y funcionamiento Institucional

- DS de Autorización : D.S. Nº 39-94-ED  
DS Reincorporación: D.S. 050-2002-ED  
RD Revalidación : RD 029-2018-MINEDU-VMGP-DIGEDD-DIFOID  
RD 00013-2021-MINEDU-VMGP-DIGEDD-DIFOID

#### 1.5. Programas de estudio

- 1.5.1. Educación Inicial: Carrera profesional, autorizada mediante: RD 00013-2021-MINEDU-VMGP-DIGEDD-DIFOID

#### 1.6. Marco normativo:

- a) **Constitución Política del Perú de 1993.** que establece en el artículo 13 que la finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona humana.
- b) **Ley General de Educación, Ley Nº 28044:** En su artículo 13º define la calidad de la educación como “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. Le corresponde, entre otros factores, instituciones y docentes corresponsables de su aprendizaje y desarrollo integral.
- c) **El Proyecto Educativo Nacional al 2036** tiene como intención definir un nuevo consenso que remueva algunos de los cimientos que han marcado a la educación peruana en las últimas tres décadas: el reto de la ciudadanía plena y la actualización de ese marco estratégico definido por la Ley General de Educación como Proyecto Educativo Nacional.. Así también, Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller” refrenda la exigencia de asumir el derecho a la educación, como eje articulador del PEN al 2036, y que el estado, a través de sus múltiples

organizaciones y mecanismos de regulación tiene la obligación, de garantizarlo, protegerlo e incentivarlo (CNE, N° 44, 2019).

- d) **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. Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller” se rige el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- e) **Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales**. tiene el objeto de garantizar el derecho fundamental a la protección de los datos personales, previsto en el artículo 2 numeral 6 de la Constitución Política del Perú, a través de su adecuado tratamiento, en un marco de respeto de los demás derechos fundamentales que en ella se reconocen.
- f) **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo** tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de control y fiscalización del estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones.
- g) **Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU**, Norma Técnica Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico – Productiva y Escuelas de Educación Superior.
- h) **Resolución Viceministerial N° 202-2019-MINEDU**, Modifica el “Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente – Programa de Estudios de Educación Inicial”.
- i) **Resolución Viceministerial N° 204-2019-MINEDU**, Aprueba el “Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente – Programa de Estudios de Educación Primaria”.
- j) **Modelo de Servicio Educativo (MSE) para las Escuelas Educación Superior Pedagógicas (EESP)**, aprobada por R.M N° 570-2018-MINEDU del 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.
- k) **La 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.
- l) **Norma Técnica disposiciones para la elaboración de los instrumentos de gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica**, aprobada Mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-MINEDU, en su numeral 6.1 establece que los instrumentos de gestión de las EESP son documentos técnicos normativos que regulan diversos aspectos de gestión institucional y pedagógica de las 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.

- m) **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.
- n) **Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017-2020** que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y en el Decreto Legislativo N° 1495, que establece disposiciones para garantizar la continuidad y calidad de la prestación del servicio educativo en los Institutos y Escuelas de Educación Superior, en el marco de la Emergencia Sanitaria causada por el COVID-19 aprobada mediante Decreto Supremo N° 016-2021-MINEDU
- o) **Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.** tiene por objeto establecer los mecanismos para diagnosticar, prevenir, evitar, sancionar y erradicar la violencia, el hostigamiento, la intimidación y cualquier acto considerado como acoso entre los alumnos de las instituciones educativas.
- p) **Resolución viceministerial N° 044-2020-MINEDU**, establece la política nacional de igualdad de género tiene como uno de sus principales objetivos reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

## **1.7. Personal directivo y jerárquico del Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”.**

En mérito al DS Nº 010-2017 – MINEDU- Reglamento de la Ley Nº 30512 art. 115, el **Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”** para atender las necesidades de atención del servicio pedagógico está organizado de la siguiente manera:

Tabla 01:  
*Distribución del personal directivo y jerárquico del Instituto de Educación Superior  
Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”*

Nº	PUESTOS	APELLIDOS Y NOMBRES	CONDICIÓN
0	Director General	Oswaldo Campos Monteza	Encargado
0	Secretario Académico	Llanet Bardales Tafur	Encargado
0	Jefe de Unidad Académica	Maria Esther Cuipal	Encargado
0	Jefe de Área de Administración	Carlos Camarena Cruz	Encargado
0	Coordinador de AA de Ed. Inicial	Maria Esther Cuipal	Encargado
0	Jefe de Unidad de Investigación	Nicomedes Esteban	Encargado
0	Jefe de Unidad de Formación Continua	Maria Esther Cuipal	Encargado
0	Jefe de Bienestar y Empleabilidad	Maria Elena Landeo Valdez	Encargado
0	Coordinador del Área de Calidad	Enrique Blanco Tercero	Encargado
1	Coordinador de Práctica Pre Prof. e Inv.	Gloria Cunia Huaman	Encargado

Fuente: Cuadro de Horas IESP Privado “Nelson Rockefeller”-2022

Elaboración: Propia.

Actualmente el IESP Privado “Nelson Rockefeller”, desarrolla el servicio de formación magisterial en mérito a la Ley Nº 30512, siendo característica común de nuestra Institución, que los puestos directivos y jerárquicos tienen la condición de ser encargados y están siendo ocupados por personal docente contratado al 31 de diciembre del presente año.

## **1.8. Población de docentes y administrativos en el IESP Privada “Nelson Rockefeller”**

Tabla 02: *Distribución del personal docente y administrativo*

*del IESP Privado “Nelson Rockefeller” – 2021*

CATEGORÍA	TOTAL	%
DIRECTIVO	10	33
DOCENTES	14	47
ADMINISTRATIVOS	6	20
TOTAL	30	100%

Elaboración: Propia.

### **1.9. Población estudiantil en el IESP Privada “Nelson Rockefeller”-2022**

*Tabla 3:*

*Distribución de la población estudiantil según Programa de estudios sección y sexo - 2021-II*

PROGRAMA DE ESTUDIOS	Especialidad	Ciclo	HOMBRES	MUJERES	TOTAL GENERAL	%
INICIAL	Inicial	I	1	158	159	33,26
		II	3	169	172	36
		III	7	97	104	21,75
		V	0	43	43	8,99
Porcentaje general	---	--	11	467	478	100%

Fuente: Nóminas de matrícula 2021-II –IESP Privado “Nelson Rockefeller”

Elaboración: Propia

matrícula 2021-II –IESP Privado “Nelson Rockefeller”

Elaboración: Propia

En la tabla 3, se aprecia que el total de estudiantes para el año 2022 es de 478, de los cuales el 2% son hombres y el 98% son mujeres; siendo que el Primer y segundo ciclo concentra el mayor número de estudiantes 33% (33 estudiantes) corresponde al I ciclo y el 35% (172 estudiantes) corresponde al II ciclo.

### **1.10. Turno de atención**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Nelson Rockefeller” brinda servicio educativo en el Turno: Tarde y Noche.

### **1.11. Reseña histórica**

El I.E.S.P. Nelson Rockefeller, fue creado por Resolución Ministerial N.º 035-92- ED, el 25/09/1992 siendo su primera sede en Av. Paseo Colón 365-369 con su fundador Sr. Guillermo Sanabria Lázaro. Mas adelante el instituto pedagógico se mudó a la Av. 9 de diciembre 378 (Ex Av. Paseo Colón) siendo reconocido con Decreto Supremo 39-94-ED, en cual formalizan su reconocimiento como tal y la autorización para su funcionamiento, manteniendo su nombre I.E.S.P. Nelson Rockefeller, en reconocimiento a John Davison Rockefeller por su visión y un hombre admirado por sus obras filantrópicas.

El I.E.S.P. Nelson Rockefeller tiene por finalidad desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de la institución, con iniciativa, liderazgo y autonomía; respetuoso de la cultura y el medio ambiente, con Decreto Supremo 050-2002 se reconoce como Director de esta casa superior a Segundo Saldaña Calderón.

Cuenta con una plana docente de educadores de experiencia, con posgrados, investigadores, bajo esta línea se logró la primera revalidación con Resolución Directoral 029-2018-ED en la carrera de Educación Inicial y a su vez la última revalidación N° 013-2021-MINEDU – VGMP – DIGEDD – DIFOID, estando como director general Oswaldo Monteza Campos.

En la actualidad estamos comprometidos con impartir los más altos estándares de calidad educativa, con docentes altamente calificados, producción intelectual, investigaciones, revista institucional, organizamos conferencias nacionales e internacionales, contamos con servicios de bienestar al educando entre otros.

## II. ANÁLISIS DEL TERRITORIO Y CONTEXTO E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES DE ATENCIÓN SEGÚN LA DEMANDA EDUCATIVA

### II.1. Resultados institucionales

Los resultados institucionales se han elaborado de acuerdo a la Guía Metodológica para la formulación del PEI, publicado por la Dirección de Formación inicial docente del Ministerio de Educación (junio del 2019); además se dio, teniendo en medio, una situación mundialmente histórica que cuestiono profundamente el proceso de formulación del Pei, nos referimos a la Pandemia por el Covid 19:

*"Los resultados institucionales son los niveles de aprendizaje, matrícula, retiro y otros que resulten relevantes. 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"* (Ministerio de Educación, 2019a, pág.19).

Tabla 4: *Análisis de los resultados institucionales de la institución (2018 - 2021)*

RESULTADOS OBTENIDOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
Se estima que en los últimos tres años (2018-2021) el nivel de aprendizaje para el 10% de estudiantes ha sido menos al nivel esperado. (Actas consolidadas del Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada "Nelson Rockefeller", 2018-2021)	Los recursos didácticos para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje de todos los programas de estudio son algo deficientes.  La mayoría de docentes aplica estrategias de enseñanza-aprendizaje tradicionales.  Los ingresos de los estudiantes de la EBR a los programas de estudios evidencian bajo nivel de competencias en las áreas principales de matemática y comunicación.	Los recursos didácticos son desfasados y no permiten desarrollar un proceso de innovación de la enseñanza-aprendizaje.  El personal docente en su mayoría financia su propia capacitación en estrategias de enseñanza-aprendizaje.  Los estudiantes egresados de la EBR ingresan al Instituto con bajo nivel de competencias en las áreas de matemática y comunicación.
En el estudio (2018-2021) se aprecia que existe una brecha entre la demanda y la oferta educativa, apreciándose que el 20% de la oferta no se cubre con la demanda. (Actas de Resultados del proceso de admisión, 2018-2021)	Poca expectativa por parte de los postulantes para el ejercicio de la profesión docente.  Baja información sobre los programas de estudio ofrecidos por la Institución.  Baja valoración de la profesión docente para el mercado laboral.	Falta de incentivo para el ejercicio de la profesión docente.  Poca disponibilidad de recursos económicos para la difusión de publicidad.  El MINEDU y el mercado laboral no ha valorado oportunamente el desempeño docente.
Con respecto a la matrícula durante los últimos tres años estaba evolucionando de manera significativa. Sin	La pandemia paralizo los procesos el 2020.  Los estudiantes no cumplen oportunamente con registrar su	Existe discordancia entre la realidad de la Institución con la programación del SIA.

embargo, se vio frenada por la pandemia además de que hay retraso en su registro. (Registro de matrícula 2018-2021)	matrícula, afectando el cumplimiento de SIGES.	
Sobre las licencias o abandono de estudios, el porcentaje de estudiantes promedio ha sido del 3%, solamente en los programas de Educación Inicial. (Informe de Secretaría Académica del EESP "Nelson Rockefeller 2018- 2021). El año 2020 todo se paralizo ante la incertidumbre por parte de los estudiantes.	Condiciones socioeconómicas y familiares de los estudiantes hacen interrupción de sus estudios.	El 40% de estudiantes procede de nivel económico bajo con alto nivel de empleabilidad.
	Estudiantes con bajo nivel de rendimiento académico.	Existencia de un alto nivel de problemas familiares críticos que atender por ser madres y padres a temprana edad.
Con respecto al progreso académico se aprecia que 10% del total de estudiantes ha disminuido su rendimiento académico. (Informe de Secretaría Académica del EESP "NR" 2018- 2021)	Bajo nivel en su rendimiento académico no acorde con la innovación e investigación para la práctica pedagógica.	Los estudiantes no usan las Tics por desconocimiento y falta de responsabilidad.
	La metodología de los docentes es tradicional no acorde con la innovación e investigación de la práctica pedagógica.	Los docentes en su minoría no se capacitan en metodologías activas.
	Existencia de medios y materiales desactualizados.	Falta de disponibilidad de recursos económicos para la adquisición de medios y materiales, así como de recursos tecnológicos.
Con respecto a la producción de investigaciones e innovaciones la evolución del número de investigadores alcanza al 15% de docentes. (Informe de Secretaría Académica del EESP "NR" 2018- 2021)	La producción de investigaciones e innovaciones no genera impacto en la práctica pedagógica.	Falta de incentivos para la investigación, acorde con la práctica pedagógica.
	La producción de investigaciones no concuerda con el perfil del egresado.	Los docentes no cuentan con espacios físico y temporales ni líneas de producción, innovación e investigación

Fuente: DIFOID-MINEDU (2021).

Elaboración. Propia

### **II.1.1. Nivel de aprendizaje**

Constituye la evolución de las calificaciones obtenidas por los estudiantes en los cursos desarrollados en los diferentes programas de estudios. (Minedu, 2019, pág.20)

A continuación, se presenta la tabla en la cual se describe información sobre los promedios del rendimiento académico, obtenidos por Programa de estudios en los últimos cinco (5) años de estudios., según actas consolidadas de Evaluación para los años 2017 – 2021.

Tabla 5:

#### *Nivel de aprendizaje promedio de estudiantes del EESP Privado “Nelson Rockefeller” (2019-2021)*

Programa Años de Estudios	2019		2020		2021	
	I	II	I	II	I	II
Educación inicial		15.31	16.89	15.24	15.4 7	15.3 8
Promedio semestral		15.31	16.89	15.24	15.4 7	15.3 8
Promedio anual	<b>15.31</b>		<b>16.01</b>		<b>15.42</b>	

Fuente: IESP Privado Nelson Rockefeller - Actas consolidadas de evaluación del rendimiento académico (2017 - 2021)

Elaboración: Propia

En la tabla 5 se aprecia la evolución de las calificaciones promedio obtenidas por los estudiantes en los cursos desarrollados en el programa de estudio de la carrera profesional de Educación Inicial durante los últimos tres años (2019-2021). Tal es así que el promedio semestral del rendimiento académico es superior a 15 puntos.

### **II.1.2. Demanda educativa**

La demanda educativa está referida a la evaluación de las cantidades de postulantes e ingresantes a la institución. (Ministerio de Educación, 2019a, pág.20)

En la siguiente tabla se muestra las cantidades de ingresantes según el programa de estudio que ofrecemos para los años 2019 - 2021; precisando que en el año 2020 las clases se paralizaron por la incertidumbre de la pandemia.

A continuación, en la siguiente tabla, se presenta la demanda educativa del IESP Privado “Nelson Rockefeller” para los tres años 2019- 2021.

Tabla 6:

*Demanda educativa de estudiantes en el IESP Privado “Nelson Rockefeller (2019-2021)*

PROGRAMA ESTUDIOS	DE	2019		2020		2021	
		I	II	I	II	I	II
Semestre							
Educación inicial		60	-	104	260	150	
SUBTOTAL							
TOTAL GENERAL		150		100		450	

Fuente: Informe de Secretaría Académica-EESP “NR”- 2021

Elaboración: Propia

En la tabla 6 se observa que la demanda educativa se ha incrementado, año tras año, tal es así que en el año 2019 hubo 60 estudiantes ingresantes, en el año 2020, sin embargo no hubo ingresantes en el primer semestre del 2020 debido a la pandemia; en la segunda mitad de ese año ya se accedió al desarrollo virtual de las labores académicas teniendo 104 ingresantes, habiendo un incremento de 44 estudiantes o del 73% ; para el año 2021 se tuvo una cantidad de 160 ingresantes en el primer periodo 53% y en el segundo semestre del mismo año se tuvo 140 ingresantes . Esto refleja que la demanda educativa en la institución es creciente progresivamente.

#### **II.1.3. Matrícula:**

Constituye la evolución de la cantidad de estudiantes matriculados en los últimos años (2018-2021) y en el programa de estudios de Educación Inicial que se oferta en el Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”, para lo cual se presenta la siguiente tabla.

Tabla 7:

*Evolución de la Matrícula de estudiantes en el EESP Privada “Nelson Rockefeller” (2019-2021)*

Programa de Estudios	2019		2020		2021	
	I	II	I	II	I	II
<b>Educación inicial</b>	-	-	144	316	475	855
<b>TOTAL</b>	0	60	144	316	475	855
<b>Incremento semestral %</b>	0	0%	140%	1 9%	35%	80%
<b>Incremento anual %</b>	-%		130%		53%	

Fuente: Informe Secretaría Académica EESP Privada “NRI” (2017-2021)

Elaboración: Propia

En la tabla 7 se observa que la matrícula ha evolucionado de manera significativa entre los años 2019, 2020 y 2021; tal es así que existe un incremento del 140% en el año 2020 en el segundo semestre con respecto al año 2019; así mismo existe un 113 % de crecimiento en el año 2021-I con respecto periodo anterior, a su vez un incremento de 45%. Es decir que la matrícula de estudiantes durante los últimos cinco tres ha evolucionado positivamente, lográndose incrementar la población de 60 estudiantes en el año 2019 a 445 estudiantes, es decir se ha producido un incremento de más de 600% en el año 2019 con respecto al año 2021.

#### **II.1.4. Licencia o abandono de estudios:**

Licencia o abandono de estudios constituye el porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados. (Ministerio de Educación, 2019a, pág.20)

La información o el registro de Licencia o abandono de estudiantes durante los últimos cinco años (2017-2021), en el IESP Privado “Nelson Rockefeller” se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 8:

*Licencia de abandono de estudiantes en el IESP Privado “Nelson Rockefeller” (2019-2021)*

Programa de Estudios	2018	2019	2020	2021
Educación inicial	-	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	<b>20</b>	-
<b>Total porcentual = (20/60) (100) = 33%</b>				

Fuente: Informe de Secretaría Académica del IESP “NR” (2018- 2021)

Elaboración: Propia

En la tabla 8 se observa que, en el años 2020 hay 20 casos de estudiantes de abandono, por razones de situación crítica de índole socio familiar y económica debido a la pandemia.

#### **II.1.5. Traslado:**

Traslado es el porcentaje de estudiantes que cambian de programa de estudios en un ciclo académico respecto a los estudiantes matriculados; o porcentaje de estudiantes que se trasladan a otra institución respecto a los estudiantes matriculados (Ministerio de Educación, 2019a, pág.20)

En la siguiente tabla se presenta información sobre los traslados internos y externos producidos en los años 2017- 2021.

Tabla 09:  
***Traslado interno y externo de estudiantes en el EESP Privado “Nelson Rockefeller” (2019-2021)***

Prog. Est. Origen	Años Destino	2019		2020		2021	
		Ed. Inicial	Ed. Inicial				
Educación inicial	-	--	--	--	--	--	--
TOTAL	00	00	00	00	02		
Total porcentual	2% (90)	1% (90)	3% (101)	0,6% (315)			

Fuente: Informe Secretaría Académica IESP “NR” (2017-2021)

Elaboración: Propia

En la tabla 09 se aprecia que entre los años 2019 y 2021, no se ha producido ningún traslado; solo en el año 2021 se tuvieron dos alumnos trasladados.

#### **II.1.6. Progreso académico**

Evolución del porcentaje de estudiantes aprobados respecto al número total de estudiantes.

Tabla 10:

*Nivel de progreso académico de estudiantes en el IESP Privado “Nelson Rockefeller” (2019-2021)*

Programa de Estudios	2019		2020		2021	
	I	II	I	II	I	II
Educación inicial						-
<b>TOTAL APROBADOS</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>134</b>	<b>290</b>	<b>451</b>	<b>835</b>
<b>PROGRESO ACADEMICO</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>94%</b>	<b>95%</b>	<b>92%</b>	<b>97%</b>
<b>TOTAL MATRICULADOS</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>144</b>	<b>316</b>	<b>475</b>	<b>855</b>

Fuente: Informe Secretaría Académica IESP “NR” (2017-2021).

Elaboración: Propia

En la tabla 10 observamos que el nivel de progreso académico de estudiantes en el IESP “Nelson Rockefeller” durante los años 2019, 2020 y 2021, en términos porcentuales ha sido desde el 92% hasta el un 100% de los estudiantes aprobaron sus cursos.

### **II.1.7. Producción de investigaciones e innovaciones:**

Con respecto a la producción de investigaciones e innovaciones la evolución del número de investigadores de docentes.

Tabla 11:

*Producción de investigaciones de docentes en el Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”  
(2019-2021)*

Programa de Estudios	2018	2019	2020	2021
Educación inicial	-	-	-	2
<b>TOTAL</b>	-	-	-	-

Fuente: Registro de Trabajos de investigación EESP “NR” (2018-2019)

Elaboración: Propia.

