



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
JOSÉ CRESPO Y CASTILLO
AUCAYACU



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
JOSÉ CRESPO Y CASTILLO
AUCAYACU

PUERTA 1

PEI

Proyecto Educativo Institucional
2022 - 2028

www.iesppjosecrespoycastillo.edu.pe



PERÚ

Ministerio
de Educación



Dirección Regional
de Educación
Huánuco



IESPP
José Crespo y Castillo
D.S.N° 007-87-ED

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO

JOSÉ CRESPO Y CASTILLO

AUCAYACU



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

2022 – 2028



Ministerio
de Educación



Dirección Regional
de Educación
Huánuco



IESPP
José Crespo y Castillo
D.S.N° 007-87-ED

PRESENTACIÓN

Es un honor para la comunidad educativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Crespo y Castillo de Aucayacu presentar el Proyecto Educativo Institucional (PEI) para el período 2022-2028. Este documento trascendental es el resultado de un esfuerzo colaborativo y participativo, diseñado para guiar nuestro camino hacia la excelencia académica y la formación integral de los futuros docentes de nuestra región.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es la carta de navegación de una institución educativa de nivel superior. Más que un mero documento formal, es un instrumento de planificación estratégica que articula la visión, misión, valores, objetivos, políticas y estrategias que orientan el quehacer pedagógico, la gestión institucional y la vinculación con la comunidad. En el ámbito de la educación superior, el PEI cobra una relevancia particular, pues define el perfil del egresado que la institución busca formar, las metodologías de enseñanza-aprendizaje que se implementarán, los criterios de evaluación, los programas de investigación, y la manera en que se fomenta la extensión y proyección social.

Fundamentos del PEI

Nuestro PEI se asienta sobre sólidos fundamentos que reflejan el compromiso del Instituto con una educación superior de calidad y pertinente a las necesidades de nuestro contexto:

Visión:

“E.E.S.P.P con programas de estudios de la formación inicial docente competentes, investigadores e innovadores, con una comunidad educativa altamente capacitada y comprometida, que promueve la práctica de valores para la mejora continua de la educación, liderando el desarrollo en la región y el país”.

Misión:

“Somos una institución que forma docentes competentes, con énfasis en la práctica, investigación e innovación, con docentes formadores holísticos altamente capacitados que promueve los valores en una infraestructura y equipamiento adecuados”.

Valores institucionales: La integridad, el respeto, la responsabilidad, la innovación, la equidad y el compromiso social son los pilares éticos que guían todas nuestras acciones y decisiones.

Enfoque pedagógico: Promovemos un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que fomenta el pensamiento crítico, la creatividad, la investigación, el aprendizaje colaborativo y el uso de tecnologías de la información y comunicación.

- **Pertinencia local y regional:** Reconocemos la riqueza cultural y la diversidad de nuestra Amazonía. Por ello, nuestro PEI busca fortalecer una formación docente que responda a las particularidades y desafíos de la educación en este contexto, promoviendo la valoración de las culturas originarias y la educación intercultural.
- **Calidad y mejora continua:** Estamos comprometidos con la mejora continua de nuestros procesos educativos y de gestión, buscando la acreditación de nuestro programa y la optimización de nuestros recursos para garantizar una formación de excelencia.

Es fundamental destacar que este PEI no es una imposición, sino una construcción colectiva. Su elaboración fue liderada por una comisión especialmente designada, conformada por directivos, docentes, estudiantes, personal administrativo y representantes de la comunidad. Este equipo de trabajo dedicó incontables horas al análisis, la reflexión y el debate, recogiendo las diversas perspectivas y aspiraciones de nuestra comunidad educativa.

Una vez elaborado el documento preliminar, el PEI fue sometido a un riguroso proceso de socialización y consulta. Se realizaron talleres, reuniones y foros donde cada miembro de la comunidad tuvo la oportunidad de conocer, discutir, enriquecer y validar su contenido. Este proceso democrático y participativo asegura que el PEI sea un documento vivo, que representa el sentir y el compromiso de todos.

El PEI 2022-2028 es más que un plan; es un pacto de toda la comunidad del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Crespo y Castillo para construir un futuro educativo más próspero y equitativo. Es la hoja de ruta que nos guiará en la formación de docentes que no solo transmitan conocimientos, sino que inspiren, lideren y transformen vidas.

Agradecemos la dedicación y el compromiso de todos aquellos que hicieron posible la elaboración y socialización de este trascendental documento. Invitamos a toda la comunidad a sumarse a este esfuerzo y a hacer del PEI una realidad palpable en el día a día de nuestra institución.

¡Juntos, construimos el futuro de la educación en Aucayacu y la región!

Carlos Ernesto López Clemente
DIRECTOR GENERAL

INTRODUCCIÓN

La elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) para el período 2022-2028 del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Crespo y Castillo de Aucayacu es un hito fundamental en nuestro camino hacia la excelencia y la mejora continua. Este documento estratégico no es solo una declaración de intenciones, sino la columna vertebral que articula y da sentido a todos los demás instrumentos de gestión institucional, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Reglamento Institucional (RI), el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el Manual de Procedimientos Institucionales (MPI). Su importancia radica en que provee la visión a largo plazo y la coherencia necesaria para que nuestras acciones diarias estén alineadas con nuestros objetivos más trascendentales. La construcción de este PEI ha sido un proceso riguroso y profundamente participativo, llevado a cabo a través de diversas fases que garantizan su solidez y pertinencia:

Fase de diagnóstico y justificación: Iniciamos con un análisis exhaustivo de nuestra realidad institucional, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Este diagnóstico nos permitió comprender el contexto socioeducativo de Aucayacu y la región, justificando así la necesidad de una hoja de ruta clara para los próximos años.

Fase de definición y ruta estratégica: A partir del diagnóstico, se procedió a definir nuestra visión, misión y valores institucionales, los pilares que guiarán nuestra identidad y propósito. Posteriormente, se trazó la ruta estratégica, estableciendo los objetivos y las grandes líneas de acción para alcanzarlos.

Fase de elaboración de la propuesta pedagógica: Esta etapa fue crucial para delinear el perfil del egresado que deseamos formar, las metodologías de enseñanza-aprendizaje innovadoras, los enfoques curriculares pertinentes y los criterios de evaluación que promuevan un aprendizaje significativo y transformador en nuestros futuros docentes.

Fase de elaboración de la propuesta institucional: Aquí se diseñaron las estructuras organizacionales, los procesos administrativos y los mecanismos de gestión que aseguran el soporte necesario para el cumplimiento de nuestros fines educativos.

Políticas de investigación e innovación y sus directrices: Reconociendo la investigación como pilar fundamental de la educación superior, el PEI integra

políticas claras de investigación e innovación. Estas se sustentan en directrices específicas sobre propiedad intelectual, la definición de líneas de investigación prioritarias acordes con las necesidades locales y regionales, y un reglamento que norme la ejecución y difusión de los proyectos investigativos.

Definición de estrategias de evaluación y mejora continua: Finalmente, se establecieron los mecanismos de seguimiento y evaluación del PEI, con miras a asegurar su implementación efectiva y la mejora continua. Esto implica la definición de indicadores, la periodicidad de las revisiones y los ajustes necesarios para mantener la pertinencia y relevancia del documento a lo largo del tiempo.

Todo este proceso se ha nutrido de múltiples reuniones de trabajo y consultas con la participación activa de directivos, docentes, estudiantes, personal administrativo y representantes de la comunidad. Esta aproximación colaborativa asegura que el PEI no sea un documento impuesto, sino una construcción colectiva que representa el compromiso y las aspiraciones de toda la familia del Instituto José Crespo y Castillo.

Con la confianza de contar con una guía clara y consensuada, nos preparamos para los desafíos y oportunidades del período 2022-2028, reafirmando nuestro compromiso con la formación de educadores de excelencia para Aucayacu y la región.

La comisión.

ÍNDICE

PAG.

PRESENTACIÓN.....	3
INTRODUCCIÓN	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	9
PÁG.	9
NDICE DE FIGURA	10
PÁG.	10
I. DATOS GENERALES.....	11
1.1. DATOS DE LA INSTITUCIÓN.....	11
1.2. RESEÑA HISTÓRICA	12
II. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO.	15
2.1. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO.....	15
2.1.1. ANÁLISIS DE PROCESOS.....	15
RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y EFICIENCIA INTERNA	26
2.1.2. FACTORES INTERNOS DE EFICIENCIA.	26
2.1.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS INSTITUCIONALES	34
2.2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO EXTERNO	36
2.2.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO EXTERNO.....	36
2.2.2. MAPEO DE ACTORES	43
2.3. ANÁLISIS FODA DEL IESPP JOSÉ CRESPO Y CASTILLO	44
2.3.1. ANÁLISIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES.	44
2.3.3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	49
III. ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO	49
3.1. CONTEXTO REGIONAL.	49
3.2. ANÁLISIS DE LA DEMANDA.	51
3.3. ANÁLISIS DE LA OFERTA.....	53
3.3.1. INSTITUCIONES DE FORMACIÓN INICIAL DOCENTE EN LA REGIÓN HUÁNUCO	53
3.3.2. OFERTA HISTÓRICA DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA, SEGÚN INSTITUCIÓN.....	53
3.3.3. RELACIÓN ENTRE DEMANDA Y OFERTA DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN LA REGIÓN HUÁNUCO.....	54
3.3.4. PROYECCIÓN DE DEMANDA Y OFERTA DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN LA REGIÓN HUÁNUCO	55
3.3.5. JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO. -	56
IV. VISIÓN, MISIÓN Y ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	58
4.1. VISIÓN	58
4.2. MISIÓN	58
4.3. PRINCIPIOS.....	59
4.4. VALORES INSTITUCIONALES	60
V. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	60
VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES.....	64
6.1. ARTICULACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CON PLANES DEL SECTOR.	70
VII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA.....	71
7.1. PERFIL DE EGRESO	73
.....	73
7.2. FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS.....	76
7.3. EXPERIENCIAS EDUCATIVAS.....	79
7.4. DISPOSICIONES GENERALES DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA DE LOS APRENDIZAJES DE ESTUDIANTES DE FORMACIÓN	

INICIAL DOCENTE DE LA IESPP JOSÉ CRESPO Y CASTILLO.	83
7.5. TRABAJO DE CONVIVENCIA	85
7.6. DIRECTRICES PEDAGÓGICAS.	87
VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	89
8.1. DEFINICIÓN DE FUNDAMENTOS Y ENFOQUES PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	89
8.2. DEFINICIÓN DE ESTILO DE GOBIERNO DE LA INSTITUCIÓN	90
8.3. DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN DE PROCESOS ESTRATÉGICOS.....	92
8.4. ELABORACIÓN DE DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN DE PROCESOS DE SOPORTE INSTITUCIONAL	93
IX. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.....	93
9.1. FUNDAMENTOS Y ENFOQUES PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	94
9.2. DIRECTRICES PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	94
9.4. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	99
X. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI.....	103
10.1. DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI.....	103
XI. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA	114
REFERENCIA.....	119