En la presente tabla 11 se aprecia que el año 2021 se inició un trabajo sostenido de promoción y motivación a nuestros docentes para que realicen trabajos de investigación como parte de su rol como formador de docentes; es así que dos docentes ya iniciaron con esa labor importantísima. Es decir se ha iniciado con el 14% de docentes que han logrado terminar trabajos de investigación para la Institución. Definitivamente, es aun bajo el porcentaje de docentes investigadores pero que se espera ascienda sostenidamente a través de políticas institucionales de fomento de la investigación educativa.

### **II.2. Funcionamiento institucional (contexto interno)**

El funcionamiento institucional, con respecto al contexto interno, está referido al análisis de la organización y funcionamiento interno a través de la comunidad educativa, como son estudiantes, docentes, personal administrativo y directivo, considerando la evaluación de los procesos de la Institución según el Modelo de Servicio Educativo, con la finalidad de identificar las fortalezas y debilidades. (Ministerio de Educación, 2019a, pág.22)

A continuación, se presenta la tabla sobre el análisis del funcionamiento interno del IESP Privado “Nelson Rockefeller” con la puntuación correspondiente.

Tabla 12:

*Análisis del funcionamiento interno de la institución*

<b>Subcomponente del MSE</b>	<b>Proceso</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Problemas / Aspectos Positivos Identificados</b>	<b>Causas Asociadas</b>
<b>Estratégico</b>	<b>Gestión de la Dirección</b>	1	Aplicación de lineamientos de dirección estratégica inadecuada por contar instrumentos de gestión desactualizados.	Desconocimiento de los nuevos lineamientos para la elaboración de los documentos de gestión.
	<b>Gestión de la Calidad</b>	1	Supervisión y monitoreo parcial de la calidad del servicio educativo.	Carencia de aplicación de un Plan que contengan instrumentos y estrategias de supervisión y monitoreo.
<b>Misional</b>	<b>Admisión</b>	2	Mayoría de postulantes desconocen el perfil del egresado.	Insuficiente información sobre el perfil del egresado.
	<b>Gestión de la Formación Inicial</b>	2	Recursos didácticos desactualizados Medios y materiales deficiente y desactualizados	Falta de disponibilidad de recursos económicos para la adquisición de recursos didácticos y medios y materiales, así como de recursos tecnológicos
			Existencia de bibliografía desactualizada no acorde con la innovación e investigación para la práctica pedagógica	Los estudiantes no usan las Tics por desconocimiento y responsabilidad.
			La metodología de los docentes es tradicional no acorde con la innovación e investigación de la práctica pedagógica.	Por carencia de recursos no se programan capacitaciones para los docentes.
	<b>Gestión del Desarrollo Profesional</b>	1	La producción de investigaciones e innovaciones no genera impacto en la práctica pedagógica.	Falta de espacios físicos y temporales además de incentivos para la investigación, acorde con la práctica pedagógica.
			Diseño de estrategias para el fortalecimiento de las competencias desactualizadas.	Inadecuada programación de recursos presupuestales.
	<b>Gestión de la Formación Continua</b>	0	La institución cuenta con docentes capacitados para brindar formación continua parcialmente.	Falta de programación sobre capacitación de formación continua docente.
	<b>Promoción del Bienestar y Empleabilidad</b>	1	Estudiantes evidencian problemas de aprendizaje con rendimiento académico bajo.	Falta de acciones de tutoría sobre orientación para mejor aprendizaje.
			Estudiantes provenientes de diversas culturas del país y hace falta una actitud intercultural de respeto y tolerancia	

Subcomponente del MSE	Proceso	Puntuación	Problemas / Aspectos Positivos Identificados	Causas Asociadas
			Estudiantes que requieren fortalecer sus habilidades sociales de respeto, empatía, assertividad y manejo de emociones	
			Egresados desvinculados con la promoción del empleo por parte de la institución.	Poca identificación de los egresados con la promoción del empleo que brinda la institución.
	Seguimiento a Egresados	1	Monitoreo y seguimiento a egresados limitado. Desconocimiento si Egresados ocupan puestos importantes en la administración educativa.	Falta de estrategias de involucramiento a los egresados.
Soporte	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	1	Gestión limitada de recursos económicos para financiamiento de la institución.	Indiferencia de las instituciones privadas por la Institución y la formación de los profesionales de la educación en la comunidad.
	Gestión Logística y Abastecimiento	1	Existencia de estudios técnicos limitados y desactualizados.	Carencia de recursos para financiamiento de estudio técnicos.
			Existencia de bienes recibidos desfasados en discordancia con el avance de la tecnología.	La institución no participa en la elaboración de requerimientos de bienes y servicios.
	Gestión de Personas	1	Existencia de plazas docentes por más de 20 años de antigüedad.	La institución no participa en la elaboración del presupuesto de personal.
			Servicio administrativo no acorde al puesto de trabajo.	Asignación de plazas si perfil del puesto a ocupar.
	Gestión de Recursos Tecnológicos	2	Existencia de la necesidad de contar con programas originales para el servicio educativo.	Falta de recursos económicos para la adquisición de licencias de programas de enseñanza-aprendizaje.
	Atención al Usuario	1	Atención limitada al usuario sobre trámites administrativos.	Falta de capacitación al personal administrativo.
			Alto nivel burocrático para el trámite administrativo de documentos técnico pedagógicos	Proceso de centralización del trámite administrativo en la DRELM
	Asesoría Legal	0	Necesidad de asesoría legal para resolución de conflictos internos.	Plaza no presupuestada.

Fuente: Ministerio de Educación (2019a).

Elaboración: Propia

### II.3. Análisis del contexto Externo (vinculación de la Institución con el entorno)

Tabla 13:

*Identificación de Oportunidades y Amenazas*

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<b>Demanda de Educación Superior Pedagógica</b>	Incremento del nivel de mercado laboral para personal docente.	Presencia de instituciones de Educación Superior que compiten con la oferta educativa institucional.
<b>Demográfico</b>	Aumento de población escolar egresado de la EB.	Pérdida de atracción de la carrera docente en los estudiantes egresados de la EB.
<b>Político</b>	Reforma de la formación inicial docente con marco legal.	Las políticas de racionalización no responden a las demandas del contexto.
<b>Económico</b>	Generación de emprendimientos para la segunda especialización, profesionalización, formación continua y un centro de aplicación.	Indiferencia del público objetivo respecto a los servicios brindados por la Institución.
<b>Social</b>	Programas de capacitación nacional a través del PRONABEC, Beca Vocación maestro. Perú Educa.	Desconocimiento del Procedimiento de acceso a los programas. Inexistencia de convenios con instituciones ofertantes.
<b>Cultural</b>	Manifestaciones artísticas en música y poesía propias.	Identificación a manifestaciones artísticas y musicales alienantes.
<b>Tecnológico</b>	Disponibilidad de conectividad a internet para las TICS	Limitada capacidad de la banda ancha de internet por parte de los proveedores.
<b>Empleabilidad</b>	Existencia de plazas para formadores de Inglés e Inicial.	Poca oferta de maestras del nivel inicial en el área de inglés

Fuente: Ministerio de Educación (2019a).

Elaboración: Propia.

### II.3.1. Matriz FODA

Tabla 14:  
*Identificación de Fortalezas y Debilidades*

PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>Gestión de la Dirección</b>	Formación profesional pedagógica	Instrumentos de gestión en proceso de construcción.
<b>Gestión de la Calidad</b>	Comité de calidad formalizado	Escaso compromiso para el trabajo en equipo.
<b>Admisión</b>	Procesos de admisión sistematizado.	Postulantes desconocen el perfil del egresado.
<b>Gestión de la Formación Inicial</b>	Docentes formadores capacitados para la oferta del servicio educativo.	Bajo nivel de capacitación de los formadores.
<b>Gestión del Desarrollo Profesional</b>	Docentes con experiencia pedagógica. Porcentaje considerable de docentes estables (60%)	Limitada disposición de docentes para el desarrollo pedagógico del enfoque por competencias. Elevado porcentaje de docentes de especialidad contratados por programa de estudios.
<b>Gestión de la Formación Continua</b>	Experiencia en ejecución y proyección de Programas de Formación continua.	Poco compromiso en la participación de los docentes beneficiados como meta de atención en los programas de formación continua
<b>Promoción del Bienestar y Empleabilidad</b>	Docentes tutores comprometidos	Unidad de Bienestar y empleabilidad poco implementada.
<b>Seguimiento a Egresados</b>	Existencia de recursos virtuales para comunicación con egresados.	Escasa disposición de los egresados para registrarse y actualizar sus datos o inexistente espacio o instancia de seguimiento de egresados.
<b>Gestión de Recursos Económicos y Financieros</b>	Ejecución optimizada de metas presupuestadas.	Bajo nivel de recursos económicos financieros por servicios directos para captación.
<b>Gestión Logística y Abastecimiento</b>	Directorio actualizado de proveedores.	Alto nivel de costo de traslado de transporte y flete de bienes adquiridos por ubicación geográfica.
<b>Gestión de Personas</b>	Disponibilidad de plazas docentes presupuestadas vacantes, para contrato.	Inexistencia de políticas de evaluación del desempeño profesional.
<b>Gestión de Recursos Tecnológicos</b>	Adquisición de equipos tecnológicos modernos.	Falta de recursos económicos para la adquisición de licencias de aplicativos y/o sistemas informáticos.
<b>Atención al Usuario</b>	Adeuada atención al usuario.	Reducido personal para la atención.
<b>Asesoría Legal</b>		Existe necesidad de asesoría legal para la gestión institucional.

Fuente: Ministerio de Educación (2019a).

Elaboración: Propia

### **III. SINTESIS DE LA FASE ESTRATEGICA NACIONAL Y SECTORIAL**

#### **III.1. Objetivos Estratégicos Sectoriales**

El PESEM se convierte en el principal referente para el IESP Privada “*Nelson Rockefeller*”, considerando que los objetivos estratégicos determinan el derrotero de la vida institucional en el largo y mediano plazos. Es decir, son fines y metas que se quieren alcanzar en base a directrices o pautas de actuación.

Hemos seleccionado los cinco (05) Objetivos Estratégicos Sectoriales del PESEM al 2025

1. Incrementar la equidad y la calidad de los aprendizajes y del talento de los niños y adolescentes.
2. Garantizar una oferta de educación superior y técnico productiva que cumpla con condiciones básicas de calidad.
3. Incrementar las competencias docentes, para el efectivo desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
4. Mejorar la seguridad, calidad y funcionalidad de la infraestructura educativa y deportiva; así como de su mobiliario y equipamiento.
5. Fortalecer la gestión sectorial a nivel de instituciones educativas e instancias intermedias y nacionales

Estos OES a su vez se relacionan con la visión nacional y visión sectorial que de manera conjunta, orientan las líneas y objetivos estratégicos de las instituciones; que se desprenden de la misión y visión construidas y guardan coherencia y consistencia con las políticas, necesidades y demandas sobre formación docente en el contexto nacional, regional, sectorial y con la identidad institucional.

## Visión nacional al 2050

Desde el 29 de abril de 2019, el Perú cuenta con una Visión al 2050, aprobada por consenso en el Foro del Acuerdo Nacional. Esta visión representa las aspiraciones de toda la población y describe una situación futura de bienestar que queremos alcanzar en el país al 2050.

Con su aprobación, la Visión del Perú al 2050 orienta la mejora continua de políticas y planes que guían las acciones del Estado, sociedad civil, academia, empresas y organismos cooperantes a fin de lograr una vida digna para todas las personas, a través de un desarrollo inclusivo y sostenible a nivel nacional.

En concreto, la Visión permitirá la revisión de las Políticas de Estado post 2021 y es la base para la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, el cual debe contener los lineamientos de política, las prioridades, los objetivos, las metas y las acciones de orden estratégico para el desarrollo armónico, sostenible y descentralizado del país, de forma consistente en el tiempo, trascendiendo los cambios de gobierno.

En la tarea de la implementación de la visión, queda claro el mandato de que la persona y su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado; lo que exige prestar atención a la vida diaria de la población desde los niveles más locales que presentan contextos de alta complejidad. El conocimiento de esas realidades debe estar presente en todo momento en el trabajo formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, así como en la mejora continua de las políticas, planes y acciones en cada territorio del país.

En ese sentido, la Visión emerge como orientadora de largo plazo junto con la Constitución, las Políticas de Estado, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y los compromisos de Perú como Estado.

Finalmente, la Visión constituye para el SINAPLAN y el CEPLAN el principal referente para organizar sus procesos y acciones para promover el desarrollo del país.

La visión nacional al 2050 es:

Somos un país democrático, respetuoso del Estado de derecho y de la institucionalidad, integrado al mundo y proyectado hacia un futuro que garantiza la defensa de la persona humana y de su dignidad en todo el territorio nacional.

Estamos orgullosos de nuestra identidad, propia de la diversidad étnica, cultural y lingüística del país. Respetamos nuestra historia y patrimonio milenario, y protegemos nuestra biodiversidad.

El Estado constitucional es unitario y descentralizado. Su accionar es ético, transparente, eficaz, eficiente, moderno y con enfoque intercultural. Juntos, hemos logrado un desarrollo inclusivo, en igualdad de oportunidades, competitivo y sostenible en todo el territorio nacional, que ha permitido erradicar la pobreza extrema y asegurar el fortalecimiento de la familia.

### **III.2. Visión del sector educación**

En lo referente a las aspiraciones educativas nacionales, el Ministerio de Educación, como ente rector de la política sectorial, ha diseñado su ruta en el PESEM, donde encontramos la Visión Sectorial, que refleja la situación que se espera alcanzar al 2021 en el sector educación.

Los peruanos acceden a una educación que les permite desarrollar su potencial desde la primera infancia y convertirse en ciudadanos que valoran su cultura, conocen sus derechos y responsabilidades, desarrollan sus talentos y participan de manera innovadora, competitiva y comprometida en las dinámicas sociales, contribuyendo al desarrollo de sus comunidades y del país en su conjunto. (Ministerio de Educación. Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Educación 2016 – 2021. Resolución Ministerial N° 287-2016-MINEDU. Lima, 07 Jun 2016.)

En tal sentido, la visión de la institución se debe alinear con la visión nacional y la visión del sector Educación, dado que como organización pública ha de responder a una aspiración conjunta de país.

## **IV. VISIÓN Y MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN (IDEAS RECTORAS INSTITUCIONALES)**

### **IV.1. Misión del IESP Privada “Nelson Rockefeller”**

*Somos un Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado dedicado a la formación profesional docente inicial y continua en sus dimensiones humanas, profesional y especializada, y a la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional, comprometida con la construcción de una sociedad justa y democrática con inclusión y atención a la diversidad, en el marco del desarrollo sostenible.*

### **IV.2. Visión del IESP Privada “Nelson Rockefeller”**

*Al 2027 seremos una Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada líder con programas de estudio acreditados, distinguida por desarrollar formación humana, pedagógica y profesional oportunas, eficientes y de calidad con investigación científica e innovación con el uso pertinente de las TICs, promoviendo egresados competentes, con sólidos principios morales y comprometidos con la transformación social local, regional y nacional con inclusión y atención a la diversidad en el marco del desarrollo sostenible.*

## **V. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES DEL IESP Privada “NELSON ROCKEFELLER”**

### **4.1. Principios**

Los principios del IESP Privada “Nelson Rockefeller” son lineamientos de carácter ético axiológico, que atraviesan la decisión y actuación de cada uno de los actores y de la

comunidad educativa y constituyen normas que orientan el accionar de la institución para los años 2021 – 2025. (Ley Nº 30512, Capítulo II y artículo 7)

- 1 Calidad educativa.** capacidad de la educación superior para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios de manera **inclusiva, asequible y accesible.** **Valora los resultados que alcanza la institución con el** aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural.
- 2 Pertinencia.** Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local, regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.
- 3 Flexibilidad.** Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.
- 4 Inclusión social.** Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventajas de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la Educación Superior.
- 5 Transparencia.** La educación superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, agiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de oferta.
- 6 Equidad.** Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, por ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.
- 7 Mérito.** Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.
- 8 Interculturalidad.** Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

#### **4.2. Valores de la IESP Privada “Nelson Rockefeller”**

Los valores de la IESP Privada “Nelson Rockefeller”, son las cualidades de las personas que forman parte de nuestra institución y constituyen el soporte moral y ético, que orientan el accionar de los actores de la EESP, para los años 2021 - 2025.

Los valores se evidencian con actitudes propias de los actores de la Institución que se aprecia en el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, acorde con la ética del servidor público y el reglamento institucional.

Consideramos que los valores son principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia por un grupo social.

Tabla 16:

*Resumen de los valores y actitudes en la Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada "Nelson Rockefeller"*

Nº	VALOR	CONCEPTUALIZACIÓN Y ACTITUDES
01	<b>RESPONSABILIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo.</li> <li>La responsabilidad es un valor que permite a las personas reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos. La persona responsable actúa conscientemente, asumiendo las consecuencias de sus hechos</li> <li><b>Esfuerzo:</b> Poner empeño para hacer bien las cosas, sacrificarse, dedicar tiempo y energías.</li> <li><b>Puntualidad:</b> Cuidado y diligencia para llegar a tiempo a los compromisos o eventos en los que se debe participar.</li> <li><b>Trabajo:</b> Esmerarse por cumplir bien con las tareas encomendadas, demostrando empeño, pulcritud y dedicación.</li> </ul>
02	<b>HONESTIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La honestidad es un valor o cualidad propio de los seres humanos que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral.</li> <li>Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones.</li> <li><b>Transparencia:</b> Ser auténtico, mostrarse tal como se, rechazar la hipocresía.</li> <li><b>Honradez:</b> Rectitud e integridad en el obrar. Respetar lo ajeno (bienes materiales, propiedad intelectual, etc.).</li> <li><b>Lealtad:</b> Sentido de gratitud y fidelidad hacia personas e instituciones a quienes nos debemos.</li> </ul>
03	<b>RESPETO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social.</li> <li>El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos.</li> <li>El respeto a la diversidad de ideas, opiniones y maneras de ser es un valor supremo en las sociedades modernas que aspiran a ser justas y a garantizar una sana convivencia.</li> <li>El respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.</li> <li><b>Apertura a lo diferente:</b> Abrirse a los demás reconociendo que lo diverso no es un problema sino una posibilidad de enriquecimiento mutuo.</li> <li><b>Buen trato:</b> Tratar a los demás como deseamos nosotros ser tratados.</li> </ul>

Nº	VALOR	CONCEPTUALIZACIÓN Y ACTITUDES
04	SOLIDARIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La solidaridad es uno de los valores humanos por excelencia, que se define como la colaboración mutua en la persona, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles.</li> <li>• La solidaridad es sinónimo de apoyo, respaldo, ayuda y protección, <b>Sensibilidad social:</b> No ser indiferente ante los problemas sociales de nuestro entorno, asumiendo compromisos concretos de ayuda.</li> <li>• <b>Compartir:</b> Capacidad para dar, desde nuestra propia pobreza, al que menos tiene o necesita ayuda.</li> </ul>

Fuente: *Ministerio de Educación (2019a)*.

Elaboración: *Propia*.

## VI. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PRIVADA “NELSON ROCKEFELLER”

Los Objetivos definen lo que la entidad espera lograr en las condiciones de su población y en sus condiciones internas. Es decir, en cumplimiento de sus funciones sustantivas o sus funciones de administración interna (definidas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo). De acuerdo a su mandato, una entidad puede plantearse varios Objetivos.

Alineados con la visión y misión de la entidad, los objetivos institucionales orientan la gestión de la Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller” hacia el logro de los objetivos estratégicos del sector.

Los objetivos a su vez, se organizan a partir de los componentes

### VI.1. Componente estratégico

- O1. Gestionar la dirección y planeamiento institucional de forma transversal para garantizar la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional.
- O2. Implementar una gestión de calidad orientado a la mejora permanente del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua para atender la demanda educativa local, regional y nacional.

### VI.2. Componente misional

- O3. Promover la atracción del talento humano mediante un proceso de admisión selectivo a egresados de Educación Básica que cuenten con aptitudes acorde al perfil del egresado de formación inicial docente a fin de garantizar un desempeño docente de calidad.
- O4. Promover la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencias mediante el monitoreo, asesoramiento y retroalimentación al estudiante de formación inicial docente.
- O5. Fortalecer la tutoría y consejería para el desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente en el IESP

- O6. Promocionar la permanencia y culminación de estudiantes en la formación inicial docente y docentes en el desarrollo profesional y formación continua, mediante políticas de estímulo y reconocimiento por su rendimiento académico, participación destacada e identificación institucional.
- O7. Impulsar el seguimiento del egresado para su involucramiento en el desarrollo institucional, promoviendo su desarrollo profesional y su formación continua, a fin de promover mecanismos de intermediación laboral y mejorar el impacto social e imagen institucional.
- O8. *Fomentar una cultura de investigación e innovación, para mejorar el desarrollo de habilidades investigativas en estudiantes de formación inicial, continua y docentes en la EESP*
- O9. Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores mediante las Tics, la investigación e innovación, para mejorar su desempeño profesional, en función al perfil de egreso del estudiante de formación inicial docente del IESP
- O10. Impulsar la formación continua para docentes y directivos de instituciones educativas públicas y privadas, a fin de contribuir al desarrollo continuo de competencias profesionales.

#### **VI.3. Componente de soporte**

- O11. Potenciar el mantenimiento de Infraestructura con el fin de brindar un servicio adecuado a estudiantes de formación inicial docente y docentes en su desarrollo profesional y formación continua.
- O12. Implementar ambientes congruentes con una política institucional de gestión del riesgo que protejan a los miembros y al patrimonio de la Institución.

### **VII. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y METAS MULTIANUALES DE LA INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PRIVADA “NELSON ROCKEFELLER”**

#### **VII.1. Líneas estratégicas**

##### **VII.1.1. Componente estratégico**

- LE1. Gestión estratégica transversal de la dirección y planeamiento institucional para garantizar la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional.
- LE2. Sistema de gestión de calidad orientado a la mejora continua del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua de estudiantes, formadores y docentes de Educación Básica.

##### **VII.1.2. Componente misional**

- LE3. Atracción del talento humano de estudiantes talentosos de la Educación Básica según los requerimientos del sistema educativo de la región y el país.

- LE4. Práctica pre profesional con enfoque por competencias y articulado a la investigación en estudiantes de formación inicial docente.
- LE5. Orientación personalizada de la tutoría, bienestar y consejería orientado al desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente.
- LE6. Estímulo y reconocimiento con enfoque meritocrático a estudiantes en la formación inicial docente y docentes en el desarrollo profesional y la formación continua.
- LE7. Seguimiento permanente y dinámico para el desarrollo e involucramiento de los egresados en la dinámica Institucional y social educativa
- LE8. Desarrollo de investigaciones e innovaciones transformadoras con participación de estudiantes de formación inicial, formadores y docentes de Educación Básica.
- LE9. Formación de competencias profesionales orientado el perfil del egreso del estudiante.
- LE10. Formación continua con enfoque por competencias para el desempeño profesional competitivo de docentes y directivos de Educación Básica.

#### **VII.1.3. Componente de soporte**

- LE11. Servicio de calidad en la gestión de infraestructura con mantenimiento, aseguramiento e incremento permanente para el beneficio de estudiantes de formación inicial docente, formadores y docentes de Formación Continua.
- LE 12. *Gestión de riesgos y seguridad con parámetros y medidas de calidad para el cuidado y atención de estudiantes de formación inicial docente, formadores, docentes de Formación Continua y comunidad en general.*

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
Gestionar la dirección y planeamiento institucional de forma transversal para garantizar la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional.	<i>Variación Anual del nivel de Dirección y planeamiento</i>	Estudiantes, docentes y personal administrativo .	Asistencia técnica para la implementación de la gestión por procesos en el ámbito académico y administrativo.	% de asistencia técnica en gestión por procesos.	20%	40%	60%	80%	100 %	
			Monitoreo y evaluación a la ejecución de gestión por procesos.	% del nivel de avance de implementación de gestión por procesos	20%	40%	60%	80%	100 %	
Implementar una gestión de calidad orientado a la mejora permanente del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua	<i>Variación Anual del nivel de gestión de calidad institucional</i>	Estudiantes.	Implementación del diseño curricular básico nacional según programas de estudio aprobados a partir de 2020.	% de sílabos por ciclo que se registran en el repositorio institucional.	50%	80%	100 %	100 %	100 %	10

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
para atender la demanda educativa local, regional y nacional.			<p>Implementación del currículo de Formación Inicial Docente ingresantes 2014 al 2017 e ingresantes 2018 y 2019.</p> <p>Implementación de un plan de fortalecimiento de competencias de los formadores considerando competencias investigativas y de acompañamiento pedagógico para la</p>	<p>% de sílabos por ciclo que se registran en el repositorio institucional.</p> <p>% de docentes que evidencian competencias generales, de práctica e investigación, tutoría y específicas.</p>	40%	30%	20%	10%		

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
			<p>práctica pre profesional, tutoría y específicas.</p> <p>Implementación de programas de formación continua, según demandas y necesidades de formación docente en servicio, en sus diversas modalidades.</p>	N° de programas de actualización, especialización y/o perfeccionamiento por ofertar.	4	8	10	10	10	
Promover la atracción del talento humano mediante un proceso de admisión selectivo a egresados de Educación Básica que cuenten con aptitudes	Variación Anual del nivel de atracción del talento humano	Estudiantes egresados de EB y otras modalidades.	Aseguramiento de las condiciones y recursos para la captación de postulantes por Programa de estudios.	% de cumplimiento de acciones según plan de trabajo de la oficina respectiva.	50%	60%	80%	90%	100 %	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
acorde al perfil del egresado de formación inicial docente a fin de garantizar un desempeño docente de calidad.			Evaluación de cumplimiento de metas y satisfacción de usuarios.	% del nivel de satisfacción de usuarios.	60%	70%	80%	90%	100 %	
Promover la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencias mediante el monitoreo, asesoramiento y retroalimentación al estudiante de formación inicial docente.	Número de módulos que articulan la práctica e investigación en la FID.  Variación anual del nivel de	Estudiantes	Aseguramiento de espacios y recursos Acciones Estratégicas Institucionales para el desarrollo de Experiencias modulares.  Formulación de proyectos Integradores.	Número de Módulos elaborados de forma colegiada por programa de estudios.  Número de proyectos integradores ejecutados.	2	4	6	8	10	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
	producción de investigaciones vinculadas con la mejora de la práctica pre profesional.		Monitoreo y evaluación de la propuesta articulada de práctica e investigación.  Sistematización y socialización de buenas prácticas.	% del nivel de cumplimiento de propuesta articulada.  Número de informe de evaluación.	20%	40%	60%	80%	100 %	
Fortalecer la tutoría y consejería para el desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente en el IEsp	Variación anual del nivel de satisfacción de tutoría y consejería	Estudiantes	Aseguramiento de condiciones y recursos para el desarrollo del programa de tutoría y orientación como parte del proceso formativo de los estudiantes.	Número de tutores de acuerdo al perfil.  % de sesiones y atenciones ejecutadas	6	6	6	6	6	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
			Monitoreo y evaluación del programa de tutoría.	% de asistencia de estudiantes a actividades preventivas.  Nivel de cumplimiento de las acciones programadas.  % de estudiantes satisfechos con la acción tutorial.	80%	80%	90%	90%	100 %	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
Promocionar la permanencia y culminación de estudiantes en la formación inicial docente y docente en el desarrollo profesional y formación continua, mediante políticas de estímulo y reconocimiento por su rendimiento académico, participación destacada e identificación institucional.	Variación anual del nivel de permanencia y culminación de estudios	Estudiantes, Docentes.	Asistencia técnica para la implementación de la gestión por procesos en el ámbito académico para el aseguramiento y permanencia y culminación de estudios  Monitoreo y acompañamiento de estudiantes durante todo su proceso de formación..	% de asistencia Técnica en gestión por procesos en el ámbito académico para el aseguramiento y permanencia y culminación de estudios  % del nivel de avance de Monitoreo y acompañamiento de estudiantes durante todo su proceso de formación..	20%	40%	60%	80%	100 %	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
Impulsar el seguimiento del egresado para su involucramiento en el desarrollo institucional, promoviendo su desarrollo profesional y su formación continua, a fin de promover mecanismos de intermediación laboral y mejorar el impacto social e imagen institucional.	Variación anual del nivel de <i>seguimiento del egresado</i>	Egresados.	Aseguramiento de condiciones y recursos para la mejora continua del seguimiento de egresados que promueva su desarrollo profesional.  Seguimiento a la mejora continua de los programas de estudio acreditados para ofertarlos a los egresados y toda la comunidad..	% de recursos asignados para la mejora del seguimiento de egresados.  Nº de experiencias de mejora sistematizadas por programa de estudio acreditado.	2%	2.5%	3%	3.5%	5%	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
Fomentar una cultura de investigación e innovación, para mejorar el desarrollo de habilidades investigativas en estudiantes de formación inicial, continua y docentes en el IEsp	Variación anual del nivel de promoción de la cultura de investigación e innovación.	Docentes	Revisión y difusión de las políticas institucionales para la promoción de la investigación e innovación educativa de los docentes formadores.  Aseguramiento de condiciones y recursos para la producción y difusión de investigaciones y propuestas de innovación educativas.	% de docentes que promueven la investigación e innovación.  Número de investigaciones publicadas en el repositorio institucional.	80%	85%	90%	95%	100 %	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores mediante las Tics, la investigación e innovación, para mejorar su desempeño profesional, en función al perfil de egreso del estudiante de formación inicial docente del IESP	Variación anual del nivel de promoción de cultura de investigación e innovación	Docentes	Aseguramiento de condiciones y recursos para la implementación de mecanismos y estrategias de desarrollo profesional con habilidades investigativas y de innovación con una política de estímulo y reconocimiento.	% del nivel de cumplimiento.	50%	70%	80%	90%	100 %	
Impulsar la formación continua para docentes y directivos de instituciones educativas públicas y privadas, a fin de	Variación anual del nivel de competencias profesionales de docentes	Docentes y personal directivo.	Aseguramiento de condiciones y recursos para la mejora continua en el desarrollo profesional de docentes y directivos	% de recursos asignados para la mejora continua en el desarrollo profesional de docentes y	2%	2.5%	3%	3.5%	5%	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
contribuir al desarrollo continuo de competencias profesionales			Seguimiento a la mejora continua en el desarrollo profesional de docentes y directivos	directivos Nº de experiencias de mejora en el desarrollo profesional de docentes y directivos	2	4	6	8	8	
Potenciar el mantenimiento de Infraestructura con el fin de brindar un servicio adecuado a estudiantes de formación inicial docente y docentes en su desarrollo profesional y	Variación anual del nivel Potencial del mantenimiento de Infraestructura	Docentes y personal administrativo .	Aseguramiento de las condiciones y recursos para la mejora de la infraestructura.  Gestión de obtención del Certificado Inspección Técnica se Seguridad en Edificaciones (ITSE),	% de cumplimiento de mejora en la infraestructura, equipamiento e instalaciones.  % del nivel de aseguramiento de las CBC	20%	40%	60%	80%	100 %	

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
formación continua.			<p>como aseguramiento de condiciones básicas de seguridad de los estudiantes y el personal.</p> <p>Plan de mantenimiento y mejora multianual de la infraestructura e instalaciones de acuerdo a normas técnicas.</p> <p>Evaluación de cumplimiento de metas y satisfacción de usuarios.</p>	% nivel de ejecución del plan de mantenimiento	60%	70%	80%	90%	100 %	100 %

Objetivo s Estratégicos Institucionales	Indicadores	Usuario	Accione s Estratégicas Institucionales	Indicadores de acciones	Metas Multianuales					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
Implementar ambientes congruentes con una política institucional de gestión del riesgo que protejan a los miembros y al patrimonio de la Institución.	Variación anual del nivel de gestión de riesgos y seguridad	Estudiantes, docentes, personal Administrativo y público usuario.	Aseguramiento de condiciones y recursos para impulsar la gestión del riesgo y prácticas ambientales sostenibles  Monitoreo y evaluación a la gestión del riesgo y prácticas ambientales implementadas por programa de estudio.	% de recursos asignados por gestión del riesgo y prácticas ambientales sostenibles.  % del nivel cumplimiento de gestión de riesgo y prácticas ambientales por programa de estudio.	2%	2.5%	3%	3.5%	4%	

**VII.2. Relación entre EL PEN, PER, PEI INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PRIVADA “NELSON ROCKEFELLER” (2021 -2025)**

En la siguiente matriz se presenta la relación entre el PEN, PER y el PEI con el propósito de visualizar nuestro compromiso con la formación inicial docente, considerando que el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036 establece que el Perú busca asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral (Consejo Nacional de Educación, 2020).

Tabla 17:

*Matriz de Articulación de Objetivos del Proyecto Educativo Nacional, Proyecto Educativo Regional de La Libertad y Proyecto Educativo Institucional*

OBJETIVOS PEN	OBJETIVOS PER – DRELM	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PEI IESP NR
<b>PROPOSITO 01: VIDA CIUDADANA</b>  La educación peruana contribuye a que las personas convivamos de manera libre y justa en un Estado de derecho, con sólidas instituciones que garanticen el respeto a la dignidad humana, la igualdad ante la ley y la seguridad, cumpliendo nuestras obligaciones y ejerciendo nuestros derechos individuales y colectivos en una comunidad donde prime la confianza.	El objetivo 1 del PER- DRELM busca asegurar la igualdad de oportunidades para las personas, sin discriminación de ninguna índole. Además, se armoniza con las políticas del Plan Nacional de Educación para Todos y con el segundo eje del Acuerdo Nacional referido a la Equidad y Justicia Social.	01. Gestionar la dirección y planeamiento institucional de forma transversal para garantizar la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional.
<b>PROPOSITO 02: INCLUSIÓN Y EQUIDAD</b>  La educación peruana propicia que las personas convivamos reconociendo, valorando e incluyendo nuestra diversidad, eliminando toda forma de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades de aprendizaje	El objetivo 1 del PER-DRELM busca asegurar la igualdad de oportunidades para las personas, sin discriminación de ninguna índole. Además, se armoniza con las políticas del Plan Nacional de Educación para Todos y con el segundo eje del Acuerdo Nacional referido a la Equidad y Justicia Social.	02. Implementar una gestión de calidad orientado a la mejora permanente del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua para atender la demanda educativa regional y nacional.  03. Promover la atracción del talento humano mediante un proceso de admisión

OBJETIVOS PEN	OBJETIVOS PER – DRELM	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PEI IESP NR
y desarrollo, y priorizando la atención preferencial a las poblaciones que actualmente se encuentran en mayor desventaja		selectivo a egresados de Educación Básica que cuenten con aptitudes acorde al perfil del egresado de formación inicial docente a fin de garantizar un desempeño docente de calidad.
<p><b>PROPOSITO 03:</b> <b>BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL</b></p> <p>La educación nos habilita para conocernos y valorarnos entre nosotros mismos, autorregular nuestras emociones y comportamientos, establecer relaciones humanas sanas, identificar propósitos y sentido en lo que hacemos y lidiar con retos diversos, tanto para alcanzar nuestro desarrollo personal como para la convivencia. Asimismo, toma en cuenta que la cognición, el estado físico, la emoción y el desarrollo espiritual son aspectos indesligables para desarrollar todo nuestro potencial individual y colectivo.</p>	<p>El objetivo 2 del PER-DRELM aspira a consolidar una educación de calidad de niños, niñas, jóvenes y adultos y que posibilite la realización plena de las personas y continúen aprendiendo durante toda su vida.</p>	<p>O2. Implementar una gestión de calidad orientado a la mejora permanente del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua para atender la demanda educativa regional y nacional.</p> <p>O4. Consolidar la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencias mediante el monitoreo, asesoramiento y retroalimentación al estudiante de formación inicial docente.</p> <p>O5. Fortalecer la tutoría y consejería para el desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente en la EES</p>
<p><b>PROPOSITO 02:</b> <b>INCLUSIÓN Y EQUIDAD</b></p> <p>La educación peruana propicia que las personas convivamos reconociendo, valorando e incluyendo nuestra diversidad, eliminando toda forma de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y priorizando la atención preferencial a las poblaciones que actualmente se encuentran</p>	<p>El Objetivo 2 del PER-LL, a través de su resultado 3, alude a los docentes revalorados social y profesionalmente, para desempeñar su papel de manera responsable y efectiva.</p>	<p>O4. Promover la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencias mediante el monitoreo, asesoramiento y retroalimentación al estudiante de formación inicial docente.</p> <p>O9. Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores mediante las Tics, la investigación e innovación, para mejorar su desempeño profesional, en</p>

OBJETIVOS PEN	OBJETIVOS PER – DRELM	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PEI IESP NR
en mayor desventaja		<p>función al perfil de egreso del estudiante de formación inicial docente de la EESP</p> <p>10. Impulsar la formación continua para docentes y directivos de instituciones educativas públicas y privadas, a fin de contribuir al desarrollo continuo de competencias profesionales.</p>
<p><b>PROPOSITO 04:</b> <b>PRODUCTIVIDAD,</b> <b>PROSPERIDAD,</b> <b>INVESTIGACIÓN</b> Y <b>SOSTENIBILIDAD</b></p> <p>La educación habilita a las personas a desempeñarnos productivamente y a desarrollar actividades alineadas con nuestras aspiraciones, que generan y aprovechan creativa, sostenible y responsablemente los recursos sociales, culturales, naturales y económicos. Con ello logramos el bienestar material tanto propio como colectivo. Asimismo, la educación favorece y se nutre de la investigación, innovación y desarrollo para potenciar las oportunidades de desarrollo y prosperidad nacional.</p>	<p>El objetivo 5 trata sobre la gestión educativa regional y local que funciona en forma eficiente, democrática, autónoma, ética, descentralizada con presupuestos adecuados.</p>	<p>O11. Potenciar el mantenimiento de Infraestructura con el fin de brindar un servicio adecuado a estudiantes de formación inicial docente y docentes en su desarrollo profesional y formación continua.</p> <p>O12. Implementar ambientes congruentes con una política institucional de gestión del riesgo que protejan a los miembros y al patrimonio de la Institución.</p>
<p><b>PROPOSITO 01: VIDA CIUDADANA</b></p> <p>La educación peruana contribuye a que las personas convivamos de manera libre y justa en un Estado de derecho, con sólidas</p>	<p>El Objetivo 3 del PER-LL, busca el logro de la formación profesional integral de jóvenes y adultos, que responda a las demandas del desarrollo local, regional, nacional y global, y les permita su inserción en el sistema productivo.</p>	<p>O1. Gestionar la dirección y planeamiento institucional de forma transversal para garantizar la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y</p>

OBJETIVOS PEN	OBJETIVOS PER – DRELM	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PEI IESP NR
instituciones que garanticen el respeto a la dignidad humana, la igualdad ante la ley y la seguridad, cumpliendo nuestras obligaciones y ejerciendo nuestros derechos individuales y colectivos en una comunidad donde prime la confianza.		<p>nacional.</p> <p>O6. Promocionar la permanencia y culminación de estudiantes, mediante políticas de estímulo y reconocimiento por su rendimiento académico, participación destacada e identificación institucional, a estudiantes de formación inicial docente.</p> <p>O8. Fomentar una cultura de investigación e innovación, para mejorar el desarrollo de habilidades investigativas en estudiantes de formación inicial, continua y docentes en la EESP</p>
	En el objetivo 4 del PER-LL, se promueve una comunidad educadora democrática y justa dispuesta al cambio que participe, concerte y vigile los procesos de descentralización educativa y desarrollo sostenible.	O7. Impulsar el seguimiento del egresado para su involucramiento en el desarrollo institucional, promoviendo su desarrollo profesional y su formación continua, a fin de promover mecanismos de intermediación laboral y mejorar el impacto social e imagen institucional.

Fuente: Ministerio de Educación (2019).

Elaboración: Propia

### VII.3. Metas multianuales

Las metas multianuales es el valor proyectado del indicador para hacer el seguimiento al logro de los objetivos y de las líneas estratégicas. (Ministerio de Educación, 2019a, pág. 56).

A continuación, se presentan 11 metas multianuales, según los indicadores proyectados acorde a los objetivos y líneas estratégicas.