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Procesos Estratégicos	15
Tabla 2 Diagnóstico del subcomponente de formación inicial.....	16
Tabla 3 Análisis del proceso de desarrollo profesional	17
Tabla 4 Análisis de la formación continua	18
Tabla 5 Análisis del proceso de bienestar y empleabilidad	19
Tabla 6 Diagnóstico de los procesos de soporte	20
Tabla 7 Puntuación para la evaluación de procesos	22
Tabla 8 Matriz de análisis del funcionamiento interno de la institución	23
Tabla 9 Análisis de resultados institucionales	34
Tabla 10 Matriz de análisis externo	37
Tabla 11 Matriz de mapa de actores.....	43
Tabla 12 Matriz de identificación de fortalezas y debilidades	44
Tabla 13 Matriz de identificación de oportunidades y amenazas	46
Tabla 14 Conclusiones del diagnóstico	49
Tabla 15 Demanda histórica de docentes de educación primaria: 2020 – 2022, en la región Huánuco	53
Tabla 16 Instituciones de formación inicial docente en la región Huánuco.....	53
Tabla 17 Oferta de egresados de la especialidad de educación primaria	54
Tabla 18 Relación entre demanda y oferta de docentes del nivel primario en la región Huánuco	54
Tabla 19 Proyección de demanda y oferta de docentes del nivel primario en la región Huánuco	56
Tabla 20 Matriz de objetivos y acciones estratégicas	61
Tabla 21 Indicadores de logro y metas multianuales	64
Tabla 22 Matriz de articulación de objetivos estratégicos con planes del sector	70
Tabla 23 Primera etapa: contacto con la realidad educativa.....	80
Tabla 24 Segunda etapa: profundización	81
Tabla 25 Tercera etapa: ejecución intensiva	81
Tabla 26 Equipo de tutores y asesores periodo 2025	86
Tabla 27 Cronograma	86
Tabla 28 Matriz de evaluación	106
Tabla 29 Matriz de evaluación del PEI (anexo 05)	105

Tabla 30 Propuesta de acciones de mejora en función de la evaluación de la implementación del PEI en el año 2024	116
--	-----

ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura 1 Evolución de notas en el periodo: 2018 - 2021	26
Figura 2 Evolución de postulantes al IESPP JCC en el periodo: 2018 – 2022 ...	29
Figura 3 Matrícula de estudiantes en el IESPP JCC en el periodo: 2018 – 2022	28
Figura 4 Retiros y licencias de estudiantes del IESPP JCC en el periodo: 2018 – 2022.....	29
Figura 5 Traslados de los estudiantes del IESPP JCC en el periodo: 2018 – 2022	30
Figura 6 Alumnos aprobados del IESPP JCC en el periodo: 2018 - 2021	30
Figura 7 Alumnos titulados del IESPP JCC	32
Figura 8 Compromisos de Producción e investigación e innovación del IESPP JCC.....	33
Figura 9 Cantidad de docentes investigadores del IESPP JCC	33

I. DATOS GENERALES**1.1. Datos de la institución**

Institución	IESPP José Crespo y Castillo.
Código modular	0751800
Código de local	203229
RUC	20321352937
Ubicación geográfica	Región : Huánuco Provincia : Leoncio Prado. Distrito : José Crespo y Castillo Ciudad : Aucayacu
Dirección	Lote N° 01, Mz. 26 Sector Sangapilla II. Prolongación Amazonas N°101 – Aucayacu.
Correo electrónico institucional	jcc.aucayacu@gmail.com
Portal Web	www.iesppjosecrespoycastillo.edu.pe
Teléfono	062 611976
Director General	Carlos Ernesto López Clemente.
Especialista Administrativo	Tito Guzmán Vásquez Leandro.
Documentos de Creación	Autorizado y reconocido oficialmente el 17 de agosto de 1987 en mérito al D. S N° 007-87-ED.
Documento de Revalidación	Revalidada el 09 de noviembre de 2021 a través de la R.D N.° 00060-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID, autorizándose el funcionamiento del programa de estudios de Educación Primaria.
Tipo de Gestión	Pública
Programa de estudios	Educación Primaria
Cantidad de Estudiantes	327
Dependencia Administrativa	DRE – Huánuco.
Dependencia Pedagógica	DIFOID – MINEDU.

1.2. Reseña histórica

IESPP José Crespo y Castillo: Forjando Educación en el Alto Huallaga

En el vibrante contexto de Aucayacu, una localidad pujante en la provincia de Leoncio Prado, alma mater del Alto Huallaga se entrelaza con la vida cotidiana y las aspiraciones de su gente, el Instituto de Educación Superior Pedagógica Público (IESPP) José Crespo y Castillo se erige como un pilar fundamental para el desarrollo educativo de la región. Desde su creación, esta institución ha acompañado las transformaciones y desafíos del territorio, adaptándose para ofrecer una formación docente pertinente a las necesidades de una población diversa y en constante crecimiento.

12

Inicios y Pionerismo en la Formación Docente

El 17 de agosto de 1987, en un momento de efervescencia para el desarrollo agrario en la zona, el IESPP José Crespo y Castillo abrió sus puertas. Creado bajo el Decreto Supremo N.º 07-87-ED, durante el gobierno del Dr. Alan García Pérez, la institución comenzó su labor académica con una visión clara: formar profesionales que impulsaran el progreso local. Las especialidades iniciales de Mecánica Agrícola y Agropecuaria reflejaban la vocación productiva de la provincia, preparando maestros capaces de transmitir conocimientos cruciales para una economía fuertemente ligada a la tierra.

Con el tiempo, la creciente demanda educativa y las dinámicas sociales de Aucayacu y sus alrededores impulsaron la ampliación de su oferta formativa. El instituto incorporó carreras pedagógicas esenciales como Educación Primaria, Educación Inicial, Ciencias Naturales, Lengua y Literatura, Comunicación y Computación e Informática, respectivamente. Esta diversificación respondía a la necesidad de contar con docentes capacitados en diversas áreas, atendiendo así a una población estudiantil que crecía a la par del desarrollo de la región.

Adaptación y Resiliencia ante los Desafíos

El periodo entre 2007 y 2012 presentó un reto considerable para la formación pedagógica a nivel nacional, con la imposición de una nota mínima de 14 para el ingreso a los institutos. Esta medida impactó directamente en la demanda de postulantes, llevando al IESPP José Crespo y Castillo a un ejercicio de profunda resiliencia y adaptación. Para mantener su vitalidad y pertinencia en la comunidad,

la institución transitó temporalmente hacia la formación tecnológica. A partir de 2010 y hasta 2017, se reinventó, ofertando las carreras técnicas de **Industrias Alimentarias y Enfermería**. Esta reconversión estratégica no solo garantizó la continuidad institucional, sino que también atendió necesidades latentes en la provincia, como la demanda de profesionales para la naciente agroindustria local y el fortalecimiento de los servicios de salud, demostrando una vez más su capacidad de responder a las urgencias del contexto.

Paralelamente a esta fase de diversificación, entre 2008 y 2012, el IESPP José Crespo y Castillo consolidó su rol de **referente en la capacitación y actualización docente**. Calificando como institución formadora, asumió la responsabilidad de ser ente ejecutor del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP). Este servicio de vital importancia permitió capacitar a docentes de educación básica (inicial, primaria y secundaria) en Leoncio Prado y provincias adyacentes como Tocache (San Martín), irradiando su influencia y contribuyendo significativamente a la mejora de la calidad educativa en una vasta región amazónica.

La Consolidación de una Visión Humanista e Intercultural (2018 en adelante).

La vocación pedagógica del IESPP José Crespo y Castillo se reafirmó con fuerza en los años posteriores. El 24 de octubre de 2017, a través de la Resolución Directoral N.° 178-2017-MINEDU-VMGP-DIGEDD-DIFOID, se revalidó y autorizó la carrera de Computación e Informática, reconociendo la creciente necesidad de habilidades digitales en el campo educativo. Poco después, el 9 de noviembre de 2021, la Resolución Directoral N.° 00060-2021-MINEDU-VMGP-DIGEDD-DIFOID hizo lo mismo con el Programa de estudios de Educación Primaria, pilares fundamentales de la formación docente.

Desde 2018, la institución ha retomado con ímpetu su esencia formadora de profesionales de la educación. El Programa de estudios de Educación Primaria se oferta ahora con una renovada perspectiva humanista, científica e intercultural. Lo mismo se hizo con la carrera de Computación e Informática. Este enfoque integral busca formar maestros no solo con sólidos conocimientos pedagógicos, sino también con una profunda sensibilidad hacia la diversidad cultural de la Amazonía, una rigurosa base científica que les permita innovar, y un compromiso ineludible

con la formación de ciudadanos responsables y conscientes de su rol en el cuidado medioambiental. Los egresados del IESPP José Crespo y Castillo están llamados a ser líderes en sus comunidades, equipados con herramientas virtuales y un liderazgo innato, para asumir la noble y desafiante misión de educar en el siglo XXI.

Desde su creación, el IESPP José Crespo y Castillo de Aucayacu ha sido un faro educativo, forjando maestros competentes desde una perspectiva que integra el conocimiento científico, el humanismo, el respeto intercultural, el compromiso con el cuidado medioambiental y el dominio de las herramientas virtuales que la realidad actual exige. Su liderazgo al servicio de la educación y la sociedad, a lo largo de los años, se ha visto reflejado en la gestión de sus directores, quienes, con su dedicación, han contribuido significativamente a su desarrollo y sostenibilidad, consolidando al IESPP como una institución clave para el futuro de la educación en Aucayacu, la provincia de Leoncio Prado, la región y el país, por lo que es meritorio nombrarlos:

1987 - 1990	: Rvdo. José Enrique Peña Villalobos.
1991 - 1992	: Hna María Antonieta Ochoa de Saavedra.
1993 - 1994	: Rvdo. Víctor Atúncar Prieto.
1995 - 1996	: Rvdo Hugo Ávalos
1997 – 1998	: Hna Amparo Restrepo Echevarría
1999- 2017	: Lic. Walter Waldetrudes Quispe Quispe.
2000	: Lic. Haydee Lucila, Santos Muñoz.
2001 - 2002	: Psic. Judith Martha Portocarrero Zevallos.
2003 - 2004	: Lic. Edilberto Luján Artica.
2005 - 2006	: Prof. José Berrospi Vargas.
2007 - 2016	: Lic. Jony Fabio Fernández Quiñónez.
2019 - 2020	: Lic. Wilde Manuel Salazar Villanueva.
2018 - 2025 - Actualidad	: Lic. Carlos Ernesto López Clemente.

II. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO.

2.1. Diagnóstico del contexto interno

2.1.1. Análisis de procesos

Tabla 1 Procesos Estratégicos ampliar el diagnóstico para gestión de la dirección

MACRO PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD				
PROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Planificación	Predisposición en la comunidad educativa para diseñar los procesos formativos, de desarrollo profesional docentes y formación continua.	Cursos de planeamiento institucional a través de PERÚ Educa.	Carencia de una gestión por procesos y resultados. Insuficientes estrategias y mecanismos de atención a la diversidad previstas en el planeamiento institucional.	Excesiva exigencia administrativa de la DRE Huánuco. Tardía convocatoria de contrato docente, por parte de la DIFOID.
Monitoreo y evaluación	Personal docente, administrativos y estudiantes comprenden la importancia del monitoreo y evaluación.	Asistencia técnica de la DIFOID en procesos de autoevaluación institucional.	Insuficiente implementación de estrategias e instrumentos de medición, evaluación y autoevaluación institucional.	Insuficiente remuneración al personal docente y poco atractiva.
Retroalimentación	Docentes formadores que realizan trabajo colegiado durante el semestre académico.	Asistencia técnica de DIFOID en monitoreo y evaluación.	Carencia de mecanismos para identificación de buenas prácticas de formación docente y propuestas de mejora.	Ineficaz sistema de información administrativo SIA.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

Tabla 2 Diagnóstico del subcomponente de formación inicial

PROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Formación Académica	Docentes formadores conocen el diseño curricular básico nacional de la FID. Existe un nivel significativo de estudiantes con promedios satisfactorios.	Fortalecimiento en el manejo de los DCBN a cargo de la DIFOID.	Limitado trabajo interdisciplinario de los docentes.	Retraso en la contratación de docentes a cargo de DRE Huánuco.
Práctica Preprofesional	Convenios de práctica pre profesional vigentes. Se cuenta con un equipo de docentes idóneos para la supervisión y el monitoreo de la práctica	Alianzas estratégicas con las instituciones educativas focalizadas (Convenios).	Recursos económicos limitados de los estudiantes para la adquisición de materiales educativos.	Débil conectividad de las redes de los estudiantes y docentes de educación básica para clases híbridas.
Participación Institucional	Comunidad educativa comprometida con el desarrollo y evaluación de los instrumentos de gestión.	Red de instituciones educativas de la EBR de la región comprometidas con el fortalecimiento y desarrollo continuo de nuestra institución.	Pocos espacios de interacción continua y de evaluación sistemática.	Medios de comunicación con desinterés para difundir actividades y logros institucionales.
Desarrollo personal	Docentes y profesionales en psicología comprometidos con las acciones tutoriales parabenestar de los estudiantes. Se cuenta con el plan de tutoría aprobado conacto resolutivo.	Instituciones estatales y Privadas que tutelan y protegen los derechos de la comunidad educativa.	Escasos recursos del ISP para talleres en favor del desarrollo socioemocional de los estudiantes.	Uso indebido de las redes sociales para desprestigiar al instituto.
Investigación e Innovación.	Equipo de investigación con experiencia. Se cuenta con el Reglamento y la Guía de Investigación. Docentes con estudios de Maestría en docencia superior e investigación. Se cuenta con repositorio digital de investigación.	Existencia de biblioteca virtual. Universidades nacionales y privadas del país, con predisposición para contribuir con la investigación e innovación.	Carencia de mecanismos de fomento de la innovación educativa para titulación.	El Ministerio de Educación o financia actividades de investigación e innovación educativa.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

Tabla 3 Análisis del proceso de desarrollo profesional

PROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Fortalecimiento de competencias	Docentes formadores con predisposición hacia el fortalecimiento de competencias y evaluaciones de desempeño. Docentes comprometidos con su formación personal y profesional. Permanente especialización y perfeccionamiento de competencias profesionales.	Accesibilidad a visitas virtuales y pasantías en Escuelas de Educación Superior Pedagógica y universidades para identificar mejora del desempeño docente. Fortalecimiento de capacidades en DCBN, herramientas digitales entre otros, a cargo de DIFOID y EVA.	Docentes formadores con limitado dominio de didáctica en educación superior y evaluación formativa.	La DIFOID no implementa políticas de incentivos para la capacitación docente.
Investigación e innovación en el desarrollo profesional.	Equipo de docentes formadores con disposición para la investigación e innovación.	Escuelas de Educación Superior Pedagógica y Universidades con predisposición a compartir experiencias en investigación e innovación.	No se subvencionan o financian las investigaciones e innovaciones. No existe una adecuada difusión y publicación de la investigación e innovación educativa.	La DIFOID no financia la investigación e innovación de docentes.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

Tabla 4 Análisis de la formación continua

PROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Programas de formación continua.	Se cuenta con docentes con experiencia en programas de formación continua.	- Existencia de demanda de titulados procedentes de IESPP para la obtención del grado académico de bachiller, licenciatura, actualización y especialización y segunda especialidad. - Demanda de docentes en servicio para actualización, capacitación y especialización.	Pocos docentes con grado académico de maestría y doctorado.	Instituciones que certifican cursos, diplomados y especializaciones a bajo costo, baja calidad y sin control académico.
Investigación e innovación en la formación continua.	Existencia de convenios marco con organizaciones del ámbito regional y nacional, para fomento de la investigación e innovación.	- Existencia del plan nacional de ciencia y tecnología. - Convenios con otras Escuelas de educación superior y universidades para el desarrollo de la investigación e innovación.	Escaso apoyo económico para el desarrollo, publicación y difusión de los trabajos de investigación e innovación.	Existencia de Grupos que trafican con la elaboración de los trabajos de investigación e innovación.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

Tabla 5 Análisis del proceso de bienestar y empleabilidad

PROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Bienestar	Se cuenta con ambientes implementados con mobiliarios, equipos e instrumentos para la prestación de los servicios de psicología, asistencia social y enfermería.	Financiamiento para contratación de profesionales para el funcionamiento del área de bienestar y empleabilidad otorgado por la DIFOID mediante el programa presupuestal 107.	Deserción de profesionales contratados por PP 107. Inadecuado sistema de contratación de los profesionales con el PP 107.	Uso y manejo inadecuado de las redes sociales y otros medios de comunicación que afecta a la comunidad educativa. Aumento del deterioro de la salud mental en la comunidad educativa.
Empleabilidad	Existencia de plan de fomento de la empleabilidad.	Instituciones públicas y privadas que fomentan y difunden oportunidades laborales.	Base de datos de los egresados desactualizada, sobre la inserción y trayectoria laboral.	Escaso presupuesto del gobierno central, regional y local para la empleabilidad.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

Tabla 6 Diagnóstico de los procesos de soporte

PROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Gestión de recursos económicos y financieros.	Se cuenta con profesional idóneo para los procesos de la gestión administrativa. Previsión económica y financiera.	Gobierno regional de Huánuco y Municipalidad local financian necesidades presupuestales de infraestructura y otros servicios.	Insuficiente captación de recursos directamente recaudados. Carencia de un óptimo control presupuestal y financiero.	Exigencias de mejora de la infraestructura, sin dotación de presupuesto estatal.
Logística y abastecimiento	Se tiene actualizada la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios de los componentes estratégicos y misionales.	Soporte técnico de la DREHCO, para la gestión del Programa de Mantenimiento.	Insuficientes recursos directamente recaudados, que no posibilitan la adquisición de todos los bienes y servicios necesarios para todos los procesos y subprocesos.	Adquisición de bienes del programa de mantenimiento por parte de la DRE no es de calidad. Incremento excesivo del costo de bienes y servicios por el proceso inflacionario.
Gestión de personas.	Se cuenta con perfil de los puestos para contratación de docentes y administrativos. Personal docente y administrativo que labora a satisfacción de los usuarios. Implementación y uso del libro de felicitaciones.	Eventual contratación de personal para servicios generales con fines de licenciamiento. Programa presupuestal 107.	Carencia de Presupuesto para funcionamiento puestos de gestión pedagógica. Carencia de evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo.	Baja remuneración de docentes formadores y personal administrativo. Estructura orgánica y puestos de gestión establecidos por Ley 30512 sin presupuesto para su funcionamiento.
Atención al usuario.	Página Web actualizada con acceso a mesa de partes virtual y otros servicios que brinda la institución. Atención personalizada y oportuna en horarios establecidos. Implementación de libro de reclamaciones y reconocimientos.	Acceso a la página web de la DRE Huánuco, para publicación de convocatorias y publicación de los resultados. Plataforma Microsoft Teams financiado por DIFOID.	No se cuenta con un sistema automatizado de trámite documentario. No se cuenta con el área de archivo y documentación institucional.	Virus informático en redes. Retraso en la atención de algunos trámites administrativos.

PROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Asesoría legal	Se cuenta con la ley 30512 y su reglamentación.	Se cuenta con algunas capacitaciones del Ministerio de Educación sobre procesos disciplinarios.	Inexistencia de plaza de un abogado. Limitado conocimiento para la aplicación de normas en procesos disciplinarios.	Inexistencia de asignación presupuestal del Estado para remuneración del abogado.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

El estudio del Contexto Interno, comprende el análisis de la organización y funcionamiento interno de la institución a través de los principales actores: estudiantes, docentes, personal administrativo y equipo directivo. Para ello, la DIFOID, recomienda efectuar una evaluación del nivel de desarrollo de los procesos de la institución según el Modelo de Servicio Educativo, aprobado mediante R. M. N.° 520-2018-MINEDU, utilizando las siguientes puntuaciones, a fin de identificar fortalezas y debilidades en la institución:

Tabla 7 Puntuación para la evaluación de procesos

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

Fuente: DIFOID-MINEDU – 2019

Tabla 8 Matriz de análisis del funcionamiento interno de la institución

SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	PUNTUACIÓN	PROBLEMAS/ASPECTOS POSITIVOS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
Estratégico	Gestión de la Dirección	3	Documentos de gestión institucional que responden a las exigencias y necesidades propias del contexto interno y externo.	Estrategias adecuadas de gestión del cambio para el aseguramiento de la calidad.
		3	Equipo directivo idóneo.	Personal directivo identificado con la institución.
	Gestión de la Calidad	1	Insuficiente monitoreo y evaluación de la calidad del servicio educativo.	Carencia de herramientas adecuadas de monitoreo y evaluación de los procesos institucionales.
Misional	Admisión	2	Incremento de la demanda por programas de estudios en nuestra región.	Incremento remunerativo de acuerdo a la escala de la carrera docente.
		2	Institución con un buen nivel de posicionamiento en el mercado de la educación superior a nivel local y regional.	38 años de trayectoria institucional formando profesionales competitivos.
	Gestión de la Formación inicial	3	Propuesta curricular y programas de estudios de acuerdo a la demanda de la región, concordante con las exigencias dispuestas por la DIFOID.	Trabajo colegiado del PCI y de los programas de estudio adecuado a las exigencias de la normatividad vigente.
		2	Algunos docentes formadores con poco dominio de investigación y TIC.	Algunos docentes renuentes a las capacitaciones (investigación y TIC).
		3	La institución asume la práctica preprofesional como una parte fundamental que fortalece las competencias del futuro maestro.	Plan de prácticas preprofesionales adecuado a las exigencias del perfil de egreso de los estudiantes.
		1	Investigación e innovación no priorizadas en la asignación presupuestal institucional.	Inadecuada ejecución de recursos presupuestales.
	Gestión del Desarrollo Profesional	1	Sistemas de capacitación teóricos que no contribuyen al desarrollo de competencias de los docentes formadores.	Programas de capacitación del Estado no guarda relación con las competencias requeridas por los formadores.

SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	PUNTUACIÓN	PROBLEMAS/ASPECTOS POSITIVOS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
		1	Pocas acciones orientadas al impulso de la investigación e innovación de los formadores.	No se cuenta con mecanismos establecidos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación.
	Gestión la de Formación Continua	2	Docentes calificados para brindar el servicio de Formación Continua.	Docentes experimentados con grados académicos de Maestría y Doctorado.
	Promoción de Bienestar y empleabilidad	2	Área de bienestar y empleabilidad implementado.	Dotación de recursos económicos progresivos y limitados por parte de la DRE Huánuco.
	Seguimiento a egresados	1	Limitaciones para un seguimiento eficaz de los egresados y su inserción en el mercado laboral.	Carencia de un sistema adecuado de seguimiento de los egresados.
Soporte	Gestión de Recursos económicos y financieros	1	Carencia de un sistema informático de control del uso de los recursos económicos y financieros.	Escasos recursos económicos para la implementación de sistema informático administrativo.
	Gestión Logística y Abastecimiento	1	Limitado nivel de mantenimiento y renovación de: Infraestructura física, equipos tecnológicos, sistemas de comunicación, mobiliario, bibliografía y recursos didácticos.	Restricción presupuestal por parte de las entidades gubernamentales de la región.
	Gestión de Personas	3	Personal identificado y comprometido con el desarrollo institucional.	Trabajos colegiados y motivación permanente.
		1	Bajo nivel remunerativo de docentes formadores y personal administrativo.	Deficiencias estructurales en la política remunerativa del sector educación.
	Gestión de Recursos Tecnológicos	1	Limitados recursos financieros para el mantenimiento e implementación de algunos recursos tecnológicos que impiden el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Restricción presupuestal por parte de la DRE.
	Atención al usuario	1	Limitada atención de requerimientos académicos y administrativos a la comunidad educativa.	Restricción presupuestal por parte de la DRE.
	Asesoría Legal	1	Carencia de un asesor legal.	Plaza no presupuestada para contratar un abogado.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y EFICIENCIA INTERNA

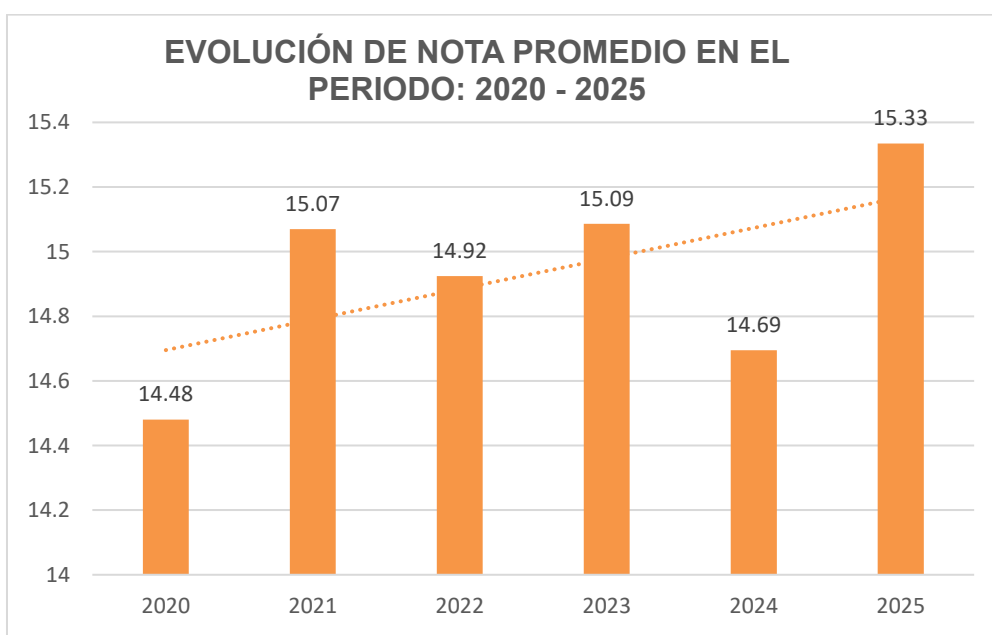
2.1.2. Factores internos de eficiencia.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados de los procesos académicos.

a. Nivel de Aprendizaje:

Este parámetro, muestra la evolución del promedio de las calificaciones de los estudiantes en el periodo 2020 – 2028.

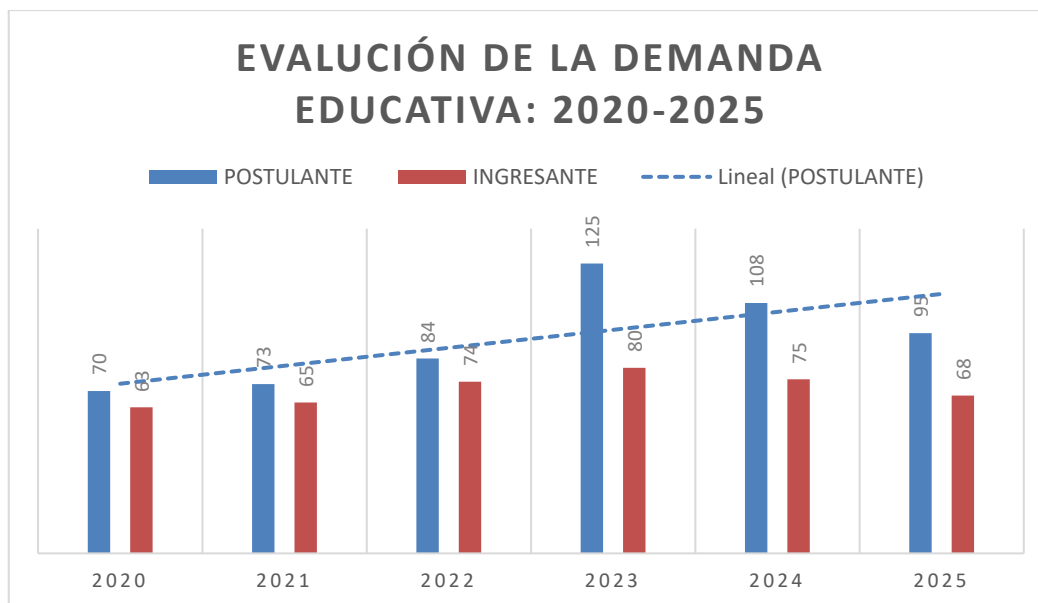
Figura 1 Evolución de notas en el periodo: 2020 - 2025



Fuente: Secretaría Académica.

El gráfico muestra la evolución de la nota promedio (escala probable 0-20) en el período 2020-2025, con barras naranjas representando valores anuales y una línea punteada naranja indicando tendencia general. Se observa un crecimiento sostenido desde 14.8 en 2020 hasta 15.33 en 2025, con media de 15.04, mediana de 15.04 y desviación estándar baja de 0.16, lo que refleja estabilidad.

Las notas inician en 14.8 (2020), suben a 15.07 (2022), dip a 14.92 (2023) por factores como pandemia o reformas pedagógicas en IESPP, y recuperan vigorosamente a 15.33 (2025) con incremento total de 0.53 puntos (3.6%). La línea punteada confirma tendencia alcista suave, alineada a mejoras en autoevaluación institucional.



Fuente: Secretaría Académica.

Análisis de Sostenibilidad y Demanda Social

Como experto en evaluación, el análisis se centra en tres dimensiones: atraktividad del programa, selectividad y proyección de crecimiento.

1. Dinámica de Postulantes (Demanda Externa)

El gráfico muestra un crecimiento sostenido en el interés por la carrera hasta el año 2023, donde alcanza un pico histórico de 125 postulantes.

Tendencia Lineal:

A pesar del descenso en 2024 (108) y 2025 (95), la línea de tendencia punteada (Postulante Lineal) mantiene una pendiente positiva. Esto indica que, estadísticamente, el programa tiene una demanda social creciente a largo plazo.

Factor Crítico:

El descenso en los últimos dos años (2024-2025) sugiere la necesidad de revisar las estrategias de marketing educativo o evaluar si factores externos (socioeconómicos) están afectando la intención de postulación.

2. Capacidad de Absorción e Ingresantes

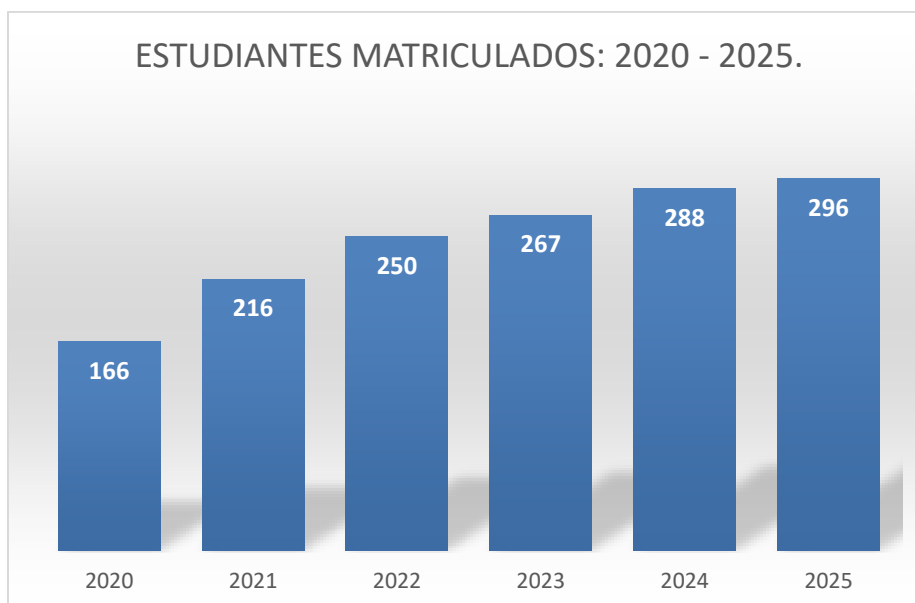
La brecha entre el color azul (Postulante) y el rojo (Ingresante) es el indicador de selectividad académica.