#### Indicador 1: Variación anual del nivel de Dirección y Planeamiento

Ficha Técnica del Indicador 01							
<b>Objetivo</b>	<i>01. Gestionar la dirección y planeamiento institucional de forma transversal para garantizar la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional.</i>						
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE1. Gestión estratégica transversal de la dirección y planeamiento institucional para garantizar la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional.</i>						
<b>Nombre del Indicador</b>	<i>Variación Anual del nivel de Dirección y planeamiento</i>						
<b>Justificación</b>	<i>Este indicador brinda información sobre la evolución anual del nivel de Dirección y planeamiento</i>						
<b>Responsable del Indicador</b>	<i>Dirección general</i>						
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>						
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [ (GAño N+1 - GAño N) / GAño N+1 ] \times 100</math></p> <p><b>Donde:</b></p> <p><b>VA:</b> Nivel de gestión de Dirección y Planeamiento</p> <p><b>G:</b> Nº de gestiones sobre dirección y planeamiento institucional</p>						
<b>Parámetro de Medición</b>	<i>Nivel de satisfacción</i>						
<b>Fuente y bases de datos</b>	<i>Informe de gestión de Dirección y Planeamiento.</i>						
<b>Sentido esperado del indicador</b>	<i>Ascendente</i>						
		<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>			
<b>Año</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Valor</b>	<b>B</b>	10	15	20	25	30	35
	<b>VA</b>	<b>0%</b>	<b>+33%</b>	<b>+25%</b>	<b>+20%</b>	<b>+17%</b>	<b>+14%</b>
							<b>+10%</b>

## Indicador 2: Variación Anual del nivel de gestión de calidad institucional

Ficha Técnica del Indicador 02								
<b>Objetivo</b>		<i>O2. Implementar una gestión de calidad orientado a la mejora permanente del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua para atender la demanda educativa regional y nacional.</i>						
<b>Línea Estratégica</b>		<i>LE2 Sistema de gestión de calidad orientado a la mejora continua del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua de estudiantes, formadores y docentes de Educación Básica.</i>						
<b>Nombre del Indicador</b>		<i>Variación Anual del nivel de gestión de calidad institucional</i>						
<b>Justificación</b>		<i>Este indicador brinda información sobre la evolución anual del nivel de gestión desarrollada por la institución.</i>						
<b>Responsable del Indicador</b>		<i>Dirección general – comité de calidad</i>						
<b>Limitaciones del Indicador</b>		<i>No se ha identificado limitaciones</i>						
<b>Método de Cálculo</b>		<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [ (GAño N+1 - GAño N) / GAño N+1 ] \times 100</math></p> <p>Donde:</p> <p><b>VA:</b> Nivel de gestión de calidad institucional</p> <p><b>G:</b> Porcentaje de gestiones realizadas</p>						
<b>Parámetro de Medición</b>		<i>Nivel de satisfacción</i>						
<b>Fuente y bases de datos</b>		<i>Informe de gestión realizada</i>						
<b>Sentido esperado del indicador</b>		<i>Ascendente</i>						
		<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>				
<b>Año</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>Valor</b>	<b>B</b>	10	?	30	40	50	60	70
	<b>VA</b>	<b>0%</b>	<b>+50%</b>	<b>+33%</b>	<b>+25%</b>	<b>+20%</b>	<b>+17%</b>	<b>+14%</b>

**Indicador 3: Variación Anual del nivel de atracción del talento humano**

Ficha Técnica del Indicador 03							
<b>Objetivo</b>	<i>O3. Promover la atracción del talento humano mediante un proceso de admisión selectivo a egresados de Educación Básica que cuenten con aptitudes acorde al perfil del egresado de formación inicial docente a fin de garantizar un desempeño docente de calidad.</i>						
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE3. Atracción del talento humano de estudiantes talentosos de la Educación Básica según los requerimientos del sistema educativo de la región y el país.</i>						
<b>Nombre del Indicador</b>	<i>Variación Anual del nivel de atracción del talento humano</i>						
<b>Justificación</b>	<i>Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel de atracción del talento humano desarrollada por la institución</i>						
<b>Responsable del Indicador</b>	<i>Unidad Académica</i>						
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>						
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [(GAño N+1 - GAño N) / GAño N+1] \times 100</math></p> <p>Donde:</p> <p><b>VA:</b> Nivel de atracción del talento humano</p> <p><b>G:</b> Resultados de admisión</p>						
<b>Parámetro de Medición</b>	<i>Porcentaje de atracción del talento humano</i>						
<b>Fuente y bases de datos</b>	<i>Informe de proceso de admisión</i>						
<b>Sentido esperado del indicador</b>	<i>Ascendente</i>						
	<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>				
<b>Año</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>Valor</b>	<b>B</b>	<b>05</b>	<b>06</b>	<b>07</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
	<b>VA</b>	<b>0%</b>	<b>17%</b>	<b>+14%</b>	<b>+30%</b>	<b>+17%</b>	<b>+8%</b>
							<b>+7%</b>

**Indicador 4: Variación Anual del nivel de práctica pre profesional de estudiantes**

Ficha Técnica del Indicador 04							
<b>Objetivo</b>	<i>O4. Promover la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencias mediante el monitoreo, asesoramiento y retroalimentación al estudiante de formación inicial docente.</i>						

<b>Línea Estratégica</b>		<i>LE4. Practica pre profesional con enfoque por competencias y articulado a la investigación en estudiantes de formación inicial docente.</i>						
<b>Nombre del Indicador</b>		Variación anual del nivel de práctica pre profesional de estudiantes						
<b>Justificación</b>		Este indicador brinda información sobre la evolución anual del nivel anual de promoción de la práctica pre profesional de estudiantes						
<b>Responsable del Indicador</b>		Coordinador de Practica Pre profesional e Investigación.						
<b>Limitaciones del Indicador</b>		<i>No se ha identificado limitaciones</i>						
<b>Método de Cálculo</b>		<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [ (G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1}] \times 100</math></p> <p><math>VA = 25-20/25 \times 100 = 20\%</math></p> <p><i>Donde:</i></p> <p><b>VA:</b> Variación Anual del nivel de promoción de la práctica pre profesional</p> <p><b>G:</b> Número de practicantes</p>						
<b>Parámetro de Medición</b>		Número de practicantes						
<b>Fuente y bases de datos</b>		Informe de Practica Pre profesional e Investigación						
<b>Sentido esperado del indicador</b>		Ascendente						
		<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>				
<b>Año</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>Valo</b>	<b>G</b>	20	30	35	40	45	50	55
	<b>VA</b>	0	33%	14%	13%	11%	10%	09%

#### **Indicador 5: Variación Anual del nivel de satisfacción de tutoría y consejería**

##### **Ficha Técnica del Indicador 05**

<b>Objetivo</b>	<i>O5. Fortalecer la tutoría y consejería para el desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente en la EESP</i>						
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE5. Orientación personalizada de la tutoría, bienestar y consejería orientado al desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente.</i>						
<b>Nombre del Indicador</b>	Variación anual del nivel de satisfacción de tutoría y consejería						
<b>Justificación</b>	Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel anual de promoción de la práctica pre profesional de estudiantes						
<b>Responsable del Indicador</b>	Unidad de Bienestar y empleabilidad						
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>						
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [ (G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1} ] \times 100</math></p> <p><i>Donde:</i></p> <p><b>VA:</b> Nivel de satisfacción de tutoría y consejería</p> <p><b>G:</b> Número de practicantes</p>						
<b>Parámetro de Medición</b>	Número de estudiantes atendidos						
<b>Fuente y bases de datos</b>	<i>Informe anual de Tutoría</i>						
<b>Sentido esperado del indicador</b>	Ascendente						
		<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>			
<b>Año</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Valor</b>	<b>G</b>	10	20	25	30	35	40
	<b>VA</b>		+25%	+20%	+17%	+14%	+13%
							+11%

#### **Indicador 6: Variación anual del nivel de permanencia y culminación de estudios**

**Ficha Técnica del Indicador 06**

<b>Objetivo</b>	<i>O6. Promocionar la permanencia y culminación de estudiantes, mediante políticas de estímulo y reconocimiento por su rendimiento académico, participación destacada e identificación institucional, a estudiantes de formación inicial docente.</i>						
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE6. Estímulo y reconocimiento con enfoque meritocrático a estudiantes en la formación inicial docente y docentes en el desarrollo profesional y la formación continua.</i>						
<b>Nombre del Indicador</b>	Variación anual del nivel de permanencia y culminación de estudios						
<b>Justificación</b>	Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel anual de promoción de la permanencia y culminación de estudiantes, mediante estímulo y reconocimiento						
<b>Responsable del Indicador</b>	Secretaría Académica						
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>						
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [(G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1}] \times 100</math>  <math>VA = 25-20/25 \times 100 = 20\%</math>  <b>Donde:</b>  <b>VA:</b> Nivel de promoción de la permanencia y culminación de estudiantes  <b>G:</b> Número de estudiantes.</p>						
<b>Parámetro de Medición</b>	Número de estudiantes						
<b>Fuente y bases de datos</b>	Informe sobre permanencia de estudiantes						
<b>Sentido esperado del indicador</b>	Ascendente						
		<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>			
<b>Año</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Valor</b>	<b>B</b>	5	10	12	14	16	18
	<b>VA</b>		50%	17%	14%	13%	11%
							20
							10%

#### *Indicador 7: Variación anual del nivel de seguimiento del egresado*

**Ficha Técnica del Indicador 07**

<b>Objetivo</b>	<i>O7. Impulsar el seguimiento del egresado para su involucramiento en el desarrollo institucional, promoviendo su desarrollo profesional y su formación continua, a fin de promover mecanismos de intermediación laboral y mejorar el impacto social e imagen institucional.</i>							
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE7. Seguimiento permanente y dinámico para el desarrollo e involucramiento de los egresados en la dinámica Institucional y social educativa</i>							
<b>Nombre del Indicador</b>	Variación anual del nivel de <i>seguimiento del egresado</i>							
<b>Justificación</b>	Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel anual de promoción de la práctica pre profesional de estudiantes.							
<b>Responsable del Indicador</b>	Secretaría Académica.							
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>							
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [ (G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1} ] \times 100</math>  <math>VA = 25-20/25 \times 100 = 20\%</math>  <i>Donde:</i>  <b>N:</b> Nivel de seguimiento del egresado  <b>G:</b> Número de egresados       </p>							
<b>Parámetro de Medición</b>	Número de egresados							
<b>Fuente y bases de datos</b>	Informe de seguimiento a egresados							
<b>Sentido esperado del indicador</b>	Ascendente							
		<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>				
<b>Año</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>Valor</b>	<b>G</b>	10	20	30	50	70	80	100
	<b>VA</b>	<b>0%</b>	<b>+50%</b>	<b>+33%</b>	<b>+40%</b>	<b>+29%</b>	<b>+13%</b>	<b>+20%</b>

#### **Indicador 8: Variación anual del nivel de investigación e innovación de estudiantes**

**Ficha Técnica del Indicador 08**

<b>Objetivo</b>	<i>O8. Fomentar una cultura de investigación e innovación, para mejorar el desarrollo de habilidades investigativas en estudiantes de formación inicial, continua y docentes en la EESP</i>							
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE7. Desarrollo de investigaciones e innovaciones transformadoras con participación de estudiantes de formación inicial, formadores y docentes de Educación Básica.</i>							
<b>Nombre del Indicador</b>	Variación anual del nivel de promoción de la cultura de investigación e innovación.							
<b>Justificación</b>	Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel anual de promoción de la práctica pre profesional de estudiantes							
<b>Responsable del Indicador</b>	Unidad de investigación							
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>							
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [(G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1}] \times 100</math>  <math>VA = 25-20/25 \times 100 = 20\%</math>  <i>Donde:</i>  <b>VA:</b> Nivel de investigación  <b>G:</b> Número de practicantes       </p>							
<b>Parámetro de Medición</b>	Número de investigaciones de estudiantes							
<b>Fuente y bases de datos</b>	Informe sobre investigaciones de estudiantes							
<b>Sentido esperado del indicador</b>	Ascendente							
	<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>					
<b>Año</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	
Valo r	B	10	20	30	40	50	60	70
	<b>VA</b>	<b>0%</b>	<b>+50%</b>	<b>+33%</b>	<b>+25%</b>	<b>+20%</b>	<b>+17%</b>	<b>+14%</b>

#### **Indicador 9: Variación anual del nivel de promoción de cultura de investigación e innovación**

**Ficha Técnica del Indicador 09**

<b>Objetivo</b>	<i>O9. Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores mediante las Tics, la investigación e innovación, para mejorar su desempeño profesional, en función al perfil de egreso del estudiante de formación inicial docente de la IESPP</i>							
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE9. Formación de competencias profesionales orientado el perfil del egreso del estudiante.</i>							
<b>Nombre del Indicador</b>	<i>Variación anual del nivel de promoción de cultura de investigación e innovación</i>							
<b>Justificación</b>	Este indicador provee información nivel de promoción de cultura de investigación e innovación							
<b>Responsable del Indicador</b>	Unidad de Investigación							
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>							
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [ (G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1} ] \times 100</math></p> <p>VA= 25-20/25 x 100 =20%</p> <p>Donde:</p> <p><b>VA:</b> Nivel de investigación</p> <p><b>G:</b> Número de docentes investigadores</p>							
<b>Parámetro de Medición</b>	Número de docentes investigadores							
<b>Fuente y bases de datos</b>	Informe sobre docentes investigadores							
<b>Sentido esperado del indicador</b>	Permanente							
	<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>					
<b>Año</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	
Valo r	G	5	10	12	14	16	18	20
	VA	0%	+50%	+17%	+14%	+13%	+11%	+10%

**Indicador 10: Variación anual del nivel de competencias profesionales de docentes**

Ficha Técnica del Indicador 10								
<b>Objetivo</b>	<i>010. Impulsar la formación continua para docentes y directivos de instituciones educativas públicas y privadas, a fin de contribuir al desarrollo continuo de competencias profesionales.</i>							
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE10. Formación continua con enfoque por competencias para el desempeño profesional competitivo de docentes y directivos de Educación Básica.</i>							
<b>Nombre del Indicador</b>	Variación anual del nivel de competencias profesionales de docentes							
<b>Justificación</b>	Este indicador provee información sobre la evolución anual de la formación continua para docentes y directivos de instituciones educativas públicas y privadas, a fin de contribuir al desarrollo continuo de competencias profesionales.							
<b>Responsable del Indicador</b>	Coordinación de calidad							
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>							
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [ (G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1} ] \times 100</math>  <math>VA= 25-20/25 \times 100 =20\%</math>  <i>Donde:</i>  <b>VA:</b> Nivel de competencias profesionales  <b>G:</b> Número de capacitaciones       </p>							
<b>Parámetro de Medición</b>	Número de capacitaciones							
<b>Fuente y bases de datos</b>	Informe sobre capacitaciones.							
<b>Sentido esperado del indicador</b>	Ascendente							
	<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>					
<b>Año</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	
<b>Valor</b>	<b>G</b>	1	2	3	4	5	6	7
	<b>VA</b>	<b>0%</b>	<b>+50%</b>	<b>+33%</b>	<b>+25%</b>	<b>+20%</b>	<b>+17%</b>	<b>+14%</b>

**Indicador 11: Variación anual del nivel Potencial del mantenimiento de Infraestructura**

Ficha Técnica del Indicador 11								
<b>Objetivo</b>	<i>O11. Potenciar el mantenimiento de Infraestructura con el fin de brindar un servicio adecuado a estudiantes de formación inicial docente y docentes en su desarrollo profesional y formación continua.</i>							
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE11. Servicio de calidad en la gestión de infraestructura con mantenimiento, aseguramiento e incremento permanente para el beneficio de estudiantes de formación inicial docente, formadores y docentes de Formación Continua.</i>							
<b>Nombre del Indicador</b>	Variación anual del nivel Potencial del mantenimiento de Infraestructura							
<b>Justificación</b>	Este indicador provee información sobre la evolución anual del nivel anual de promoción de la práctica pre profesional de estudiantes							
<b>Responsable del Indicador</b>	Unidad Administrativa							
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>							
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [ (G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1} ] \times 100</math></p> <p><math>VA = 25-20/25 \times 100 = 20\%</math></p> <p>Donde:</p> <p><b>VA:</b> Nivel de Potencial del mantenimiento de Infraestructura</p> <p><b>G:</b> Número de veces de mantenimiento</p>							
<b>Parámetro de Medición</b>	Número de veces de mantenimiento.							
<b>Fuente y bases de datos</b>	Informe de mantenimiento.							
<b>Sentido esperado del indicador</b>	Ascendente							
		<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>				
<b>Año</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>Valor</b>	<b>G</b>	2	4	5	6	7	8	9
	<b>VA</b>	<b>0%</b>	<b>+50%</b>	<b>+20%</b>	<b>17%</b>	<b>+14%</b>	<b>+13%</b>	<b>+11%</b>

**Indicador 12: Variación anual del nivel de gestión de riesgos y seguridad**

Ficha Técnica del Indicador 12								
<b>Objetivo</b>	<i>O11. Implementar ambientes congruentes con una política institucional de gestión del riesgo que protejan a los miembros y al patrimonio de la Institución.</i>							
<b>Línea Estratégica</b>	<i>LE12. Gestión de riesgos y seguridad con parámetros y medidas de calidad para el cuidado y atención de estudiantes de formación inicial docente, formadores, docentes de Formación Continua y comunidad en general.</i>							
<b>Nombre del Indicador</b>	Variación anual del nivel de gestión de riesgos y seguridad							
<b>Justificación</b>	Este indicador provee información sobre el nivel de Variación anual de la gestión de riesgos							
<b>Responsable del Indicador</b>	Coordinador de la gestión de riesgos							
<b>Limitaciones del Indicador</b>	<i>No se ha identificado limitaciones</i>							
<b>Método de Cálculo</b>	<p><b>Fórmula:</b> <math>VA = [(G_{Año\ N+1} - G_{Año\ N}) / G_{Año\ N+1}] \times 100</math></p> <p>Donde:</p> <p><b>VA:</b> Nivel de la gestión de riesgos</p> <p><b>G:</b> Número simulacros</p>							
<b>Parámetro de Medición</b>	Número de simulacros *							
<b>Fuente y bases de datos</b>	Informe de simulacros de gestión de riesgos.							
<b>Sentido esperado del indicador</b>	Ascendente							
	<b>Valor de Línea de Base</b>	<b>Valor Actual</b>	<b>Metas Multianuales</b>					
<b>Año</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	
Valo r	G	5	6	7	8	7	8	9
	VA	---	+17%	+14%	+13%	+6%	+6%	+6%

\*INEI Cronograma de simulacros – 2019 (Se considera 6 simulacros anuales + 1 ensayo anual).

## VII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Las entidades públicas y privadas para cumplir con sus fines y responsabilidades y la provisión de servicios tienen que actuar de manera ordenada y secuencial, paso a paso, de manera que el logro de sus resultados sea efectivo. La toma de decisiones y la ejecución de acciones responderán a un ciclo que comprende una adecuada combinación de las funciones administrativas y sustantivas. El ciclo de la gestión comprende las siguientes fases:

- Planeamiento, adoptando políticas, prioridades, estrategias, programas y proyectos que orienten la acción de la actividad educativa en beneficio del desarrollo integral y sostenible.
- Normativa y reguladora, mediante la cual se establecen las normas que regulan, las relaciones institucionales, ciudadanas, los servicios, así como la instrumentalización de las políticas educativas.
- Directiva y ejecutora, que permite dirección y ejecución de las acciones gubernamentales contenidas en la misión institucional, organizando y coordinando las capacidades humanas y el uso de los recursos financieros, bienes y activos necesarios para la gestión, con arreglo a los sistemas administrativos.
- Supervisión, evaluación y control, que implica el monitoreo y evaluación de la gestión, verificando el cumplimiento de los indicadores previstos, la calidad de los servicios y observancia de las normas. Estas funciones se desarrollan en el marco de un ciclo de gestión, se suceden secuencialmente e interactúan y retroalimentan permanentemente, de manera que se tiene una visión integral del proceso, permitiendo ajustes y correcciones, en el solución los problemas de gestión.

Los modelos de gestión sirven de referencia en los procesos permanentes de mejora de los productos y servicios que se ofrecen. Un aspecto esencial de la Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”, es su cultura institucional y el prestigio alcanzado en los círculos especializados en política y formación docente, a lo largo de su más de XX años de labor educativa.

En la actualidad, la institución procura responder a la preocupación por una formación de calidad con equidad e inclusión y como derecho y bien privado que aporte a cubrir la demanda de docentes en nuestro país.

Por ello, asumimos un modelo de gestión curricular por competencias, que se constituye en una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los desafíos que impone la sociedad post- moderna del conocimiento y el mercado laboral. Además, se requiere impulsar el nivel de excelencia en las competencias individuales de todos los actores educativos, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes de educación básica así como de la educación superior.

En tal consideración, debemos definir nuestros roles, responsabilidad y nuevos procesos, no sólo para administrar los conocimientos que hoy tienen los actores de nuestra comunidad educativa, sino también para que la capacidad colectiva de nuestros colaboradores aumente a

través de la incorporación de nuevas prácticas, nuevas tecnologías, socialización de los conocimientos.

En ese sentido, la Propuesta de Gestión Institucional constituye un conjunto de directrices que guían la organización y funcionamiento de la institución, en el marco de la implementación de los subcomponentes estratégicos y de soporte del Modelo de Servicio Educativo. Ministerio de Educación, 2021

*La Propuesta de Gestión Institucional considera las particularidades de la institución y constituye el marco de referencia para el diseño de la estructura orgánica, las funciones, instancias de participación y las responsabilidades que serán desarrolladas en el Reglamento Institucional (RI), así como para el diseño de los procesos que serán desarrollados en el Manual de Procesos Académicos (MPA). (Ministerio de Educación, 2019, pág.51)*

Consideramos que el desarrollo será sostenible por la capacidad para mantener los logros de bienestar que nos proponemos. Siendo necesario dotar a las personas de recursos y capacidades, de oportunidades de participación y de facultades para decidir. (PEN, 2021, pág.25)

## **7.1. Construcción de la Propuesta de Gestión**

### **1º. Gestión por Procesos**

La gestión por procesos es un conjunto de conocimiento 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 trasforman 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 se presentan y a los usuarios a los que se les otorgan. Por ello, antes de la identificación y descripción de un proceso, es clave conocer los servicios y el objetivo de los mismos. (DIFOID, 2019, pág.52)

La Norma Técnica Nº 001-2018- SGP, Norma Técnica para la Implementación de la Gestión por Procesos en las Entidades de la Administración Pública, aprobada mediante la RSGP Nº 006-2018-PCM/SGP, orienta a las organizaciones públicas en el tránsito hacia una forma de gestión basada en la gestión y mejora de procesos.

### **2º. Planeamiento Estratégico**

El planeamiento estratégico es el proceso en el que cada institución, además de considerar los compromisos políticos y los mandatos de los planes gubernamentales, reflexionan rigurosamente sobre los temas: i) del entorno: económico, legal, político e institucional; ii) demandas que establecen los ciudadanos a los que tienen que atender; iii) formas en que conjuntamente con la sociedad se organiza para resolver esas demandas ciudadanas; y iv) forma de cómo se ha venido afrontando las necesidades, mediante qué políticas, qué estrategias, a través de qué agencias involucradas, qué resultados e impactos ha logrado y qué lecciones ha sacado del pasado. Producto de ese proceso, la planificación estratégica de toda institución debe contener tanto los objetivos, que se expresan como los resultados que esta espera alcanzar en relación a la demanda. Para

Llevar esto a la práctica, los objetivos de la planificación estratégica deben reflejarse en la planificación operativa anual de trabajo, que contienen objetivos más específicos y metas claras de cantidad y calidad de producción de bienes o servicios que permitirán articular el presupuesto y así satisfacer las demandas de la manera más eficaz y eficiente. (Ministerio de Educación, 2019, pág.53)

## 7.2. Revisión de la visión, misión, objetivos y acciones estratégicas

Elaborar la Propuesta de Gestión Institucional, implica desarrollar directrices que contribuyan al logro de la Visión, Misión, Objetivos y Líneas Estratégicas del IESP Privado “Nelson Rockefeller” y detenernos a reflexionar sobre tres puntos que orientaran estas directrices:

- Formación Docente Inicial y en Servicio

La formación docente constituye un proceso integral y especializado de construcción del conocimiento pedagógico que requiere la interacción permanente con la realidad educativa.

Desde esta perspectiva, el proceso formativo de la institución pone en contacto e involucra progresivamente al maestro con la realidad educativa para que identifique, analice y ejerza los roles propios del trabajo docente promotor de desarrollo social; que propicia procesos formativos de enseñanza de aprendizaje reconociendo la centralidad del estudiante, el error como una oportunidad para aprender en contextos situados. Además, desarrolle la práctica e investigación como un eje articulador de la construcción de su saber pedagógico y optimización de su servicio educativo.

- Articulación de la práctica e investigación

La investigación educativa es un componente indispensable de la formación docente, en tanto pretende hacer de la enseñanza una tarea y objeto de investigación e innovación. Al mismo tiempo, a partir de la propia experiencia de formación, se reconoce la responsabilidad de responder con propuestas validadas que aporten a la atención de las demandas y necesidades educativas del país.

- Desarrollo de proyectos integradores con responsabilidad social

La tarea docente es un ejercicio de servicio. Desde la concepción institucional, significa un compromiso profesional con los sectores más empobrecidos del país. En el Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”, tanto la formación docente como la práctica e investigación educativas, se conciben desde una perspectiva de promoción humana. Parte de la identidad institucional, en tal sentido, el accionar de la formación docente también se orienta por un compromiso con la transformación de la realidad en corresponsabilidad, honestidad y solidaridad.

### **7.3. Directrices de la propuesta de gestión institucional**

La propuesta de gestión institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller” describe las principales directrices de gestión que guiarán nuestra organización y funcionamiento, a través del desarrollo de los subcomponentes estratégico y de soporte del Modelo de Servicio Educativo. (Ministerio de Educación, 2019a, pág.54)

*Una educación renovada ayudará a construir una sociedad integrada —fundada en el diálogo, el sentido de pertenencia y la solidaridad— y un Estado moderno, democrático y eficiente. Dotará al país de ciudadanos participativos, fiscalizadores, propositivos, con capacidad de liderazgo e innovación dando así vida sostenida a la descentralización. (Consejo Nacional de Educación, 2007, pág.30).*

Tabla 18:  
*Directrices de Gestión Institucional*

<b>Procesos Estratégicos y de Soporte</b>	<b>Directrices de Gestión Institucional</b>
Gestión de la Dirección y Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>La institución implementa una gestión de calidad orientado a la mejora permanente del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua.</i></li> <li>b) <i>La institución impulsa la formación continua para docentes y directivos de instituciones educativas públicas y privadas, en el marco del desarrollo sostenible.</i></li> <li>c) <i>La institución asume compromisos de formación profesional en base a la transparencia, responsabilidad, honestidad, respeto y solidaridad, como valores propios de la Provincia de Lima.</i></li> <li>d) <i>La institución promueve la formación pedagógica oportuna, eficiente y de calidad con investigación e innovación acorde con el perfil del egresado en mérito al Modelo de Servicio Educativo.</i></li> <li>e) <i>La institución implementa la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional.</i></li> <li>f) <i>La institución impulsa al 2025 ser una Escuela de Educación Superior Pedagógica líder con programas de estudio acreditados.</i></li> </ul>
Gestión de la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>La institución implementa un sistema de gestión de calidad orientado a la Formación Profesional Docente Inicial y Continua.</i></li> <li>b) <i>La institución promueve la atracción del talento humano mediante un proceso de admisión selectivo a egresados de Educación Básica, a fin de lograr satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional</i></li> <li>c) <i>La institución implementa estrategias que contribuyan a desarrollar formación pedagógica oportuna, eficiente y de calidad.</i></li> <li>d) <i>La institución implementa estrategias que contribuyan a desarrollar programas de estudio acreditados</i></li> <li>e) <i>La institución promueve la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencia en base a la investigación e innovación permanente.</i></li> <li>f) <i>La Institución establece estrategias para la aplicación periódica de encuesta de satisfacción de usuarios.</i></li> </ul>

Procesos Estratégicos y de Soporte	Directrices de Gestión Institucional
	g) <i>La Institución dispone a las instancias correspondientes la elaboración de planes de mejora</i>
Gestión de Recursos Económicos y Financieros	<p>a) <i>La institución implementa una gestión de calidad con administración de recursos presupuestales para asegurar el servicio de formación profesional docente inicial y continua.</i></p> <p>b) <i>La institución promueve acciones para captación de recursos con el fin de potenciar el mantenimiento de Infraestructura y brindar un servicio adecuado a estudiantes y docentes.</i></p> <p>c) <i>La Institución aplica estrategias de control de recursos económicos y financieros para el desarrollo de formación pedagógica oportuna, eficiente y de calidad.</i></p> <p>d) <i>La institución promueve procesos de captación sistemática de recursos con fines de desarrollar la investigación e innovación en estudiantes y docentes</i></p>
Gestión del Mantenimiento, Aseguramiento e Incremento de una Infraestructura de Calidad	<p>a) <i>La institución administra recursos materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad.</i></p> <p>b) <i>La institución administra, medios y materiales educativos que contribuyen al proceso enseñanza – aprendizaje.</i></p> <p>c) <i>La institución establece convenios y/o alianzas estratégicas con organizaciones que brindar un servicio de mantenimiento local.</i></p> <p>d) <i>La institución gestiona medios y materiales educativos a organizaciones públicas y privadas.</i></p>
Gestión del Talento Humano	<p>a) <i>La institución promociona el bienestar y empleabilidad, mediante estrategias de orientación profesional y gestión del emprendimiento a estudiantes, personal docente y administrativo.</i></p> <p>b) <i>La institución promociona la permanencia y culminación mediante políticas de estímulo, reconocimiento por rendimiento académico, participación destacada e identificación institucional.</i></p> <p>c) <i>Se dispone de la Implementación de alianzas estratégicas para el financiamiento de estudios de estudiantes talentosos y deportistas destacados de la Institución.</i></p>

Procesos Estratégicos y de Soporte	Directrices de Gestión Institucional
Gestión de Recursos Tecnológicos	<p>a) La institución administra recursos tecnológicos que contribuyan a brindar un servicio de formación profesional docente inicial y continua.</p> <p>b) La institución capacita al personal docente y administrativo para el uso de recursos tecnológicos y brindar un servicio de calidad.</p> <p>c) La Institución implementa un servicio de calidad en la gestión de Infraestructura con mantenimiento, con el fin de brindar un servicio adecuado a estudiantes de formación inicial docente y continua.</p> <p>d) La institución establece un plan estratégico para el control y monitoreo de los recursos tecnológicos.</p>
Gestión de la Práctica e Investigación	<p>a) La institución establece un plan estratégico para el desarrollo de la práctica pre profesional, en el marco de las condiciones básicas de calidad y el desarrollo sostenible.</p> <p>a) Se dispone la Implementación de convenios inter institucionales para la práctica e investigación.</p> <p>b) La Institución diseña estrategias de selección y organización de equipos de docentes de práctica e investigación.</p> <p>c) La Institución establece un sistema de monitoreo y acompañamiento de la práctica e investigación.</p>
Gestión del Estímulo y Reconocimiento	<p>a) La institución establece políticas de estímulo, reconocimiento a estudiantes por rendimiento académico, participación destacada e identificación institucional.</p> <p>b) Se establece como política la promoción del estímulo y reconocimiento al buen servicio docente y administrativo.</p>
Gestión de la Investigación e Innovación	<p>a) La institución fomenta una cultura de investigación e innovación, para mejorar el desarrollo de habilidades investigativas en estudiantes de formación inicial, continua y docentes.</p> <p>b) La institución fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores mediante las Tics, la investigación e innovación, para mejorar su desempeño profesional.</p> <p>c) Se dispone la Aprobación de líneas de investigación transformadoras.</p> <p>d) Se establece un sistema oportuno y eficaz de asesorías para trabajos de investigación e innovación.</p> <p>e) Se brinda facilidades para la ejecución de investigaciones e innovaciones por docentes formadores y estudiantes</p>
Gestión del Desarrollo Profesional	<p>a) La institución establece un plan de gestión del desarrollo profesional a docentes activos.</p> <p>b) La institución implementa políticas de participación en la gestión del desarrollo profesional</p> <p>c) La institución implementa estrategias que contribuyan a desarrollar formación pedagógica oportuna, eficiente y de calidad.</p> <p>d) La institución implementa estrategias que contribuyan a desarrollar programas de formación profesional.</p>

Procesos Estratégicos y de Soporte	Directrices de Gestión Institucional
Gestión de la tutoría, Bienestar y consejería	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) La Institución dispone de la Implementación de un sistema de diagnóstico socio económico y emocional de los estudiantes.</li> <li>b) La Institución organiza los comités de aula en cada uno de los programas de estudio.</li> <li>c) Se implementa la Conformación del Comité de Defensa del Estudiante.</li> <li>d) Disponer la Implementación de un sistema de atención personalizada a los estudiantes.</li> <li>e) Disponer la Implementación de actividades permanentes de tutoría y consejería (talleres, charlas, eventos).</li> <li>f) La Institución prioriza la Instalación de mecanismos de denuncia de casos de acoso y discriminación.</li> <li>g) Se establece convenios con el Ministerio de Salud, EsSalud y centros privados para servicio de atención básica de emergencias.</li> <li>h) Se prioriza la Implementación del tópico de atención al estudiante.</li> </ul>
Gestión de la Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) La institución establece políticas de gestión de la formación continua en el marco del desarrollo sostenible.</li> <li>b) La institución promueve eventos de formación continua.</li> <li>c) La institución fortalece la formación continua mediante estrategias de emprendimiento, en el marco del desarrollo sostenible.</li> <li>d) Se dispone la Implementación del programa de Segunda Especialización: Tecnología Educativa y Desarrollo de Competencias/ Neurociencia y Problemas de Aprendizaje con Enfoque de Competencias / Investigación Educativa.</li> <li>e) Se dispone la Implementación del sistema de profesionalización dirigido a profesionales de otras ciencias.</li> <li>f) Implementación de programas de formación continua (capacitaciones, actualizaciones y especialización, así como diplomados) dirigido a docentes y directivos de Educación Básica y formadores.</li> </ul>
Gestión del seguimiento de egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) La institución promueve políticas de seguimiento a sus egresados sean competentes, con sólidos principios morales y comprometidos con la transformación social local, regional y nacional</li> <li>b) La Institución establece convenios inter institucionales para la identificación y atracción del egresado talentoso y deportista destacado.</li> <li>c) La institución dispone el Establecimiento de mecanismos de contacto con egresados.</li> <li>d) La Institución implementa un sistema de información, intercambio y seguimiento de egresados.</li> <li>e) La institución dispone la Implementación de programas de formación continua a los egresados.</li> </ul>

Procesos Estratégicos y de Soporte	Directrices de Gestión Institucional
Gestión de Riesgos y Seguridad	<p>a) La Institución promueve la gestión de riesgos y seguridad a fin de garantizar el servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua.</p> <p>b) La institución promueve la cultura de enfrentar el riesgo con estrategias de seguridad personal, familiar y comunal.</p> <p>c) La Institución promueve la práctica y el establecimiento de simulacros periódicos con fines de seguridad.</p> <p>d) Se dispone de la Señalización de rutas de evacuación en casos de desastres</p> <p>e) La institución implementa equipos de seguridad y prevención en zonas estratégicas (extintores, luces de emergencia, zonas escape)</p> <p>f) Se implementa un sistema de videovigilancia para la prevención del bullying, acoso y seguridad en general.</p> <p>g) Se dispone de la Implementación de la gestión ambiental y tratamiento de residuos.</p>
Atención al Usuario	<p>a) La institución orienta y atiende al público con respeto, eficiencia y eficacia.</p> <p>b) La institución administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas y digitales.</p> <p>c) La institución establece políticas de atención al usuario con eficiencia y eficacia.</p> <p>d) La Institución promueve un servicio que contribuya a la construcción de una sociedad justa y democrática.</p>
Asesoría Legal	<p>e) La institución brinda un servicio de formación profesional acorde al cumplimiento del marco normativo vigente, para los años 2020 - 2025</p>

Fuente: DIFOID-MINEDU.2019

#### **7.4. Verificación de la propuesta de gestión institucional**

Se espera verificar que la propuesta de gestión institucional contribuya a lograr y ejecutar la visión, misión, objetivos y líneas estratégicas, mediante la formulación de las directrices propuestas, acorde a los procesos estratégicos y de soporte. (Ministerio de Educación, 2019)

- La directriz de gestión contribuye a lograr la visión
- La directriz de gestión contribuye a ejecutar la misión
- La directriz de gestión contribuye a lograr los objetivos
- La directriz de gestión contribuye a que se ejecuten las acciones estratégicas

## **VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

La propuesta Pedagógica constituye la fundamentación teórica del quehacer pedagógico del Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller” que orienta la formación inicial docente, el tipo de docente que debemos formar acorde a las teorías psicopedagógicas contemporáneas y a las tendencias de la globalización. En ese sentido, 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.

Es importante que este perfil de la Formación Inicial Docente se encuentre alineado 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 incorpora competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. Son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente en la Formación Inicial Docente.

Cabe señalar que la propuesta pedagógica se ha elaborado de manera colegiada por la comunidad educativa de la Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller” con la finalidad de concretizar nuestros objetivos estratégicos señalados en el PEI., y lograr una formación inicial docente de calidad, en el marco de la reforma educativa de formación magisterial propuesto por el Ministerio de Educación (MINEDU) a través de la Dirección Inicial Docente (DIFOID); mediante la normatividad respectiva.

La Propuesta de Gestión Pedagógica tiene como base a lo propuesto por la Dirección de Formación Inicial Docente del Ministerio de Educación, en el marco de sus competencias y en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 010-2017-MINEDU establece los lineamientos académicos generales de aplicación para todas las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, los cuales buscan garantizar una formación que responda a las políticas educativas de alcance nacional, regional y local. Asimismo, elabora los diseños curriculares básicos nacionales de los programas de estudios los cuales se encargan del desarrollo de las competencias profesionales docentes en los estudiantes, en un contexto con grandes demandas y retos de índole educativo, social, cultural, ambiental, entre otros; propios del siglo XXI. (Ministerio de Educación, 2019, pág. 7)

### **8.1. Elaboración de la Propuesta de Gestión Pedagógica**

#### **8.1.1. Marco normativo que regula las acciones pedagógicas en el Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”.**

Se ha revisado la Ley Nº 30512 y su Reglamento, así como el Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente, los Currículos de los Programas de Estudio y los Lineamientos Académicos Generales (LAG), los mismos que detallamos a continuación:

- a) Ley 28044 - Ley General de Educación
- b) Ley Nº 30220, Ley universitaria y sus modificatorias.
- c) Ley Nº 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural.
- d) Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y sus modificatorias.
- e) Ley Nº 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- f) Ley Nº 27783, Ley de Bases de la Descentralización y sus modificatorias.
- g) Ley Nº 27705, Ley que crea el Registro de Trabajos de Investigación y Proyectos para optar Grados Académicos y Títulos Universitarios.
- h) DS. Nº 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 30512.
- i) DS. Nº 010-2012-ED, aprueba el Reglamento de la Ley Nº 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- j) DS. Nº 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 28044 Ley General de Educación.
- k) DS. Nº 017-2012-ED, que aprueba la Política Nacional de Educación Ambiental.
- l) Resolución Ministerial Nº 570-2018-MINEDU, Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- m) Resolución Viceministerial Nº 082-2019-MINEDU, aprueban la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la Elaboración de los Instrumentos de Gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”

### **8.1.2. Fines y principios de la Educación Peruana**

#### **a) Fines de la educación**

Según el artículo 9 de la Ley 28044 – Ley general de Educación, los fines de la Educación son los siguientes:

- Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incessantes cambios en la sociedad y el conocimiento.
- Contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, supere la pobreza e impulse el desarrollo sostenible del país y fomente la integración latinoamericana teniendo en cuenta los retos de un mundo globalizado.

#### **a) Principios de la Educación**

Según el artículo 8 de la Ley 28044 – Ley general de Educación, los principios de la Educación son los siguientes:

- a) **La ética:** es decir promotora de los valores que permite la construcción de una sociedad solidaria, justa en la que se respete la vida y la libertad, fortaleciendo la conciencia moral, individual y haciendo posible el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.
- b) **La equidad:** es decir, que garantice a todas iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.
- c) **La inclusión:** es decir que incorpore a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente del ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.
- d) **La calidad:** es decir asegurar condiciones adecuadas para el eficiente desarrollo del proceso educativo, asegurando su integralidad, pertinencia, flexibilidad y permanencia.
- e) **La democracia:** es decir que promueva el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión y el ejercicio pleno de la ciudadanía para contribuir a la tolerancia mutua las relaciones entre las personas y al fortalecimiento del Estado de derecho.
- f) **La intercultural:** es decir que asuma como una posibilidad y riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, reconociendo y respetando las diferencias para contribuir a una convivencia armónica y al intercambio cultural.
- g) **La conciencia ambiental:** es decir motivar el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida y el equilibrio ecológico.
- h) **La creatividad y la innovación:** es decir debe incentivar la producción de nuevos conocimientos en todos los campos del saber, el arte y la cultura, basándose en las metodologías de investigación científica, potenciando habilidades y destrezas de los educandos.

#### **8.1.3. Fines de la Educación Superior**

Según el Artículo 3 de la Ley 30512 - Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, los fines de la Educación Superior son los siguientes:

- a) Formar a personas en los campos de la ciencia, la tecnología y la docencia, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral regional, nacional y global.
- b) Contribuir al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento del nivel educativo, la productividad y la competitividad.
- c) Brindar una oferta formativa de calidad que cuente con las condiciones necesarias para responder a los requerimientos de los sectores productivos y educativos.
- d) Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral.

- a) Formar a personas en los campos de la ciencia, la tecnología y la docencia, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral regional, nacional y global.
- b) Contribuir al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento del nivel educativo, la productividad y la competitividad.
- c) Brindar una oferta formativa de calidad que cuente con las condiciones necesarias para responder a los requerimientos de los sectores productivos y educativos.
- d) Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral.

#### **8.1.4. Principios de la Educación Superior**

Según el artículo 7 de la Ley 30512 - Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, son los siguientes:

- a) Calidad educativa.** Capacidad de la Educación Superior para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural.
- b) Pertinencia.** Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.
- c) Flexibilidad.** Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.
- d) Inclusión social.** Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior.
- e) Transparencia.** La Educación Superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que permitan el desarrollo de actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de la oferta.
- f) Equidad.** Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, para ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.
- g) Mérito.** Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.
- h) Interculturalidad.** Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el

mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

#### **8.1.5. El Enfoque de Género en la formación Docente (\*)**

Es una forma de mirar la realidad identificando los roles y las tareas que realizan los hombres y mujeres en una sociedad; así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos.

El Modelo conceptual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género toma en cuenta dos elementos: Las Dimensiones y los momentos del proceso formativo y constituye una herramienta indispensable para el diseño de estrategias horizontales y verticales en la formación docente.

En las dimensiones organizacionales debe tener en cuenta la gestión y cultura institucional, la formación igualitaria e integral.