Tasa de Selectividad:

En 2023, solo el 64% de los postulantes lograron ingresar (\$80/125\$). En 2025, la tasa de ingreso subió al 71.5% (\$68/95\$).

Interpretación:

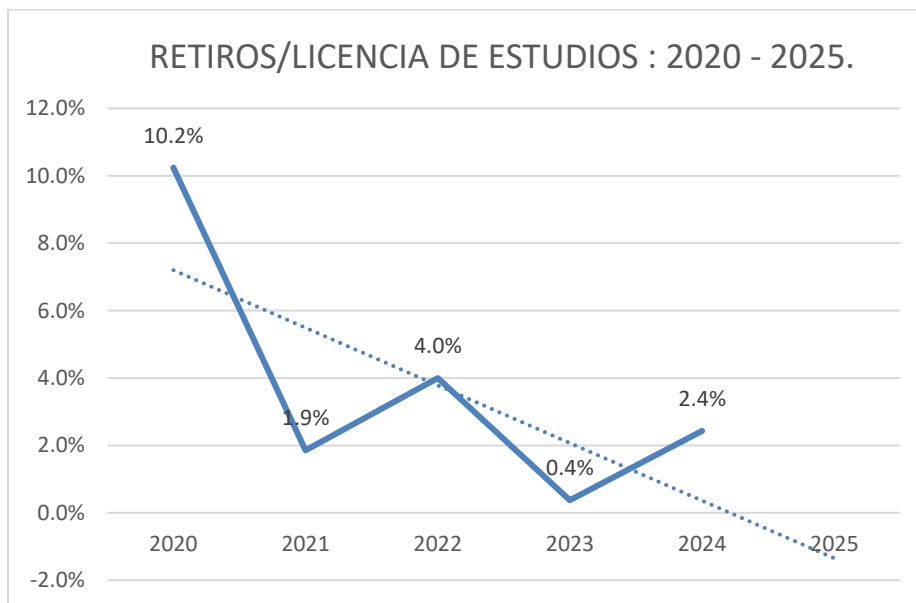
Una brecha constante indica que el programa no "regala" las vacantes; existe un filtro de evaluación, lo cual es muy bien valorado en los procesos de licenciamiento, ya que demuestra rigor académico y respeto por el aforo de infraestructura física y docente.

Figura 2. Matrícula de estudiantes en el IESPP JCC en el periodo: 2020 – 2025

Fuente: Secretaría Académica.

El programa de Educación Primaria presenta una tendencia de crecimiento sostenido y ascendente en su matrícula total durante el periodo 2020-2025, logrando un incremento acumulado del 78.3% al pasar de 166 estudiantes en 2020 a 296 matriculados en 2025. Este comportamiento estadístico demuestra una sólida sostenibilidad institucional, donde la progresión constante —especialmente visible en el salto cuantitativo entre 2020 (166) y 2022 (250)— evidencia un alto índice de retención estudiantil y una demanda social consolidada que supera las fluctuaciones anuales de los procesos de admisión. Desde la perspectiva de evaluación y licenciamiento, esta curva de crecimiento lineal valida la capacidad operativa de la institución para expandir su servicio educativo, justificando la necesidad de asegurar la disponibilidad de recursos docentes e infraestructura tecnológica para atender a una comunidad académica que se aproxima a los 300 estudiantes para el cierre del ciclo evaluado.

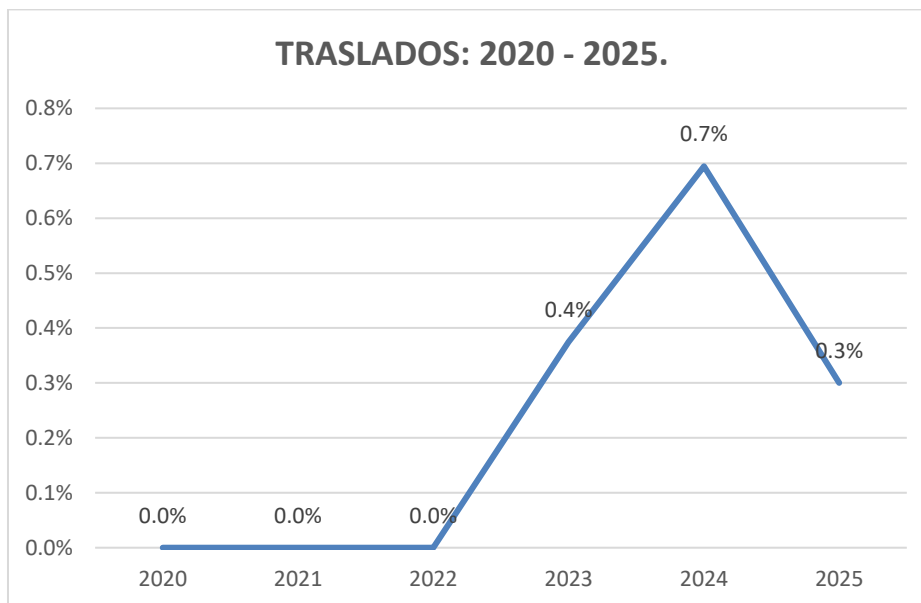
Figura 3 Retiros y licencias de estudiantes del IESPP JCC en el periodo: 2020 – 2025



Fuente: Secretaría Académica.

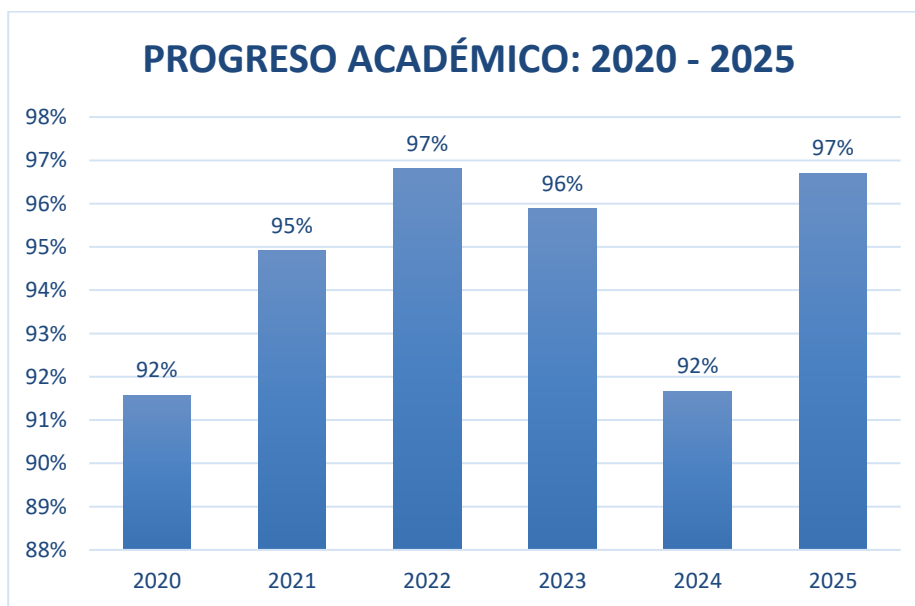
El programa de estudios de Educación Primaria exhibe una sólida consistencia institucional reflejada en un crecimiento ininterrumpido de su matrícula, la cual se incrementó en un 78.3% al pasar de 166 alumnos en 2020 a 296 en 2025. Esta tendencia positiva se encuentra directamente correlacionada con una gestión eficiente de la retención estudiantil, evidenciada en la drástica reducción de la tasa de retiros y licencias, que descendió de un crítico 10.2% en 2020 a un mínimo histórico de 0.4% en 2023, manteniendo niveles controlados hacia el cierre del periodo. Desde la perspectiva de las Condiciones Básicas de Calidad (CBC), estos datos prueban que el programa no solo es atractivo para nuevos postulantes, sino que ofrece un entorno de acompañamiento y tutoría eficaz que minimiza el abandono, garantizando así la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de las metas de graduación y titulación exigidas para el licenciamiento institucional.

Figura 4 Traslados de los estudiantes del IESPP JCC en el periodo: 2020 – 2025



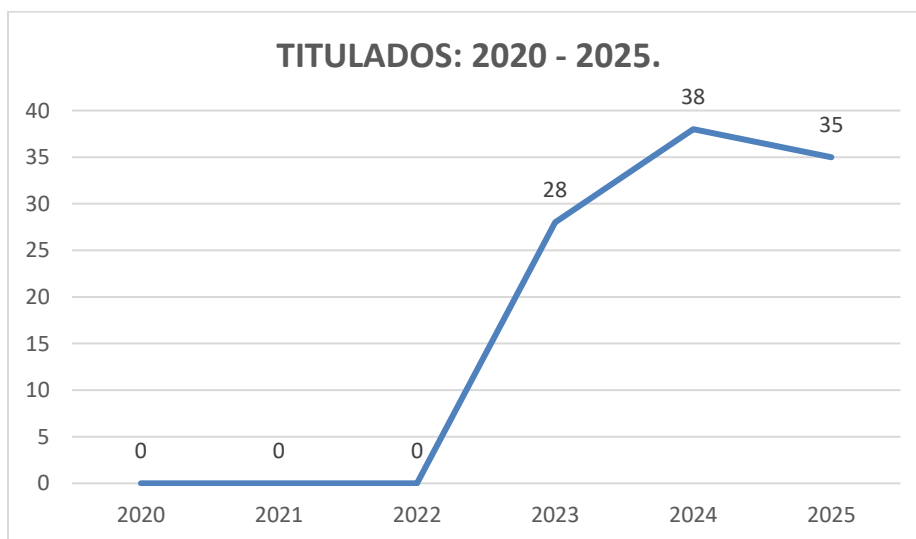
Fuente: Secretaría Académica.

El programa de estudios de Educación Primaria demuestra una sólida sostenibilidad y fidelización estudiantil, reflejada en un crecimiento constante de la matrícula que ascendió de 166 a 296 estudiantes entre 2020 y 2025, lo cual se complementa con una gestión eficaz de la retención que logró reducir la tasa de retiros y licencias de un 10.2% a niveles controlados hacia el final del periodo. Esta estabilidad se ve reforzada por un índice de traslados externos prácticamente marginal, que se mantuvo en 0.0% durante los tres primeros años y alcanzó un pico máximo de apenas 0.7% en 2024, evidenciando un alto grado de satisfacción de los usuarios con el servicio educativo. En conjunto, estos indicadores proyectan una salud institucional robusta para los procesos de licenciamiento, donde la expansión de la matrícula no ha comprometido la permanencia del alumnado, asegurando así la continuidad de las cohortes y la viabilidad financiera del programa a largo plazo.

Figura 5 Alumnos aprobados del IESPP JCC en el periodo: 2020 - 2025

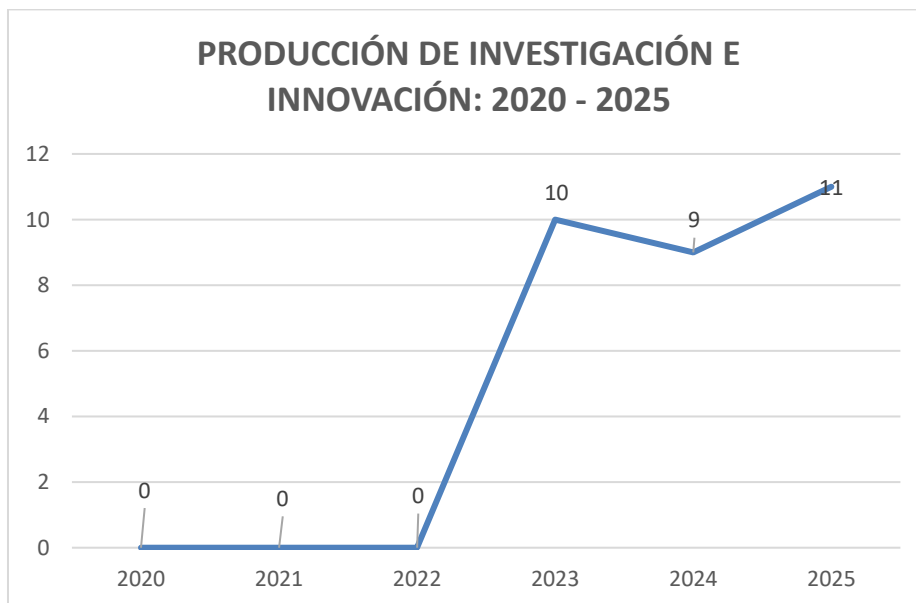
Fuente: Secretaría Académica.

El programa de estudios de Educación Primaria demuestra una gestión de calidad excepcional con una matrícula en ascenso sostenido que alcanzó los 296 estudiantes en 2025, respaldada por indicadores de eficiencia académica superiores al 92% en todo el periodo. Esta solidez institucional se confirma mediante una reducción drástica de la deserción, que cayó de un 10.2% en 2020 a niveles mínimos, y un índice de traslados externos que se mantiene en niveles marginales (máximo 0.7%), lo que evidencia un alto sentido de pertenencia y satisfacción del alumnado. Para efectos de licenciamiento, este escenario configura un modelo de sostenibilidad y éxito académico, donde la institución no solo atrae nuevos estudiantes, sino que garantiza su permanencia y progreso efectivo mediante estrategias de acompañamiento que aseguran una formación profesional continua y estable.

Figura 6 Alumnos titulados del IESPP JCC

Fuente: Secretaría
Académica.

El programa de estudios de Educación Primaria exhibe una trayectoria de consolidación institucional ascendente, sustentada en un crecimiento de la matrícula del 78% que alcanzó los 296 estudiantes en 2025, un fenómeno fortalecido por una gestión de la retención que logró reducir drásticamente los retiros y licencias de un 10.2% a niveles marginales, junto con una tasa de traslados externos que no superó el 0.7%. Esta estabilidad se complementa con una eficiencia académica de alto rendimiento, manteniendo niveles de progreso estudiantil entre el 92% y 97%, lo cual ha permitido que, tras un periodo de maduración de las cohortes, se inicie una etapa de titulación efectiva con 101 nuevos profesionales titulados entre 2023 y 2025. En conjunto, estos indicadores configuran un escenario de alta sostenibilidad y calidad educativa, demostrando que la institución no solo posee capacidad de convocatoria, sino que garantiza el éxito del proceso formativo hasta su culminación, cumpliendo con los estándares de resultados e impacto exigidos por el modelo de licenciamiento vigente.

Figura 7 Compromisos de Producción e investigación e innovación del IESPP JCC

Fuente: Unidad de investigación e innovación.

b. Docentes Investigadores:

Los docentes investigadores han presentado los proyectos de investigación e innovación en un 70%.

Figura 8 Cantidad de docentes investigadores del IESPP JCC

Fuente: Unidad de investigación e innovación.

El programa de estudios de Educación Primaria exhibe una trayectoria de consolidación institucional ascendente y sostenible, sustentada en un crecimiento de la matrícula del 78.3%, que alcanzó los 296 estudiantes en 2025. Esta expansión se ve robustecida por una gestión eficiente de la retención que redujo los retiros y licencias de un 10.2% en 2020 a niveles controlados, sumado a un índice de traslados externos marginal que no superó el 0.7%. La solidez del modelo pedagógico se refleja en una eficiencia académica constante superior al 92% y en la titulación efectiva de 101 nuevos profesionales entre 2023 y 2025, resultados que guardan coherencia con el fortalecimiento de la capacidad científica del programa, el cual incrementó su número de docentes investigadores de 2 a 5 hacia el cierre del periodo. En conjunto, estos indicadores configuran un escenario de alta calidad y madurez operativa, garantizando el cumplimiento de los estándares de sostenibilidad y resultados de impacto exigidos en los procesos de licenciamiento y acreditación.

2.1.3. Análisis de resultados institucionales

En la siguiente matriz, se analizan los resultados obtenidos y se identifican los problemas y las causas asociadas.

Tabla 9 Análisis de resultados institucionales

RESULTADOS OBTENIDOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
Respecto al Nivel de Aprendizaje, en el periodo 2020 – 2025, se ha podido observar que, los estudiantes en general, solo logran asimilar el 67% de los contenidos teóricos y prácticos que se imparte en las aulas, eso se evidencia en el problema de notas que es de 13.32.	- Recursos educativos para la enseñanza de los programas de estudio están desactualizados. - Estudiantes aplican estrategias de aprendizaje poco efectivas. - Algunos docentes utilizan métodos y técnicas tradicionales de enseñanza.	- Implementación limitada de recursos educativos para la enseñanza. - Acciones de consejería no enfocadas en estrategias de aprendizaje. - Poca participación de los docentes en programas de capacitación, talleres en fortalecimiento de competencias profesionales.
Entre los años 2020 – 2025, se han ofertado 70 vacantes por año en el programa de estudios de educación primaria y, el promedio de postulantes en el mismo periodo ha sido de 79.	Bajos niveles de captación de postulantes, respecto a las universidades u otro tipo de instituciones educativas de nivel superior.	- No se prioriza la promoción de los beneficios laborales de los programas de estudios que se ofertan. - No se han implementado carreras adicionales con demanda en el mercado

RESULTADOS OBTENIDOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
Esto quiere decir que, la demanda por este servicio educativo es mayor que la oferta en un 12%.		educativo regional y nacional. • Otras opciones educativas de nivel superior ofertadas por universidades e institutos de la provincia.
• En cuanto a las Matrículas, en el periodo 2020 – 2025, se ha podido observar que la cantidad de estudiantes matriculados por año, se ha incrementado, respecto al periodo 2015 al 2018 que era de 130. Siendo el promedio actual de estudiantes matriculados por año 164; sin embargo, con esta cantidad de estudiantes solo se está utilizando el 41% de la capacidad instalada de la institución.	• Existe capacidad instalada ociosa de 59%, pues la institución cuenta con una capacidad para albergar a por lo menos 400 estudiantes en dos turnos, sin embargo, en los últimos cinco años en promedio se ha tenido una población estudiantil matriculada de 164 estudiantes.	• Normas rigurosas que limitan el incremento de las nuevas carreras. • Limitado número de programas de estudio.
En cuanto al Abandono o Deserción de estudiantes, en el periodo 2020 – 2025, se observó una deserción promedio de 4.2%, respecto al número de estudiantes matriculados a principio de cada año.	• La deserción de estudiantes en nuestra institución no es significativa.	• Algunos estudiantes abandonan por motivo de trabajo o por maternidad.
En el periodo 2020 – 2025, el Traslados, ha tenido una tendencia equivalente a 0%, salvo el año 2022 donde se tuvo un 0.8% de estudiantes matriculados que optaron por trasladarse a otra institución.	• El porcentaje de traslados de los estudiantes en nuestra institución no es significativo.	• Algunos alumnos se trasladaron por cambio domiciliario y unidad familiar.
Respecto al Progreso Académico de los estudiantes en el	• Desinterés de los estudiantes desaprobados por el	• El estudiante no se informa bien sobre el programa de estudios por

RESULTADOS OBTENIDOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
periodo 2020 – 2025, se ha podido observar que anualmente un promedio, cerca del 8% de estudiantes matriculados se desaprobaron.	programa de estudios al cual postularon. • Estudiantes con carga familiar que priorizan la manutención familiar.	el que opta postular. • Precariedad económica de los estudiantes que tienen carga familiar.
Entre los años 2020 – 2025, son mínimas las evidencias de Trabajos de Investigación e innovación pedagógica registradas en beneficio de la institución.	• Poca promoción de las actividades de investigación e innovación. • No existe programación presupuestal para los trabajos de investigación.	• Existe poca predisposición para la ejecución de trabajos de investigación. • No se destinan los recursos económicos necesarios para la ejecución de trabajos de investigación e innovación pedagógica.

Fuente: Resultados institucionales.

2.2. Diagnóstico del contexto externo

2.2.1. Análisis del contexto externo

El análisis externo de la educación pedagógica pública en el Perú debe considerar factores socioeconómicos, políticos y tecnológicos que inciden en su desarrollo y calidad. En primer lugar, el contexto socioeconómico del país plantea desafíos significativos, como la desigualdad en el acceso a recursos educativos entre regiones urbanas y rurales, y las deficiencias en infraestructura y materiales educativos. A nivel político, las políticas públicas en educación suelen ser cambiantes y a veces carecen de continuidad, lo que dificulta la implementación efectiva de reformas a largo plazo. Además, el entorno tecnológico presenta tanto oportunidades como desafíos, ya que la digitalización en las aulas es aún limitada en muchas instituciones, a pesar de los esfuerzos por reducir la brecha digital. En conjunto, estos factores crean un panorama en el que la educación pedagógica pública debe adaptarse rápidamente para mejorar la formación docente y la calidad educativa en un contexto dinámico y cambiante.