En los momentos del proceso formativo se debe tener en cuenta el ingreso, la permanencia y el egreso de los estudiantes

Otro aspecto importante a tener en cuenta para la aplicación del enfoque de género en la formación docente, son los principios de la Voluntad política del más alto nivel, la corresponsabilidad, la interseccionalidad, la integralidad, la participación comunitaria y la mejora continua y estructural

(\*) Fuente (Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU del 13 de febrero de 2020 que Aprueba los Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior)

#### **8.2. Coherencia entre la visión, misión y objetivos de la institución**

La propuesta pedagógica que se desarrolla es coherente con la visión, misión y objetivos definidos. (Ministerio de Educación, 2019).

Tabla 19: Coherencia entre la visión, misión y objetivos de la institución

Visión	Misión	Objetivos
<p><b>Visión de la Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”</b></p> <p>Al 2027 seremos una Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada líder con programas de estudio acreditados, distinguida por desarrollar formación humana, pedagógica y profesional oportunas, eficientes y de calidad con investigación científica e innovación con el uso pertinente de las TICs, promoviendo egresados</p>	<p><b>Misión de la Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”</b></p> <p>Somos una Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada dedicada a la formación profesional docente inicial y continua en sus dimensiones humanas, profesional y especializada, y a la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional, comprometida con la construcción de una sociedad justa y democrática con</p>	<p>01. Gestionar la dirección y planeamiento institucional de forma transversal para garantizar la formación profesional docente inicial y continua y la satisfacción de las demandas formativas del ámbito local, regional y nacional.</p> <p>02. Implementar una gestión de calidad orientado a la mejora permanente del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua para atender la demanda educativa regional y nacional.</p> <p>03. Promover la atracción del talento humano mediante un proceso de admisión selectivo a egresados de Educación Básica que cuenten con aptitudes acorde al perfil del egresado de formación inicial docente a fin de garantizar un desempeño docente de calidad.</p> <p>04. Promover la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencias mediante el monitoreo, asesoramiento y retroalimentación al estudiante de formación inicial docente.</p> <p>05. Fortalecer la tutoría, bienestar y consejería para el desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente en la EESP</p> <p>06. Promocionar la permanencia y culminación de estudiantes en la formación inicial docente y docentes en el desarrollo profesional y formación continua, mediante políticas de estímulo y reconocimiento por su rendimiento académico, participación destacada e identificación Institucional.</p> <p>07. Impulsar el seguimiento del egresado para su involucramiento en el desarrollo institucional, promoviendo su desarrollo profesional y su formación continua, a fin de promover mecanismos de intermediación laboral y mejorar el impacto social e imagen institucional.</p> <p>08. Fomentar una cultura de investigación e innovación para mejorar las capacidades de intervención en la transformación social educativa de estudiantes de formación inicial, formadores y docentes de Educación Básica.</p> <p>09. Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores mediante las Tics, la investigación y la innovación para mejorar su desempeño profesional en función al perfil de egreso del estudiante de formación inicial docente y de formación continua.</p> <p>10. Impulsar la formación continua para docentes y directivos de instituciones educativas públicas y privadas, a fin de contribuir al desarrollo continuo de competencias profesionales.</p>

<p><i>competentes, con sólidos principios morales y comprometidos con la transformación social local, regional y nacional con inclusión y atención a la diversidad en el marco del desarrollo sostenible.</i></p>	<p><i>inclusión y atención a la diversidad, en el marco del desarrollo sostenible.</i></p>	<p><i>11. Potenciar el mantenimiento de la Infraestructura con el fin de brindar un servicio adecuado y seguro a estudiantes de formación inicial, formadores y docentes de Formación Continua.</i></p>
		<p><i>12. Implementar ambientes congruentes con una política institucional de gestión del riesgo que protejan a los miembros y al patrimonio de la Institución.</i></p>

### **8.3. Marco conceptual y metodológico**

La propuesta pedagógica se desarrolla en base al Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente de Educación Inicial y Educación Primaria.

#### **8.3.1. Fundamentos pedagógicos**

##### **1 Formación basada en 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.

##### **2 Aprendizaje y enseñanza situada**

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; y ii) el aprendizaje siempre es social y se desarrolla en comunidades de práctica (Lave & Wenger, 1991).

##### **3 Enfoque crítico reflexivo**

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.

##### **4 Evaluación formativa**

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.

##### **5 Investigación formativa**

Con este enfoque se busca que los estudiantes de FID desarrollen habilidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica (Piñero, Rondón & Piña, 2007).

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

#### **8.3.2. Enfoques pedagógicos**

La propuesta pedagógica del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, para la concepción de aprendizaje y enseñanza, asume los siguientes enfoques y teorías.

### a) Enfoque cognitivo

- **Teoría Cognitiva**

La Teoría Cognitiva formulada por Jean Piaget argumenta que el desarrollo cognoscitivo ocurre con la reorganización de las estructuras como consecuencia de procesos adaptativos al medio, a partir de la asimilación de experiencia y acomodación de las mismas de acuerdo con el conocimiento previo.

En la teoría de Piaget se encuentran dos funciones denominadas asimilación y acomodación, que son básicas para la adaptación del organismo a su ambiente. Esta adaptación se entiende como un esfuerzo cognoscitivo del individuo para encontrar un equilibrio entre él mismo y su ambiente. Mediante la asimilación el organismo incorpora información al interior de las estructuras cognoscitivas a fin de ajustar mejor el conocimiento previo que posee mientras que la acomodación ajusta al organismo a las circunstancias exigentes, es un comportamiento inteligente que necesita incorporar la experiencia de las acciones para lograr su mejor desarrollo.

- **Teoría sociocultural**

La teoría sociocultural de Vygotsky (1989) considera que el medio social es crucial para el aprendizaje, es decir, que la integración de los factores sociales y personales permite desarrollar el aprendizaje. Considera que las funciones mentales inferiores son innatas y están determinadas genéticamente. El 0% derivado de las funciones mentales inferiores es limitado; está condicionado por lo que podemos hacer.

Las funciones mentales superiores se adquieren y se desarrollan a través de la interacción social. A mayor interacción social, mayor conocimiento, más posibilidades de actuar, más funciones mentales fortalecidas. Puesto que el individuo se encuentra en un contexto socio cultural, las funciones mentales superiores están determinadas por la forma de ser de esa sociedad. El conocimiento es resultado de la interacción social; en la interacción con los demás adquirimos conciencia de nosotros, aprendemos el uso de los símbolos que, a su vez, nos permiten pensar en formas cada vez más complejas.

De acuerdo con esta perspectiva, el ser humano es ante todo un ser cultural y esto es lo que establece la diferencia entre el ser humano y otro tipo de seres vivientes. El punto central de esta distinción entre funciones mentales inferiores y superiores es que el individuo no se relaciona únicamente en forma directa con su ambiente, sino también a través de y mediante la interacción con los demás individuos. La psicología propiamente humana es un producto mediado por la cultura. Podría decirse que somos porque los demás son. Inicialmente las personas (maestros, padres o compañeros) que interactúan con el estudiante son las que, en cierto sentido, son responsables de que el individuo aprende. En esta etapa, se dice que el individuo está en su zona de desarrollo próximo. En que Vygotsky conceptualiza como la distancia que existe entre el nivel real de desarrollo y el nivel de desarrollo posible, este proceso requiere la orientación del docente o la colaboración de compañeros más diestros. Es importante destacar que el cambio cognoscitivo ocurre en la zona de desarrollo proximal cuando el docente y el alumno comparten factores de su entorno (objetos culturales, lenguaje e instituciones sociales). Esto significa que, si el educador desea aprovechar el potencial mental de sus estudiantes, debe planear su instrucción de modo que favorezca la flexibilidad mental que caracteriza el desarrollo intelectual.

- **Teoría del aprendizaje significativo**

Según Ausubel (1986), los conocimientos no se encuentran ubicados arbitrariamente en el intelecto humano. En la mente del hombre hay una red orgánica de ideas, conceptos, relaciones, informaciones, vinculadas entre sí. Cuando llega una nueva información, ésta puede ser asimilada en la medida que se ajuste bien a la estructura conceptual preexistente, la cual, sin embargo, resultará modificada como resultado del proceso de asimilación (Ausubel, 1986).

El alumno aprende un contenido cualquiera, cuando es capaz de atribuirle un significado, es decir, que establece relaciones "sustantivas y no arbitrarias" entre lo que aprenden y lo que ya conocen (Ausubel, 1983), o dicho en otras palabras, componen significados integrando o asimilando el nuevo material de aprendizaje a los esquemas que ya poseen para comprensión de la realidad.

El contenido que el alumno va a aprender, tendrá que ser potencialmente significativo y ser susceptible de dar lugar a la construcción de significados. Para que se produzca el aprendizaje significativo es necesario que el alumno sea capaz de dar sentido a lo que aprende, la percepción que tiene sobre la relevancia de lo que hace.

Los significados que finalmente construye el alumno son el resultado de una compleja serie de interacciones en las que intervienen como mínimo tres elementos: el alumno, los contenidos de aprendizaje y el docente. Todo ellos ligado por estrategias de aprendizaje que permitan el proceso de construcción, que brinde a los alumnos la posibilidad de desarrollar las habilidades que lo llevaran "aprender a aprender".

- **Teoría socio cognoscitivista**

Considerada como una teoría mediadora entre la psicología cognoscitivista (principios de aprendizaje) y la psicología conductual (modificación de la conducta) puesto que, reconoce el papel que tienen los procesos internos y la conducta en el aprendizaje. A decir de Bandura, no solo se trata de tener en cuenta los principios de aprendizaje y las formas como se procesa la información, sino que reconoce el papel que juegan las competencias sociales y personales dentro de las situaciones de aprendizaje. Considera la conducta debe entenderse como una interacción entre tres elementos claves: el ambiente, el comportamiento y los procesos psicológicos de la persona.

De acuerdo con el punto de vista de Bandura (1987) que el comportamiento no se desarrolla exclusivamente a través de lo que aprende el individuo directamente por medio del condicionamiento operante y clásico, sino que también a través de lo que aprende indirectamente (vicariamente) mediante la observación y la representación simbólica de otras personas y situaciones. De acuerdo a Bandura, los efectos de los procesos vicarios pueden ser tan amplios y significativos como los efectos del aprendizaje directo. Los procesos simbólicos pueden originar la adquisición de respuestas nuevas.

## b) Enfoque Socio Crítico

- **Paulo Freire.**

Según Freire (1990), un buen maestro es quien desafía a los estudiantes a pensar, a partir de su propia práctica social, pues es analizando y reflexionando sobre la praxis

que se comprenden los fenómenos, y a partir de ella se teorizan los fenómenos en una unidad indivisible, en este contexto reafirma el desarrollo de su pensamiento crítico. En este sentido, el accionar se convierte en un insumo para mejorar la calidad de las intervenciones y propender a la transformación.

Siendo que el ser humano, gracias a la razón, tiene la facultad de descubrir la verdad, pone su foco de atención en las posibilidades humanas como la creatividad, libertad, interacción, concientización y transformación social. Es en esta interacción con su realidad que el ser humano alcanza un mayor nivel de conciencia y reflexión de su realidad sociocultural para la transformación de la misma.

“El individuo que reflexiona va formando a sí mismo en su interior y crea en su conciencia de lucha por transformar la realidad y liberarse de este modo, Freire entiende que cuanto más conocimiento de la situación se tiene, mayor es el compromiso con el cambio. El método de Freire propone elementos fundamentales interrelacionados para desarrollar procesos de emancipación: concientización, diálogo, coeducación, relación hombre-mundo, solidario, el análisis y la crítica. (Freire, 1990)

- **Henry Giroux.**

En su pedagogía crítica, coincide con Freire que los estudiantes desarrollan su conciencia crítica a través de la práctica en marcada en su contexto social. Siendo que, su propuesta está enmarcada en la transformación social. Los maestros y los estudiantes tienen la posibilidad de resistir a las prácticas sociales dominantes. Razón por la cual, la enseñanza es una práctica emancipadora, democratiza las escuelas como un lugar público, recupera los valores progresistas y promueve le discurso público de la justicia social (Rosales 2005) Esta propuesta pedagógica socio crítica puede ser expuesta desde cuatro aspectos básicos; la escuela como lugar de transformación social, como vivencia de la democracia, como oportunidad de inclusión y como espacio de expresión critica.

#### **8.3.3. Principios pedagógicos articulados al PCI**

Los principios pedagógicos son los siguientes:

- 1 **Estudiantes que desarrollan su capacidad autocítica y reflexiva.**

En este principio pedagógico enmarcado al enfoque transversal **crítico reflexivo**, se espera que el estudiante de educación superior debe fortalecer su capacidad autocítica, para que así pueda analizar su práctica pedagógica y contrastarla con la teoría y con sus experiencias; asimismo el formador debe retroalimentar los aprendizajes. La reflexión crítica conlleva a la contrastación del conocimiento de manera consciente sobre su accionar en una situación educativa concreta con la intención de ir mejorando su intervención pedagógica.

- 2 **Estudiante y aprendizaje como centro del proceso formativo.**

Este principio pedagógico que considera el aprendizaje como un proceso en el que los estudiantes se integran de manera gradual en una comunidad de prácticas sociales, bajo el enfoque transversal **socio-cognitivo**, entonces para la enseñanza situada aprender y hacer son acciones inseparables, por lo que los estudiantes han de aprender haciendo dentro del contexto pertinente.

### **3 Aprendizaje centrado en la conectividad y fundamentalmente en la interactividad.**

Originalmente propuesto por George Siemens y posteriormente ampliado por Stephen Downes; el enfoque se construye en tres componentes fundamentales:

La teoría del caos, Importancia de las redes y complejidad y autoorganización

El enfoque conectivista surge del impacto de la tecnología y la sociedad de la información a los procesos enseñanza – aprendizaje en ese sentido, pretende ser una actualización de las teorías cognitivista, conductivista y constructivista que permita explicar el aprendizaje en la Era digital. Hay que señalar la importancia que adquiere en el enfoque conectivista la toma de decisiones. Así los alumnos tienen que ser capaces de discernir qué aprender y de interpretar aquello que reciben a través de su red en un contexto de cambio constante.

#### **8.4. Construcción de la propuesta de gestión pedagógica**

La propuesta pedagógica que se desarrolla es coherente con la visión, misión y objetivos estratégicos definidos. (Ministerio de Educación, 2019a).

**Tabla 20: Matriz de Directrices Pedagógicas**

Subcomponente Misional		Directrices Pedagógicas
<b>Gestión de la Formación Inicial</b>	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"><li>○ <i>Orientar el desarrollo de competencias en el proceso enseñanza – aprendizaje.</i></li><li>○ <i>Orientar el desarrollo del pensamiento crítico para lograr aprendizajes de calidad.</i></li><li>○ <i>Orientar acciones de retroalimentación para una evaluación formativa.</i></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>● <i>Desarrollar un clima pertinente para el aprendizaje.</i></li><li>● <i>Monitorear el desempeño de los docentes formadores.</i></li><li>● <i>Desarrollar acciones de metodología activa en el proceso enseñanza – aprendizaje.</i></li></ul>
	Práctica Pre-Profesional	<ul style="list-style-type: none"><li>● <i>Enfatizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales.</i></li><li>● <i>Brindar el acompañamiento docente necesario en las prácticas.</i></li><li>● <i>Monitorear de manera permanente el proceso de práctica Pre profesional</i></li></ul>
	Participación Institucional	<ul style="list-style-type: none"><li>● <i>Promover la participación institucional de los estudiantes, docentes formadores y personal administrativos.</i></li><li>● Organizar eventos de proyección a la comunidad</li></ul>
	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"><li>● <i>Generar proyectos de investigación e innovación sobre la base de la Práctica pre profesional.</i></li></ul>

	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Potenciar la producción y comunicación de las investigaciones.</i></li> <li><i>Potenciar la innovación en las prácticas pedagógicas.</i></li> </ul>
<b>Gestión del Desarrollo Profesional</b>	Fortalecimiento de Capacidades de docentes formadores y directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Asegurar espacios de reflexión e interaprendizaje sobre la práctica docente.</i></li> <li><i>Desarrollar habilidades socioemocionales en los docentes formadores.</i></li> <li><i>Participar en eventos de capacitación docente sobre metodología activa.</i></li> </ul>
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Promover la investigación e innovación sobre la problemática educativa.</i></li> <li><i>Potenciar el desarrollo profesional mediante el proceso de investigación e innovación.</i></li> </ul>
<b>Gestión de la Formación Continua</b>	Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Establecer Alianzas estratégicas con organizaciones a fin de lograr la formación continua de docentes.</i></li> <li><i>Promover eventos de capacitación sobre metodología activa.</i></li> <li><i>Programar eventos sobre actualización y valoración docente</i></li> </ul>
	Investigación e Innovación en la Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Establecer parámetros de investigación e innovación sobre formación continua.</i></li> <li><i>Formar grupos de trabajo para elaborar proyectos de investigación marco.</i></li> <li><i>Desarrollar trabajos de investigación e innovación para efectos de otorgamiento de diplomas.</i></li> <li><i>Promover la investigación e innovación en docentes en ejercicio profesional.</i></li> </ul>
<b>Promoción del Bienestar y Empleabilidad</b>	Gestión de Bienestar para la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Gestionar proyectos de impacto social que generan bienestar en la comunidad educativa.</i></li> <li><i>Establecer convenios con instituciones de Salud, para efectos de conservar la salud.</i></li> <li><i>Potenciar proyectos de investigación sobre bienestar de estudiantes.</i></li> <li><i>Realizar campañas de conservación del medio ambiente.</i></li> <li><i>Fomentar el empleo en áreas relacionadas con la docencia.</i></li> </ul>
	Fomento de empleabilidad para egresados	
<b>Seguimiento a Egresados</b>	Seguimiento y apoyo a los egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Orientar el seguimiento del egresado para su involucramiento en el desarrollo institucional</i></li> <li><i>Promover el desarrollo profesional y la formación continua, a fin de mejorar el impacto social e imagen institucional.</i></li> </ul>

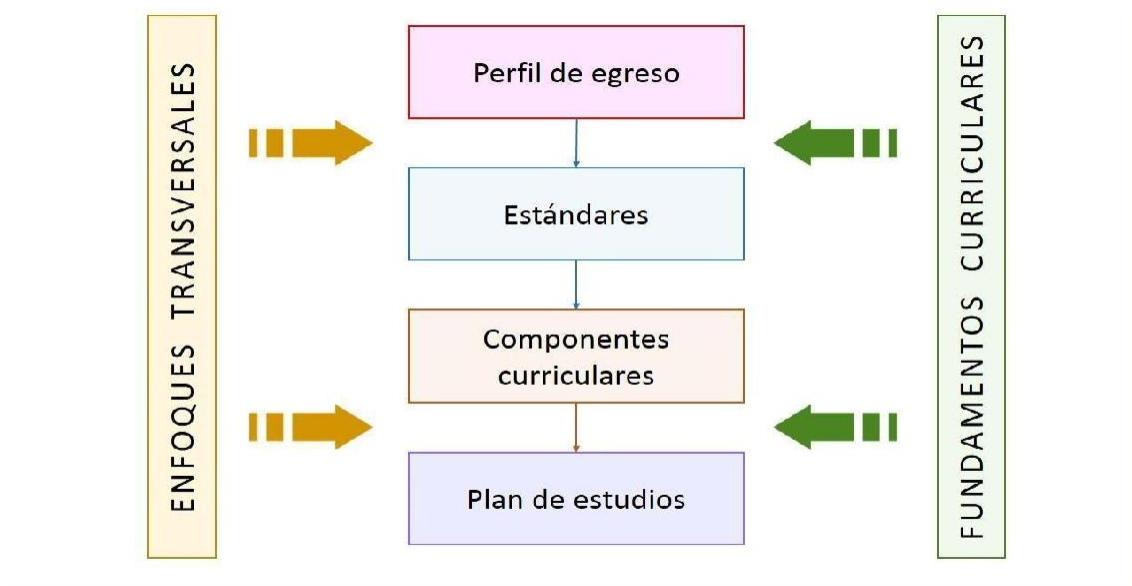
Fuente: Ministerio de Educación, 2019.

## 8.5. Modelo Curricular.

El modelo curricular establece el conjunto de definiciones, componentes y fundamentos curriculares que se interrelacionan entre sí para orientar la construcción del DCBN. 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.

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. Por ello, sustenta las decisiones tomadas en la elaboración, organización y articulación de los elementos del DCBN, comunica cuáles son los puntos de partida, cómo se relacionan sus elementos y cuáles son los énfasis que presenta en la formación de estudiantes de FID.

*Esquema del Modelo Curricular de la Formación Inicial Docente*



Fuente: DIFOID, 2019

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, en cada programa de estudios se establece el plan de estudios expresado en cursos y módulos articulados al Perfil de egreso y organizados mediante componentes curriculares.

## 8.6. Verificación de la propuesta de gestión pedagógica

La Propuesta Pedagógica, a través de sus directrices, tiene la finalidad de contribuir a lograr y ejecutar la Visión, Misión, Objetivos y Líneas estratégicas del Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller”, durante los años 2021 -2025.