Tabla 10 Matriz de análisis externo

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS Y SU INFLUENCIA EN LA INSTITUCIÓN
Demanda de educación superior pedagógica.	Según el portal web ESCALE, anualmente, en la región Huánuco egresan aproximadamente 13,000 estudiantes de la educación secundaria, los cuales, se convierten en potenciales postulantes para las carreras pedagógicas. La meritocracia y el mejoramiento de los niveles remunerativos de los docentes de la educación básica, han permitido que las carreras pedagógicas sean más atractivas para los egresados de la educación básica a nivel local, regional y nacional. De acuerdo al estudio sobre oferta y demanda de docentes realizado por la DIFOID en el año 2018, se ha concluido que, entre los años 2019 al 2023, a nivel nacional, existirá una brecha anual promedio de 16,621 docentes de educación primaria. Esto significa que, existirá una demanda insatisfecha de maestros de formación básica a nivel nacional, lo cual, deberá ser compensada por la producción de nuevos profesionales de la educación por parte de las instituciones de educación superior, entre ellas la nuestra que tiene entre sus Programas educativos la carrera de Educación Primaria.
Demográfico	De acuerdo con los datos recopilados del portal web del INEI (https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/), entre los años 2013 y 2023, se observa un incremento porcentual en el número de egresados de la educación secundaria en varias regiones del país. En la región Huánuco, el número de egresados aumentó de 62.5 mil a 72.0 mil, lo que representa un incremento del 9.5%. En la región Ucayali, el crecimiento fue del 27.2%, pasando de 36.1 mil a 63.3 mil egresados. Por su parte, la región San Martín experimentó un aumento del 29.2%, con un ascenso de 62.9 mil a 92.1 mil egresados. El análisis de las regiones San Martín y Ucayali es particularmente relevante para el IESPP José Crespo y Castillo de Aucayacu, ya que ambas regiones forman parte de su zona de influencia directa. Esto implica que los egresados de estas regiones constituyen un grupo potencial de postulantes a nuestra institución, debido a la cercanía geográfica y la posible afinidad con nuestras ofertas académicas.

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS Y SU INFLUENCIA EN LA INSTITUCIÓN
Político	El Ministerio de Educación (MINEDU), a través de la Dirección Regional de Educación de Huánuco, ha identificado la mejora de la calidad educativa como una de sus prioridades fundamentales, lo cual está reflejado en la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos del Plan Nacional de Educación (PEN), el Plan Educativo Regional (PER) y el Plan Educativo Local (PEL). Además, se ha propuesto una iniciativa legislativa que establece un presupuesto anual para el sector educación equivalente al 6% del Producto Bruto Interno (PBI). No obstante, la realidad presupuestaria muestra que, en el mejor de los casos, la proyección para el 2025 es del 4% (MEF, Oficina de Comunicaciones, 24 de febrero de 2025, 11:33 am). En respuesta a la problemática de la baja comprensión lectora, el gobierno peruano ha implementado varias medidas para fomentar la lectura y el acceso a los libros. Entre ellas, destaca la promulgación de la Ley N° 31893, "Ley de Medidas Estratégicas y Disposiciones Económicas y Tributarias para el Fortalecimiento y Posicionamiento del Ecosistema del Libro y la Lectura" (2023). Esta ley tiene como objetivo fortalecer el ecosistema de la lectura mediante una colaboración multisectorial y descentralizada, promoviendo el fortalecimiento de las bibliotecas y otros canales de acceso al libro, en un esfuerzo por mejorar la calidad educativa y la comprensión lectora en el país.
Económico	La inversión en educación en Perú ha mostrado un crecimiento moderado, pero sigue siendo insuficiente, alcanzando alrededor del 4% del Producto Bruto Interno (PBI) proyectado para 2025, lejos del 6% recomendado por organismos internacionales como la UNESCO. Esta limitación en el presupuesto ha dificultado mejoras en la infraestructura educativa, capacitación docente y acceso equitativo a recursos, especialmente en las zonas más desfavorecidas del país (Ministerio de Economía y Finanzas, 2025). El gobierno peruano ha implementado iniciativas como el Plan Nacional de Educación (PEN) y la Ley N° 31893 sobre el ecosistema del libro, con el objetivo de fortalecer el acceso a libros y mejorar la calidad educativa. Sin embargo, la brecha entre la educación pública y privada sigue siendo notable, lo que resalta la necesidad de una mayor inversión pública en el sector (Ministerio de Educación, 2023). La inversión en educación es fundamental para el desarrollo a largo plazo del país. Un aumento en el

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS Y SU INFLUENCIA EN LA INSTITUCIÓN
	financiamiento, combinado con una asignación eficiente de los recursos, es esencial para mejorar la calidad educativa, reducir desigualdades y asegurar un sistema educativo más inclusivo y equitativo (OECD, 2022).
Social	La educación sigue siendo la piedra angular para la construcción de una sociedad libre, justa y crítica. Sin embargo, a pesar de los avances teóricos, la realidad educativa en Perú aún enfrenta grandes desafíos. La brecha entre lo que se promueve en términos de política educativa y lo que realmente ocurre en las aulas es considerable. En cuanto a los resultados internacionales, el Perú sigue enfrentando una situación preocupante en la prueba PISA, la cual evalúa a estudiantes de 15 años en competencias clave como lectura, matemáticas y ciencias. En 2022, a pesar de ciertos avances en comprensión lectora y matemáticas, Perú continuó ubicado entre los últimos lugares a nivel global (OECD, 2023). A pesar de estos resultados, es importante resaltar que, en términos relativos, el país ha experimentado la mayor mejora entre todos los participantes de PISA desde el 2000, lo que refleja un esfuerzo significativo para cerrar la brecha educativa en la región (OECD, 2023). Sin embargo, este progreso aún no es suficiente para alcanzar los niveles de desempeño de otros países de América Latina. En términos de disparidades dentro del sistema educativo, la brecha entre las escuelas públicas y privadas sigue siendo alarmante. En 2022, el 59% de los estudiantes de escuelas privadas alcanzaron el nivel 2 en matemáticas, comparado con solo el 26% en escuelas públicas. En lectura, los resultados fueron similares: el 73% de los estudiantes en escuelas privadas alcanzaron el nivel 2, mientras que solo el 42% lo hizo en las escuelas públicas (Ministerio de Educación, 2023). Esta desigualdad pone en evidencia la necesidad de una inversión más equitativa en educación y el fortalecimiento de las infraestructuras en las escuelas públicas. En cuanto a la tasa de graduación, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reporta que, en el grupo de adolescentes entre 17 y 19 años, solo 7 de cada 10 terminan la secundaria de manera oportuna, lo que refleja una persistente dificultad para garantizar la culminación de la educación básica. Además, un alto porcentaje de estudiantes entre 13 y 19 años no logra completar su educación secundaria debido a factores como la pobreza y la falta de recursos educativos

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS Y SU INFLUENCIA EN LA INSTITUCIÓN
	adecuados (INEI, 2024). Según datos del Ministerio de Educación (MINEDU), alrededor del 70% de los egresados de secundaria no acceden a la educación superior, principalmente por la falta de vacantes en universidades públicas y la pobreza que afecta a muchas familias, limitando el acceso a la educación terciaria (MINEDU, 2024).
Cultural	La herencia precolombina en el Perú constituye una de las más ricas de América del Sur, y su legado se fusiona con la herencia cultural española, visible principalmente en el idioma, la religión y las estructuras de gobierno. No obstante, aún persisten desafíos que impiden aprovechar estas fortalezas en beneficio del desarrollo educativo, siendo uno de los más críticos el bajo nivel de lectura en el país. En este sentido, un estudio realizado en el año 2015 por el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú identificó varios factores que condicionan este bajo índice de lectura, entre ellos la falta de tiempo, la ausencia de hábitos lectores, la dedicación a otras actividades y la escasez de recursos económicos para la compra de libros. Por otro lado, datos más recientes proporcionados por la Encuesta Nacional de Programas Presupuestales (ENAPRES) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), reflejan tendencias preocupantes en el consumo de libros. A pesar de un ligero aumento en la compra de libros digitales, la adquisición de libros físicos sigue siendo baja, por debajo del 30% de la población de 14 años o más en los últimos años. En 2022, la compra de libros digitales alcanzó el 25.6%, superando por primera vez a los libros físicos. Sin embargo, en ambos casos, la cifra sigue siendo insuficiente, lo que subraya la necesidad urgente de fomentar hábitos de lectura y mejorar el acceso a recursos educativos en el país.
	El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el informe técnico Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, dio a conocer que, en el segundo trimestre del año 2024, el 79,9% de la población de 6 y más años de edad del país usó Internet, incrementándose en 2,3 puntos

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS Y SU INFLUENCIA EN LA INSTITUCIÓN
Tecnológico	porcentuales en comparación con similar trimestre de 2023 (77,6%). Según área de residencia, en Lima Metropolitana la población usuaria de Internet alcanzó al 91,2%, es decir, 2,2 puntos porcentuales más que en el segundo trimestre del año 2023 (89,0%). En el resto urbano (excluye Lima Metropolitana), aumentó en 1,5 puntos porcentuales, al pasar de 80,2% a 81,7%, y en el área rural en 3,9 puntos porcentuales, al pasar de 51,9% a 55,8%. En este contexto de expansión digital, la inteligencia artificial (IA) ha emergido como una herramienta clave en la educación, utilizada por estudiantes de todos los niveles. La IA es un conjunto de tecnologías que permite a las computadoras realizar funciones avanzadas, como analizar datos, traducir lenguaje, hacer recomendaciones personalizadas y mucho más. En el ámbito educativo, la IA está transformando el proceso de aprendizaje, permitiendo la personalización del contenido y la mejora de las metodologías pedagógicas. El concepto de conectivismo, desarrollado por George Siemens (2004), es particularmente relevante en este entorno digital. Este enfoque explica cómo el aprendizaje ya no se limita a un proceso individual, sino que se basa en redes conectadas que facilitan el acceso a información en tiempo real. El conocimiento, por tanto, se crea colectivamente y está en constante evolución, impulsado por la interacción con internet y las redes sociales. Sin embargo, el uso masivo de IA en educación también plantea importantes cuestiones éticas que deben ser abordadas con urgencia. En muchos casos, se observa un escaso enfoque en la formación en valores, lo que podría llevar a la manipulación de información o el uso indebido de datos personales. La necesidad de un marco ético claro para el uso de la IA en el ámbito educativo es fundamental para proteger la privacidad de los estudiantes y garantizar una educación equitativa y justa para todos (UNESCO, 2024). En conclusión, la brecha digital y la ética en el uso de la inteligencia artificial son dos temas cruciales que deben ser abordados para garantizar que todos los sectores de la sociedad puedan beneficiarse de las oportunidades

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS Y SU INFLUENCIA EN LA INSTITUCIÓN
	que ofrece la tecnología. Es urgente que se implementen políticas públicas que no solo fomenten la conectividad, sino que también establezcan normas claras sobre el uso responsable de la IA en la educación.
Otros	En la región, los problemas de salud pública son una preocupación constante, afectando a la población con enfermedades prevalentes como el dengue, zika, chikungunya, VIH, entre otras. Estos problemas representan una carga significativa para el sistema de salud y afectan de manera directa el bienestar de la comunidad. Además, los trastornos de salud mental son igualmente frecuentes y afectan a un gran número de ciudadanos. Entre los problemas más comunes se encuentran la depresión, la ansiedad, el estrés, el síndrome de maltrato y las adicciones. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), la salud mental se define como un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad. Esta definición subraya la importancia de tratar la salud mental como un aspecto integral del bienestar general, enfatizando no solo la ausencia de trastornos, sino también la capacidad de las personas para enfrentar los desafíos cotidianos y contribuir activamente a su entorno. Abordar los problemas de salud, tanto físicos como mentales, requiere una atención integral y un esfuerzo conjunto entre las autoridades de salud, la sociedad civil y los profesionales del área para mejorar las condiciones de vida y fortalecer los sistemas de atención en la región.