## **IX. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PEI EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PRIVADA “NELSON ROCKEFELLER”**

### **IX.1. Monitoreo**

El monitoreo 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. (Ministerio de Educación, 2019)

El monitoreo del PEI se efectuará de manera trimestral, para lo cual se requiere que las unidades responsables de los indicadores emitan un reporte con los resultados obtenidos a la fecha, a través de la Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI. (Ministerio de Educación, 2019)

### **IX.2. Evaluación**

La evaluación constituye la valoración rigurosa del PEI en curso o finalizado para determinar los factores que contribuyen o dificultan alcanzar los objetivos estratégicos, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones para la mejora de la gestión institucional. (Ministerio de Educación, 2019)

### **IX.3. Evaluación de Diseño del PEI**

La evaluación del diseño del PEI, implica analizar la coherencia interna, la cual consiste en examinar si las líneas estratégicas guardan correspondencia con los objetivos estratégicos, asimismo, si los indicadores fueron seleccionados cumpliendo los criterios establecidos. Además, implica la evaluación de la coherencia externa, la cual consiste en analizar la consistencia de la articulación vertical de los objetivos estratégicos con los objetivos de los planes superiores (como el Proyecto Educativo Nacional o Regional), de manera que permita conocer si el plan responde al marco estratégico. (Ministerio de Educación, 2019)

### **IX.4. Evaluación de Resultados del PEI**

La evaluación de resultados del PEI, 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 en la **Herramienta Nº 15**. Asimismo, la evaluación de resultados se describe a través del Formato de Informe de Evaluación de Resultados del PEI (Herramienta Nº 16) Ministerio de Educación (2019a).

Tabla 21: **Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI – 2022 - 2025**

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador 2025				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
LE 2.1.	<i>Sistema de gestión de calidad orientado a la mejora continua del servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua de estudiantes, formadores y docentes de Educación Básica.</i>	<i>Variación Anual del nivel de gestión de calidad institucional</i>	+20%	2022	+25%	2023	-	+10%	+10%	+20%	<i>Dirección General</i>
<b>Objetivo 3: Promover la atracción del talento humano mediante un proceso de admisión selectivo a egresados de Educación Básica que cuenten con aptitudes acorde al perfil del egresado de formación inicial docente a fin de garantizar un desempeño docente de calidad.</b>											
<b>Línea Estratégica: Atracción del talento humano de estudiantes talentosos de la Educación Básica según los requerimientos del sistema educativo de la región y el país.</b>											
LE 3.1.	<i>Atracción del talento humano de estudiantes talentosos de la Educación Básica según los requerimientos del sistema educativo de la región y el país.</i>	<i>Variación Anual del nivel de atracción del talento humano</i>	0%	2022	+17%	2023	-	+10%	-	+7%	<i>Unidad Académica</i>
<b>Objetivo 4: Promover la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencias mediante el monitoreo, asesoramiento y retroalimentación al estudiante de formación inicial docente.</b>											
<b>Línea Estratégica: Práctica pre profesional con enfoque por competencias y articulado a la investigación en estudiantes de formación inicial docente.</b>											
LE 4.1.	<i>Práctica pre profesional con enfoque por competencias y articulado a la investigación en estudiantes de formación inicial</i>	<i>Variación Anual del nivel de práctica pre profesional de estudiantes</i>	+0%	2022	+33%	2023	-	+8%	-	+6%	<i>Coordinación de Práctica e Investigación.</i>

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador 2025				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
	<i>docente.</i>										
<b>Objetivo 5: Fortalecer la tutoría, bienestar y consejería para el desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente en la EESP</b>											
<b>Líneas Estratégicas Orientación personalizada de la tutoría, bienestar y consejería orientado al desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente.</b>											
LE 5.1.	<i>Orientación personalizada de la tutoría, bienestar y consejería orientado al desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente.</i>	<i>Variación Anual del nivel de satisfacción de tutoría y consejería</i>	0%	2022	+25%	2023	-	+10%	-	+15%	<i>Unidad de Bienestar y empleabilidad</i>
<b>Objetivo 6: Promocionar la permanencia y culminación de estudiantes, mediante políticas de estímulo y reconocimiento por su rendimiento académico, participación destacada e identificación institucional, a estudiantes de formación inicial docente.</b>											
<b>Líneas Estratégicas : Estímulo y reconocimiento con enfoque meritocrático a estudiantes en la formación inicial docente y docentes en el desarrollo profesional y la formación continua.</b>											
LE 6.1.	<i>Estímulo y reconocimiento con enfoque meritocrático a estudiantes en la formación inicial docente y docentes en el desarrollo profesional y la formación continua.</i>	<i>Variación anual del nivel de permanencia y culminación de estudios</i>	+0%	2022	+50%	2023	-	+10%	-	+07%	<i>Unidad Académica</i>



Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador 2024				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
LE 9.1.	<i>Formación de competencias profesionales orientado el perfil del egreso del estudiante.</i>	<i>Variación anual del nivel de promoción de cultura de investigación e innovación</i>	0%	2022	+50%	2023	-	7%	-	+10%	<i>Unidad de Investigación</i>
<b>Objetivo 10: impulsar la formación continua para docentes y directivos de instituciones educativas públicas y privadas, a fin de contribuir al desarrollo continuo de competencias profesionales.</b>											
<b>Línea Estratégica : Formación continua con enfoque por competencias para el desempeño profesional competitivo de docentes y directivos de Educación Básica.</b>											
LE 10.1.	<i>Formación continua con enfoque por competencias para el desempeño profesional competitivo de docentes y directivos de Educación Básica.</i>	<i>Variación anual del nivel de competencias profesionales de docentes</i>	0%	2022	+50%	2023	-	+20%	-	+13%	<i>Unidad de Formación Continua</i>
<b>Objetivo 11: Potenciar el mantenimiento de la Infraestructura con el fin de brindar un servicio adecuado y seguro a estudiantes de formación inicial, formadores y docentes de Formación Continua.</b>											
<b>Líneas Estratégicas: Servicio de calidad en la gestión de infraestructura con mantenimiento, aseguramiento e incremento permanente para el beneficio de estudiantes de formación inicial docente, formadores y docentes de Formación Continua.</b>											
LE 11.1.	<i>Servicio de calidad en la gestión de infraestructura con mantenimiento, aseguramiento e incremento permanente para el beneficio de estudiantes de</i>	<i>Variación anual del nivel Potencial del mantenimiento de Infraestructura</i>	0%	2022	+50%	2023	-	10%	-	+10%	<i>Area Administrativa</i>

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Avance del Indicador 2025				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	T1	T2	T3	T4	
	<i>formación inicial docente, formadores y docentes de Formación Continua.</i>										
<b>Objetivo 12: Implementar ambientes congruentes con una política institucional de gestión del riesgo que protejan a los miembros y al patrimonio de la Institución.</b>											
Líneas Estratégicas: Gestión de riesgos y seguridad con parámetros y medidas de calidad para el cuidado y atención de estudiantes de formación inicial docente, formadores, docentes de Formación Continua y comunidad en general.											
LE 12.2.	<i>Gestión de riesgos y seguridad con parámetros y medidas de calidad para el cuidado y atención de estudiantes de formación inicial docente, formadores, docentes de Formación Continua y comunidad en general.</i>	Variación anual del nivel de gestión de riesgos y seguridad	0%	2022	+17%	2023	+5%	+ 5%	-	+4%	Área Administrativa

Fuente: Adecuado del Aplicativo Planeamiento Institucional. CEPLAN-2022 - 2025

**Tabla 22: Matriz de Evaluación de Resultados del PEI (2022 - 2027)**



Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del Plan					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2023	2024	2025	2026	2027	
LE 3.1.	Atracción del talento humano de estudiantes talentosos de la Educación Básica según los requerimientos del sistema educativo de la región y el país.	Evolución Anual del Nivel de Producción de Investigaciones	0%	2021	+17%	2022	+14%	+30%	+17%	+8%	+7%	Unidad Académica

Objetivo 4: Promover la práctica pre profesional en el marco del enfoque por competencias mediante el monitoreo, asesoramiento y retroalimentación al estudiante de formación inicial docente.

Línea Estratégica: Practica pre profesional con enfoque por competencias y articulado a la investigación en estudiantes de formación inicial docente.

Objetivo 5: Fortalecer la tutoría, bienestar y consejería para el desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente en la FFSP

Línea Estratégica : Orientación personalizada de la tutoría, bienestar y consejería orientado al desarrollo personal, académico y emocional en estudiantes de formación inicial docente



Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del Plan					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2023	2024	2025	2026	2027	
LE 7.1.	<i>Seguimiento permanente y dinámico para el desarrollo e involucramiento de los egresados en la dinámica Institucional y social educativa</i>	<i>Variación anual del nivel de seguimiento del egresado</i>	0%	2021	+50%	2022	+33%	+40%	+29%	+13%	+20%	Secretaría Académica
<b>Objetivo 8: Fomentar una cultura de investigación e innovación, para mejorar el desarrollo de habilidades investigativas en estudiantes de formación inicial, continua y docentes en la EESP</b>												
<b>Línea Estratégica: Desarrollo de investigaciones e innovaciones transformadoras con participación de estudiantes de formación inicial, formadores y docentes de Educación Básica.</b>												
LE 8.1.	<i>Desarrollo de investigaciones e innovaciones transformadoras con participación de estudiantes de formación inicial, formadores y docentes de Educación Básica.</i>	<i>Variación anual del nivel de investigación e innovación de estudiantes</i>	+0%	2021	+50%	2022	+33%	+25%	+20%	+17%	+14%	Unidad de Investigación
<b>Objetivo 9: Fortalecer las competencias profesionales de los docentes formadores mediante las Tics, la investigación e innovación, para mejorar su desempeño profesional, en función al perfil de egreso del estudiante de formación inicial docente de la IESPP</b>												
<b>Líneas Estratégicas: Formación de competencias profesionales orientado el perfil del egreso del estudiante.</b>												
LE 9.1.	<i>Formación de competencias profesionales orientado el perfil del egreso del estudiante.</i>	<i>Variación anual del nivel de promoción de cultura de investigación e innovación</i>	0%	2021	+50%	2022	+17%	+14%	+13%	+11%	+10%	Unidad de Formación Continua



Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del Plan					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2023	2024	2025	2026	2027	
<i>Línea Estratégica: Gestión de riesgos y seguridad con parámetros y medidas de calidad para el cuidado y atención de estudiantes de formación inicial docente, formadores, docentes de Formación Continua y comunidad en general.</i>												
LE 10.2.	Gestión de riesgos y seguridad con parámetros y medidas de calidad para el cuidado y atención de estudiantes de formación inicial docente, formadores, docentes de Formación Continua y comunidad en general.	Variación anual del nivel de gestión de riesgos y seguridad	0%	2021	17%	2022	+14%	+13%	+6%	+6%	+6%	Area Administrativa

Fuente: Adecuado del Aplicativo Planeamiento Institucional. CEPLAN-2022 - 2025

## **INFORME DE EVALUACION DE RESULTADOS DEL PEI (2022 – 2027)**

### **CORRESPONDIENTE AL AÑO 2027**

(Herramienta Nº 16)

**FECHA: 30 de Diciembre del 2027**

#### **1. Resumen Ejecutivo**

El Instituto de Educación Superior Pedagógica Privada “Nelson Rockefeller” ubicado en el distrito del Cercado de Lima, provincia de Lima en la región Lima Metropolitano, brinda servicio de formación inicial docente a estudiantes del Programa de estudios de Educación inicial; con una trayectoria de muchos años de vida institucional formando profesionales de la Educación al servicio de la región y del país. La evaluación del PEI como instrumento de gestión para cinco años (2022 – 2027) permitirá determinar los factores que contribuyeron o causaron dificultades para alcanzar los objetivos estratégicos, en nuestra Institución; sin embargo, se puede inferir que existe expectativa sobre las posibilidades de mejoramiento significativo de los principales indicadores de la gestión institucional y gestión pedagógica.

Para el año 2027 se espera superar los niveles de logro del aprendizaje que para el año 2022 fue de más de 14 puntos en promedio; en cuanto a la matrícula se espera lograr más del 40% de incremento anual de estudiantes matriculados regularmente; en cuanto al retiro se espera tener 1% de retiro o abandono por las mismas expectativas que se presentan; además se espera tener un incremento significativo de estudiantes provenientes con traslado externo de instituciones privadas.

#### **2. Análisis contextual**

En referencia al contexto donde se encuentra el IESP Nelson Rockefeller y su influencia en la región DE Lima metropolitana, para los 5 años (2022 – 2027) existe la tendencia de superar las estadísticas de los resultados obtenidos, considerando que la comunidad aprecia la valoración del Ministerio de Educación a la Institución y a la carrera docente a nivel nacional.

Para el año 2027 se está considerando la superación de la demanda educativa que actualmente para el IESP Nelson Rockefeller es más del 32% para estudiantes de formación inicial docente, así como el incremento de la demanda de docentes a nivel regional que para el presente año (2019) es del 17 % de docentes de Educación Inicial. Además, teniendo en cuenta la superación y logro de la estabilidad económica, social y política de nuestro país, la población local y regional tiene expectativas en proceso de Licenciamiento de la Institución.

Con el propósito de ejecutar una evaluación formativa se aplicarán estrategias de participación activa de estudiantes, del personal Directivo, docentes y administrativos en los diferentes eventos de carácter académico, social y cultural que organice la institución bajo el compromiso de la transparencia con el fin de implementar y desarrollar una reforma de formación inicial docente de calidad, acorde a las necesidades del contexto en el cual nos encontramos, buscando el logro de la Misión, Visión y objetivos trazados.

#### **3. Evaluación del cumplimiento de los logros esperados**

La evaluación del cumplimiento de los logros esperados permitirá analizar el desempeño de los indicadores de los objetivos y las líneas estratégicas en el año 2025 y años venideros,

identificando los factores que, con mayor preponderancia, contribuyeron o dificultaron en el cumplimiento de los logros esperados.

Se planifica aplicar estrategias de cumplimiento de los indicadores y metas multianuales (2022-2027), en tal sentido se espera superar los niveles logrados hasta el año 2027, para lo cual se requiere la participación activa y la motivación pro activa de todos los actores de la comunidad educativa, causando impacto en la mejora continua y un servicio de formación profesional acorde a las Condiciones Básicas de Calidad (RVM Nº227-2019-MINEDU).

Se aplicarán estrategias de evaluación pertinentes a los subcomponentes estratégicos, misionales y de soporte para lograr superar los niveles alcanzados y obtener logros esperados de acuerdo a las Condiciones Básicas de Calidad y ofertar un servicio educativo acorde a la demanda educativa y lograr nuestros objetivos en la formación inicial docente, formación continua y desarrollo profesional.

En merito a lo diseñado por la DIFOID, 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**

En la propuesta para mejorar la estrategia se realizará una descripción de las acciones que se adoptaron durante el año analizado 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, si fuera el caso, en merito a lo dispuesto por la DIFOID.

Se considera pertinente mejorar estrategias con el fin de lograr su aplicación con eficacia y eficiencia en todos los procesos estratégicos misionales y de soporte, con el propósito de elevar la satisfacción de la demanda educativa del ámbito local regional y nacional. La capacitación al personal docente y administrativo es fundamental para la mejorar las estrategias planteadas en merito a la misión, visión y objetivos estratégicos

#### **4. Conclusiones y recomendaciones**

- 4.1. La evaluación del PEI como instrumento de gestión para cinco años (2022 – 2027) permitirá determinar los factores que contribuyen a lograr nuestros objetivos propuestos, así como determinar las causas que crean dificultades para alcanzar los objetivos estratégicos, en nuestra Institución, con el fin de atender y mejorar la satisfacción de la demanda educativa.
- 4.2. La evaluación del PEI permite inferir que se logrará la visión institucional, en la medida que existe expectativa de la comunidad educativa sobre el mejoramiento significativo de los principales indicadores y las metas multianuales, articulando el PEI con los demás instrumentos de gestión como son el PAT, PCI, RI y MPI.

4.3. La evaluación del PEI hace posible conocer el contexto donde se encuentra el IESP Nelson Rockefeller a fin de establecer políticas para el logro de los indicadores y metas multianuales 2022-2027, en concordancia con la propuesta de gestión institucional y la gestión pedagógica con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

4.4. La comunidad educativa se encuentra motivada por el logro de las metas multianuales, además existe la tendencia de superar las estadísticas de los resultados obtenidos hasta el presente año, considerando que la comunidad aprecia la valoración del Ministerio de Educación a la Institución y a la carrera docente a nivel nacional.

4.5. La comunidad educativa del IESPP Nelson Rockefeller asume el compromiso de trabajar acorde a los lineamientos del PEI y los resultados de evaluación obtenidos durante el quinquenio, en merito a los parámetros de liderazgo organizacional y la participación activa de los actores a fin de desarrollar la misión y lograr la visión institucional teniendo como referente permanente el PEN y el PER.

## **REFERENCIAS**

- Ausubel, D. (1986). *Aprendizaje significativo*. Buenos Aires: Paidós Editores.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: Fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca Editores.
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: CE.
- Freire, P. (1990). *Enfoque sociocritico*. En Revista EDUCA. Año XII. N° 10.
- Gallo, M. (2005). *Masificación de la Educación Superior: Una reflexión acerca de sus causas y sus contradicciones*. FACES.
- Hess, k. (2010). *Saber Lengua: Lengua y Metalenguaje en los años escolares*. México, D.F.: COLMEX.
- Meckes, L. (2014). Estándares y formación docente inicial. En UNESCO (Ed.). Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en américa latina y el Caribe: el debate actual. Chile.
- Ministerio de Educación (2019a). *Guía de Elaboración de PEI*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2019b). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente. Programa de Estudios de Educación Primaria*. Lima. MINEDU.
- Ministerio de Educación (2019c). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente. Programa de Estudios de Educación Inicial*. Lima. MINEDU.
- Perkins, D. (1992). *La Escuela Inteligente. Del Adiestramiento de la memoria a la Educación de la mente*. Barcelona: Gedisa.
- Rosales, L. (2005). *Enfoque sociocritico de Giroux*. Disponible en:  
<http://www.uca.edu.sv/virtual/mae/docs/word/ciclol2005/Recensiondeleon.doc>
- Schunk, D. (2012). *Teorías de aprendizaje*. México. Sexta Edición. Pearson
- Villarini, A. (2004). *Teoría y pedagogía del pensamiento crítico. Perspectivas psicológicas*, volúmenes 3 - 4 año IV.
- Vigotsky, L. (1986). *Procesos mentales superiores*. México: Limesa.

## X.Anexos

### Evaluación del PEI anterior

ASPECTOS	ITEM	PREGUNTAS	RESPUESTAS
Elaboración del PEI	Elaboración	¿Cuál es la vigencia del PEI de acuerdo con la Resolución	05 años.

		Directoral?	
		¿Cómo se elaboró el PEI? (contenidos, estrategias, metodologías utilizadas, etc.)	A través de reuniones estratégicas.
		¿Quiénes participaron en la elaboración del PEI?	Director General, Consejo Directivo y Comunidad Educativa.
		¿Cuánto tiempo demandó la elaboración del PEI?	3 meses.
		¿Cuáles son las lecciones aprendidas para elaborar el PEI?	Que es un documento de gestión importante para el desarrollo de la vida institucional, que tiene que ver con la gestión administrativa, gestión institucional y gestión académica.
<b>Contenido del PEI</b>	<b>Diagnóstico</b>	¿Cuáles son los principales resultados obtenidos por la institución (nivel de aprendizaje, cobertura, matrícula, retiro)?	<p>a) Se ha logrado mejorar el nivel de aprendizaje en los últimos cinco años con incremento promedio del 20%.</p> <p>b) Sobre la demanda educativa en los últimos cinco años se ha logrado incrementar de manera significativa con más del 300%, entre los años 2019 – 2021.</p> <p>c) Con respecto a la matrícula durante los últimos cinco años ha evolucionado de manera significativa, tal es así que se ha logrado incrementar más del 300%, considerando que el 99% de postulantes se matricularon de manera regular.</p> <p>d) Con respecto al progreso académico se aprecia un mejoramiento promedio del 5% del total de estudiantes aprobados con respecto al número total de estudiantes.</p> <p>e) Con respecto al retiro de estudiantes se ha podido apreciar que durante este período se ha producido un retiro del 4% en promedio.</p>
		¿Cómo fue el funcionamiento institucional (contexto interno)?	<p>Con respecto al funcionamiento interno de la institución se puede precisar lo siguiente</p> <p>a) La gestions institucional y el funcionamiento engeneral fue afectado por la pandemia del año 2020-2021</p> <p>b) Con respecto a la gestion de dirección y de la calidad esta fue de manera normal, buscando la mejora del servicio educativo.</p> <p>c) En el aspecto misional el proceso de admision se ha mejorado de acuerdo a las normas emitidas oportunamente y la gestión de formación inicial se ha desarrollado en base al DCBN 2019.</p> <p>d) La gestion del Desarrollo profesional se ha logrado mejorar parcialmente por no contar con presupuesto. Solo se ha recibido capacitación de la DIFOID para efectos de evaluación de permanencia docente.</p> <p>e) La formación continua el EESP Privado “Nelson Rockefeller” ha desarrollado eventos de capacitación de manera parcial por falta de presupuesto, habiendo logrado un Seminario Internacional.</p> <p>f) Con respecto a la promoción de bienestar y empleabilidad se ha logrado resolver casos de estudiantes con problemas socio emocionales y familiares a traves de la tutoría y orientación al estudiante.</p> <p>g) En cuanto al seguimiento de egresados se cuenta con una base de datos a quienes se les ha hecho un seguimiento de manera parcial no continua, considerado que la mayoría de egresados se enecuentra laborando en la zona de influencia de la istitución, directivos y gestión pedagógica, es más el 30% se ecnneuntra laborando en diferentes regiones del país.</p> <p>h) Con respecto al soporte, en cuanto a gestión de recursos económicos y financieros se ha realizado la gestión pertinente lograndose captar recursos por matrícula, trámites administrativos, así como alquiler de ambientes como coliseo, biblioteca, aulas y otros ambientes.</p> <p>i) En cuanto a logística y abastecimiento se ha hecho la gestión de requerimientos de bienes y servicios siendo atendidos parcialmente por Pronied-MINEDU para los programas de estudios de Idiomas: Ingles y Educación Física.</p> <p>j) En cuanto a gestión de personas tdos los años se ha realizada la gestión para contrato de persoanl docente y administrativo de acuerdo al PAP, CAP y Nexus.</p> <p>k) En cuanto a gestión de recursos tecnológicos el EESP gestiona la adquisición de CPU, accesorios, así como proyectores con nuestros propios recursos.</p>

			<p>I) Con respecto a la atención al usuario el EESP ha dispuesto una oficina de Bienestar y empleabilidad así como tutoría para atender a la población estudiantil, así como se brinda atención esmerada al usuario visitante.</p> <p>m) En cuanto en asesoría legal en el nexus no se cuenta con esta plaza, por lo tanto constituye una necesidad.</p>
		¿Cuáles fueron las características del entorno externo (necesidades de formación de docente, cultura, demografía, política, economía, social)?	<p>El contexto externo según el PEI anterior se puede resumir en lo siguiente:</p> <p>a) Sobre la demanda educativa en los últimos cinco años se ha logrado incrementar de manera significativa con más del 300%, entre los años 2017 – 2021 en promedio. En los registros de postulantes se aprecia que el 100% de postulantes tiene preferencia por los programas de estudios de Educación Inicial y Educación Primaria.</p> <p>b) En el aspecto demográfico según el INEI en el año 2017 la población de estudiantes egresados de la EBR se aprecia que la provincia de Pacasmayo y la región La Libertad ha tenido un crecimiento promedio de más del 10%, entre los años 2010 – 2020 situación que contribuye a la demanda potencial de estudiantes para nuestra institución.</p> <p>c) En cuanto al aspecto político el MINEDU mediante la DIFOID tienen como política la mejora de la calidad de la educación que se aplica a través del gobierno regional- GRELL lo que resulta favorable a los objetivos estratégicos de nuestra institución. Segundo la normatividad vigente como es la RM.Nº 570-2018-MINEDU y RVM. Nº 082-2019-MINEDU.</p> <p>d) Con respecto al aspecto económico el incremento de la demanda educativa y matrícula ha contribuido a que nuestra institución incremente sus recursos económicos, así como los servicios que brindamos a la comunidad, lo que ha llevado a atender las necesidades y prioridades de infraestructura práctica pedagógica e investigación de estudiantes y docentes.</p> <p>e) En el aspecto social la institución alberga estudiantes de los 3 estratos sociales alto, medio y bajo, siendo en su mayoría de bajo nivel económico lo que repercute en su vida familiar, sin embargo, existe el espíritu del emprendimiento con el apoyo de los alcaldes distritales y la Municipalidad provincial, lo que beneficia la atracción de la población estudiantil para pedagogía.</p> <p>f) Con respecto al aspecto cultural la población de estudiantes del distrito del Cercado de Lima y la provincia de Lima Metropolitana, egresados de la EBR presenta niveles bajos en las capacidades de matemática y comprensión lector, en efecto nuestra institución promociona talleres de nivelación académica, a través del Plan de Fortalecimiento de capacidades de Matemática, Comunicación, Tutoría y TICS.</p> <p>g) Nuestra institución ha logrado mejorar la calidad de la conectividad a través del uso de la web institucional y el servicio de internet que es solventada con nuestros propios recursos con el fin de dar mejor servicio educativo.</p>
		¿Quiénes fueron los actores claves identificados para la institución?	Los actores claves identificados en la elaboración del PEI anterior fueron: Personal Directivo, jerárquico, docente, administrativos y estudiantes.
Estrategia	¿Quiénes fueron los actores de la comunidad educativa que participaron en la elaboración del PEI?	Los actores claves identificados en la elaboración del PEI anterior fueron: Personal Directivo, jerárquico, docente, administrativos y estudiantes.	
	¿Cuáles fueron los principales atributos de la identidad de la institución que incluyó el PEI?	Los principales atributos considerados en el PEI anterior fueron: Solidaridad, calidad, compromiso social, conciencia medio ambiental, cooperación al desarrollo, igualdad, equidad, integración, participación, pensamiento crítico, tolerancia, transparencia, responsabilidad.	
ASPECTOS	ITEM	PREGUNTAS	
		¿Cómo fueron elaboradas la visión, misión, principios y valores institucionales?	La visión, misión, principios y valores institucionales fueron elaborados por toda la comunidad educativa, a través de diversas reuniones con el fin de consensuar los resultados.
		¿Los objetivos estratégicos, líneas estratégicas y metas multianuales fueron cumplidos? ¿En qué medida	Respecto a los objetivos estratégicos fueron cumplidos parcialmente considerando las diferentes carencias de recursos para su implementación.

		se cumplieron?	
		¿Cómo se articuló el PEI con las políticas educativas y planes nacionales y/o regionales (PEN, PER, PEL, etc.)?	La articulación del PEI se hizo a través de los objetivos estratégicos y las metas trazadas en el mismo de manera trasversal sin embargo se articularon de manera muy parcial con las políticas educativas dada las falencias de la gestión que se ha plasmado a través de la formulación teórica y no de la práctica, por falta de recursos.
		¿Cómo ayudaron los indicadores a medir el avance de las metas multianuales?	Los indicadores contribuyeron a medir el avance de las metas multianuales de manera parcial en base a la información estadística.
<b>Propuesta de Gestión Pedagógica</b>	¿Cómo el PEI desarrolló las disposiciones del DCBN?	El PEI desarrolló las disposiciones del DCBN mediante indicadores de calidad que se obtuvieron de manera parcial. Toda vez que en el centro de la identidad institucional ha emergido con claridad el desafío de lograr la calidad educativa expresada en desempeños eficaces y dotados de un sentido reflexivo y ético, la demanda planteada al modelo de gestión es abordar los puntos críticos para articular los procesos de gestión y de desarrollo pedagógico y para el acercamiento de la comunidad educativa al desarrollo local y regional como resultado de una respuesta de la calidad educativa a las necesidades multidimensionales de los sujetos concretos y en los procesos sociales en los que la educación está llamada a operar	
	¿Cómo la propuesta de gestión pedagógica orientó al PCI?	La propuesta de gestión pedagógica orientó al PCI mediante estrategias como: Trabajo en Equipo, Articulación de la Gestión Institucional y el Desarrollo Pedagógico, Espacios y Mecanismos de Autoevaluación, Planteamiento Estratégico Educativo, Monitoreo de Procesos.	
	¿Cómo la propuesta de gestión pedagógica guardó coherencia con la visión, misión, objetivos y líneas estratégicas?	Mediante instrumentos de planificación educativa, administración, dirección y evaluación institucional.	
<b>Propuesta de Gestión Institucional</b>	¿Cómo la propuesta de gestión institucional orientó al PAT, RI y MPA?	A través de sus principales directrices de gestión que buscaron direccionar y gestionar los procesos de la gestión académica y de la gestión curricular.	
	¿Cómo el PEI desarrolla los pilares y ejes de la modernización de la gestión pública?	El PEI desarrolla los pilares y ejes de la modernización de la gestión pública, mediante la aplicación de la normatividad de la modernización del estado.	
<b>Monitoreo y Evaluación del PEI</b>	¿Cuál fue el resultado de las acciones y mecanismos de monitoreo y evaluación del PEI? ¿Cómo se medió el diseño, implementación y resultados del PEI?	El monitoreo es un componente del aprendizaje continuo, pues el resultado del análisis sistemático puede ser traducido en asesoría para orientar la labor de las personas en su quehacer, tanto a nivel de procesos educativos a escala de aula como de los procesos institucionales globales. No fue posible medir el diseño, implementación y resultado del PEI.	
	¿Se guardó coherencia entre el monitoreo y evaluación del PEI, del PAT y del PCI?	Si guardó coherencia parcialmente, debido a la falta de asesoramiento institucional.	
<b>Implementación del PEI</b>	<b>Ejecución y resultados</b>	¿Se lograron las metas multianuales establecidas en el PEI?	Se logró relativamente algunas metas establecidas en el PEI por las falencias de recursos.
		¿Cuáles son los motivos de los logros, avances obtenidos y dificultades?	El motivo de los logros ha sido la voluntad y el espíritu emprendedor de los actores, se ha logrado avanzar parcialmente dada la identidad de los actores. Presentándose diversas dificultades en diferentes aspectos pedagógicos administrativos e institucional.
		¿Qué medidas preventivas y correctivas se adoptaron?	Se plantearon diversas medidas preventivas y correctivas mediante los planes de mejoramiento sin embargo por falta de recursos y gestión continua no se lograron concretar las metas previstas.
		¿Cuáles son las lecciones aprendidas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es necesario el asesoramiento de las instancias superiores sobre los lineamientos de las nuevas políticas.</li> <li>- Los planes de mejora deben solventarse con financiamiento adecuado por parte de las instancias superiores.</li> <li>- Falta de incentivos y motivación adecuada para una mejor gestión institucional.</li> <li>- Que debe priorizarse el sector educación en la formación profesional de sus docentes.</li> </ul>

**Criterios para analizar el funcionamiento interno de la Institución**

Procesos asociados al MSE	Criterios	NIVEL DE DESARROLLO			
		Proceso no desarrollado (0)	Proceso parcialmente desarrollado (1)	Proceso con desarrollo avanzado (2)	Proceso desarrollado en su totalidad y eficiente (3)
<b>FUNCIONAMIENTO DE LA FORMACIÓN INICIAL</b>					
A) GESTIONAR LA FORMACIÓN ACADÉMICA	1) La institución implementa la propuesta curricular y los programas de estudios de acuerdo a la demanda de la región y de forma participativa, en el marco de lo dispuesto por el MINEDU.			X	
	2) La institución cuenta para cada programa de estudios con el desarrollo curricular a nivel de planes de estudio y sílabos concordantes con el perfil de egreso.			X	
	3) Los docentes entregan por cada programa de estudios los sílabos al inicio de cada ciclo académico.			X	
	4) La institución implementa el diseño e instrumento de evaluación de acuerdo al desarrollo de competencias establecidas en el perfil de egreso del estudiante.		X		
	5) La institución desarrolla el perfil del egresado de acuerdo a lo establecido por Minedu.			X	
	6) La institución desarrolla el perfil de docente formador de acuerdo a lo establecido por Minedu.			X	
	7) El perfil del docente formador está vinculado al perfil del egresado de acuerdo a lo establecido por Minedu.			X	

Procesos asociados al	MSE	Criterios		NIVEL DE LOGRO			
			Proceso no desarrollado (0)	Proceso parcialmente desarrollado (1)	Proceso con desarrollo avanzado (2)	Proceso desarrollado en su totalidad y eficiente (3)	
B) GESTIONAR PRÁCTICA PROFESIONAL	L A PR E	8) La institución asume la práctica pre-profesional de forma progresiva y articulada en la oferta de formación general y específica.			X		
		9) La institución realiza la suscripción de convenios institucionales para la práctica pre-profesional de todos los programas con instituciones de educación básica.			X		
C) GESTIONAR LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	E INNOVACIÓN	10) La institución articula las prioridades y líneas de investigación de los estudiantes en la oferta académica.			X		
		11) La institución evidencia actividades que articulan la práctica pre-profesional con la investigación asignando equipos responsables, cronograma de ejecución, bienes y presupuesto destinado.		X			
		12) La institución desarrolla actividades de investigación e innovación.		X			
D) DESARROLLO PERSONAL		13) La institución plantea estrategias de tutoría para el desarrollo personal y académico de los estudiantes que permite la retención y culminación de estudios.			X	X	
		14) La institución cuenta con un comité de defensa encargado de velar por los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros.			X		
		15) La institución diseña estrategias para impulsar la participación estudiantil en el marco de su proceso formativo			X		

Procesos asociados al MSE	Criterios		NIVEL DE LOGRO			
			Proceso no desarrollado (0)	Proceso parcialmente desarrollado (1)	Proceso con desarrollo avanzado (2)	Proceso desarrollado en su totalidad y eficiente (3)
<b>FUNCIONAMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL</b>						
A. Fortalecimiento de competencias	16) La institución diseña estrategias para el fortalecimiento de las competencias de los formadores.				X	
	17) La institución evidencia la formalización de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas orientadas al fortalecimiento de las competencias del personal de la institución.				X	
B. Investigación e innovación en el desarrollo profesional	18) La institución desarrolla acciones orientadas a impulsar la investigación de los formadores asignando un equipo responsable y presupuesto.			X		
	19) La institución establece mecanismos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación.			X		
	20) Los docentes participan en actividades de investigación e innovación durante el ejercicio docente.			X		

Fuente: DIFOID-MINEDU.2019.

Procesos asociados al MSE	Criterios		NIVEL DE LOGRO			
		Proceso no desarrollado (0)	Proceso parcialmente desarrollado (1)	Proceso con desarrollo avanzado (2)	Proceso desarrollado en su totalidad y eficiente (3)	
<b>FUNCIONAMIENTO DEL LA FORMACIÓN CONTINUA</b>						
A) Gestión de programas de formación continua	21) La institución desarrolla capacitación docente en servicio de acuerdo a las necesidades formativas locales.		X			
	22) La institución realiza programas de profesionalización docente.	X				
B) Investigación en la formación continua	23) La institución favorece la investigación de prácticas innovadoras de docentes, así como la producción y divulgación de esta.		X			
<b>FUNCIONAMIENTO DEL LA GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>						
A) Gestionar la Dirección Estratégica	24) La institución ha elaborado el PEI con la participación con toda la comunidad educativa  En Educación Bilingüe se considera además la participación de líderes y de organizaciones indígenas de su ámbito.			X		
	25) Concretiza los objetivos estratégicos para la calidad en actividades para el año académico, de forma consensuada con los actores internos y en armonía con los recursos necesarios.			X		
B) Gestionar la Organización	26) Organiza y define funciones, perfiles de puestos y responsabilidades de acuerdo a la visión estratégica.			X		
	27) Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación PEI.			X		
	28) Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación PAT.			X		
	29) Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación PCI.			X		

Procesos asociados al MSE	Criterios		NIVEL DE LOGRO			
			Proceso no desarrollado (0)	Proceso parcialmente desarrollado (1)	Proceso con desarrollo avanzado (2)	Proceso desarrollado en su totalidad y eficiente (3)
C) Mejora continua	30) Se implementan acciones de mejora continua en práctica pre-profesional.		X			
	31) Se implementan acciones de mejora continua en investigación.	X				
	32) Se implementan acciones de mejora continua en seguimiento del egresado.		X			
	33) Se implementan acciones de mejora continua en infraestructura y mantenimiento.				X	
<b>FUNCIONAMIENTO DEL SOPORTE ADMINISTRATIVO</b>						
A) Administrar la Logística y el Abastecimiento	34) La institución cuenta con espacios de aprendizaje, laboratorios equipados, biblioteca con mobiliario y equipos en buen estado de conservación.			X		
	35) La institución cuenta con servicios básicos de telefonía e internet.			X		
	36) La institución cuenta con instalaciones sanitarias y eléctricas en buen estado de conservación.			X		
	37) La institución cuenta con un programa de mantenimiento de infraestructura, equipamiento y mobiliario, vinculado a las necesidades de la oferta académica.			X		
B) Gestionar recursos económicos	38) La institución realiza una previsión económica y financiera que garantiza la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo para los próximos 3 años.			X		
C) Gestionar recursos humanos	39) Se gestiona plazas disponibles para docentes y administrativos de acuerdo a las necesidades del área o programa de estudio.		X			
D) Atención al Usuario	40) Se atienden los requerimientos académicos y administrativos de estudiantes, personal docente y personal administrativo con oportunidad y a satisfacción de los usuarios		X			
E) Asesoría Legal	41) Se atienden las solicitudes de asesoría legal formuladas por la Dirección General y otras unidades y áreas, con oportunidad y eficacia	X				

**Fuente:** DIFOID-MINEDU.2019.

### Mapeo de Actores

<b>PRINCIPALES ACTORES</b>	<b>COLABORADORES</b>	<b>NEUTRALES</b>	<b>OPOSITORES</b>
Organizaciones representantes de la población local: población, comunidades y organizaciones civiles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Postulantes Egresados de la EBR</li> <li>- Padres de postulantes de la EBR</li> <li>- Estudiantes actuales de la institución</li> <li>- Padres de estudiantes de la institución.</li> <li>- Docentes del IESP</li> <li>- Docentes de EBR</li> <li>- Egresados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Padres de familia de estudiantes egresados del IESP</li> <li>- Ciudadanía en general</li> <li>- Directores de instituciones de la EBR sin convenio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universidades privadas que compiten con el servicio pedagógico.</li> </ul>
Instituciones públicas: nacionales, regionales y locales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MINEDU</li> <li>- Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana</li> <li>- Directores de Instituciones Educativas de EBR</li> <li>- Municipalidad Metropolitana de Lima.</li> <li>- Banco de la Nación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directores de instituciones de la EBR sin convenio</li> <li>- Ciudadanía en general</li> <li>- Universidad Nacionales y privadas en Lima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universidades Privadas</li> <li>- Institutos Superiores Privados</li> </ul>
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universidades Privadas</li> <li>- Emprendedores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universidades Privadas</li> </ul>	
Entidades privadas con fines de lucro: empresas, asociaciones de productores o prestadores de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directores de Instituciones Educativas de la EBR por convenio</li> <li>- Empresas proveedoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directores de instituciones de la EBR sin convenio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universidades Privadas</li> </ul>

Fuente: DIFOID-MINEDU.2019.

### Formulación de la Visión

SITUACIÓN ACTUAL	FUTURO DESEADO	VISIÓN
¿Cuál es nuestra situación actual?	¿Cómo deseamos que sea nuestra institución?	Redacción
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directivos con poca visión estratégica sobre el planeamiento estratégico y operativo.</li> <li>- Docentes formadores con insuficientes capacidades para el desarrollo del pensamiento crítico.</li> <li>- Infraestructura y equipamiento en condiciones inadecuadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directivos con visión estratégica sobre planeamiento estratégico</li> <li>- Docentes formadores capacitados para desarrollar la innovación e investigación PEA mediante el pensamiento critico</li> <li>- Infraestructura y equipamiento óptimo. Unidades de Investigación e Innovación con capacidad operativa suficiente. Egresados de la institución con pensamiento crítico.</li> </ul>	<p><i>Al 2025 somos una Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública con programas de estudio acreditados, distinguida por desarrollar investigación y formación pedagógica oportuna, eficiente y de calidad, promoviendo egresados competentes, con sólidos principios morales y comprometidos con la transformación social local, regional y nacional en el marco del desarrollo sostenible.</i></p>

### Formulación de la misión

PREGUNTAS	RESPUESTAS	REDACCIÓN DE LA MISIÓN
Rol central institución <b>¿Qué hacemos?</b>	<i>Somos la institución que brinda el servicio de formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua</i>	<i>Somos una institución que brinda formación inicial docente</i>
Población a la que se orienta la institución <b>¿A quiénes nos dirigimos?</b>	<i>Dirigido a estudiantes egresados de la EBR, docentes formadores y directivos de IESP/EESP, así como docentes en ejercicio</i>	<i>que desarrolla el pensamiento crítico, enfatiza el aprendizaje mediante la práctica y genera investigaciones e innovaciones</i>
Satisfacción de necesidades <b>¿Cómo se provee el servicio?</b>	<i>Desarrolla el pensamiento crítico en los estudiantes, así como la práctica, investigación e innovación, a través de docentes formadores sólidamente preparados y una infraestructura en óptimas condiciones.</i>	<i>que mejoran los procesos de enseñanza-aprendizaje, con docentes formadores sólidamente preparados y una infraestructura en óptimas condiciones.</i>