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

- El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – 2022.

2.2.2. Mapeo de actores

Los actores son las organizaciones o personas relacionadas con las actividades de la institución, los cuales, tienen algún grado de influencia sobre ella y/o manifiestan algún interés en el éxito o fracaso de su gestión. El mapa de actores es la representación gráfica de la posición de los diversos actores con relación a la gestión de la institución, permitiendo conocer quiénes son discrepantes, neutrales o colaboradores, a fin de formular estrategias para acercarlos a la gestión.

43

Tabla 11 Matriz de mapa de actores

Principales actores	Colaboradores	Neutrales	Opositores
Organizaciones representantes de la población local: población, comunidades y organizaciones civiles.	• Postulantes egresados de la EBR. • Estudiantes de nuestra institución. • Egresados de los diferentes programas de estudio. • Consejo estudiantil. • Consejo Asesor • Docentes del IESPP. • Docentes en actividad de la EBR. • Frente de defensa de los intereses del distrito. • Juntas Vecinales.	• Padres de familia de estudiantes egresados de EBR. • Ciudadanía en general	• Algunos medios de comunicación.
Instituciones públicas: nacionales, regionales y locales	• MINEDU – DIFOID. • Dirección Regional de Educación de Huánuco (DREHCO). • Directores de instituciones educativas de la EBR en convenio. • Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo. • Universidad Nacional Daniel Alomía Robles. • Centro de Emergencia Mujer (CEM).		• Universidades Públicas. • Institutos Pedagógicos Públicos. • Institutos Tecnológicos Públicos. • Centro Técnico Productivo (CETPRO)

Principales actores	Colaboradores	Neutrales	Opositores
	• UGEL Leoncio Prado. • Perú Educa. • Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas (RENUPSEP).		
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperantes.	• UNESCO. • DEVIDA. • CEDRO. • PARROQUIA.		
Entidades privadas con fines de lucro: empresas, asociaciones de productores o prestadores de servicios.	• Directores de instituciones educativas privadas de la EBR por convenio. • Proveedores de bienes y servicios.		• Universidades Privadas. • Institutos Pedagógicos Privados. • Institutos Tecnológicos privados.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

A partir de los resultados obtenidos del análisis sobre los resultados institucionales, funcionamiento interno y externo, se ha ordenado las principales conclusiones en dos matrices; una de Fortalezas y debilidades, y la otra, de amenazas y oportunidades.

2.3. Análisis FODA del IESPP José Crespo Y Castillo

2.3.1. Análisis de fortalezas y debilidades.

Tabla 12 Matriz de identificación de fortalezas y debilidades

PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Gestión de la dirección	• Equipo directivo calificado.	• Falta de continuidad de designación del equipo directivo.
Gestión de la calidad	• Equipo profesional docente y administrativo calificado y experimentado para el desarrollo de las actividades de FID, desarrollo profesional y formación continua.	• Escaso monitoreo de la calidad del servicio educativo y administrativo.

PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Admisión	• Institución con un buen nivel de posicionamiento en el mercado de la educación superior a nivel local, regional y nacional.	• No se cuenta con la autorización para el funcionamiento de otros programas de estudios con alta demanda en el mercado local, regional y nacional.
Gestión de la formación inicial	• Propuesta curricular y programas de estudios de acuerdo a la demanda de la región, concordante con las exigencias dispuesto por el MINEDU. • Docentes capacitados y comprometidos con la oferta del servicio de formación inicial docente. • La institución asume la práctica, investigación e innovación como parte fundamental del fortalecimiento de las competencias del futuro docente.	• Investigación e innovación no priorizadas en la asignación presupuestal.
Gestión del desarrollo profesional	• Docentes formadores con actitud favorable para el fortalecimiento de competencias.	Algunos docentes no desarrollan acciones orientadas a la investigación.
Gestión de la formación continua	• Docentes calificados para brindar el servicio de Formación Continua.	Institución en proceso de licenciamiento.
Promoción de bienestar y empleabilidad	• Área de bienestar y empleabilidad implementado. • Se cuenta con el equipo de tutores experimentados.	• Desinterés de algunos estudiantes de participar y mejorar en el proceso de gestión de emociones.
Seguimiento a egresados	• Contar con una base de datos.	• Limitaciones para un seguimiento eficaz de los egresados y su inserción en el mercado laboral.
Gestión de recursos económicos y financieros	• Se cuenta con profesional calificado para los procesos de la gestión administrativa.	• Carencia de autonomía para el uso de los recursos provenientes del gobierno regional y central.
Gestión logística y abastecimiento	• Directorio actualizado de proveedores	• Limitado nivel de mantenimiento y renovación de infraestructura física, equipos tecnológicos, sistemas de comunicación,

PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		mobiliario, bibliografía y recursos didácticos.
Gestión de personas	- Personal identificado y comprometido con el desarrollo institucional. - Programa presupuestal 107.	Bajo nivel remunerativo de docentes formadores y personal administrativo.
Gestión de recursos tecnológicos	Se cuenta con un soporte técnico calificado para el funcionamiento de los sistemas de información.	Recursos tecnológicos insuficientes, impiden el cumplimiento de los objetivos institucionales.
Atención al usuario	- Mesa de partes virtual. - Buzón de sugerencias. - Libro de reclamaciones. - Libro de reconocimiento. - Plataforma Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).	Limitada atención de requerimientos académicos y administrativos de estudiantes, personal docente y personal administrativo.
Asesoría legal	Se cuenta con una propuesta presupuestaria institucional.	Inexistencia de plaza orgánica para un abogado.

Fuente: Matriz de análisis sobre los resultados institucionales y funcionamiento interno.

2.3.2. Análisis de oportunidades y amenazas.

Tabla 13 Matriz de identificación de oportunidades y amenazas

PROCESOS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Demanda de educación superior pedagógica	- En la región Huánuco egresan anualmente un aproximado de 13,000 estudiantes de la educación secundaria. - Entre los años 2019 al 2023, a nivel nacional, existirá una brecha anual promedio de 16,621 docentes de educación primaria.	Escaso conocimiento de las bondades laborales y beneficios económicos de la carrera pedagógica por parte de los egresados de la EBR.
Demográfico	Incremento de la tasa de conclusión de educación secundaria de la población de 17 a 18 años, aumenta la demanda por educación superior a nivel regional y nacional.	

PROCESOS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Político	• El MINEDU a través de la Dirección Regional de Educación de Huánuco, tiene entre sus prioridades mejorar la calidad educativa. • Existe iniciativa legislativa de establecer en 6% del PBI el nivel de inversión para el sector educación. • Transformación de los Institutos de Educación Superior Pedagógicos en Escuelas. • Existe voluntad de la Municipalidad Distrital José Crespo y Castillo para apoyar a la educación.	• Carencia de autonomía política, administrativa y económica en la conducción institucional por centralismo del gobierno central y regional.
Económico	• Estabilidad macroeconómica de nuestro país desde los años 90 hasta la actualidad, ha permitido que la inversión en educación se haya incrementado de manera paulatina.	• Incoherencias en la política remunerativa de los maestros de los Institutos Pedagógicos frente a los colegas de EBR, lo cual causa deserción del talento humano. • Carencia de financiamiento para la infraestructura, equipamiento y mantenimiento.
Social	• En los últimos tiempos los maestros de EBR están siendo revalorados por la sociedad. • Percepción positiva de la población respecto a la institución formadora.	• Los resultados de la prueba PISA, a nivel internacional, siguen siendo los más bajos en el Perú, esto es prueba de la carencia de una buena preparación de los estudiantes en la EBR. • En el grupo de adolescentes entre 17 y 19 años, apenas 7 de cada 10 terminan la secundaria de manera oportuna. • El 70% de los escolares egresados de la secundaria no acceden a la educación superior,

PROCESOS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
		debido a insuficientes vacantes y a la pobreza monetaria.
Cultural	Diversidad cultural producto de la herencia precolombina, inmigración y mezcla con la cultural española.	Desconocimiento de nuestra herencia cultural debido a bajo nivel de lectura de la población estudiantil, falta de hábito, dedicación del tiempo a otras actividades y entre otros factores.
Tecnológico	El Estado formuló la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica (RDNFO) para resolver la falla de mercado de conectividad. El proyecto se concesionó en el 2014 por 20 años y consistió en desplegar 13 500 kilómetros de red a 22 regiones del país, 180 capitales de provincia y 136 localidades. El Estado pagó 330 millones de dólares por esta obra, hoy terminada, pero poco aprovechada.	Aproximadamente sólo el 52,5% de los hogares peruanos cuentan con al menos una computadora y acceso a Internet, lo cual nos coloca como uno de los últimos países en Sudamérica en este indicador. La región Huánuco no es ajena a este problema, pues, el nivel de conectividad y velocidad de internet es muy bajo lo cual, no permite el uso de tecnologías que requieren necesariamente del servicio complementario.
Otros	Convenio con las universidades y Centro de Salud Mental Comunitario (CSMC).	Prevalencia de enfermedades tropicales como: Dengue, entre otras.

Fuente: Matriz de contexto externo.

2.3.3. Conclusiones del diagnóstico

Tabla 14 Conclusiones del diagnóstico

COMPONENTES DEL DIAGNÓSTICO	CONCLUSIONES
✓ Funcionamiento de I proceso estratégico	✓ Se ha identificado que el IESPP José Crespo y Castillo tiene debilidades técnicas y metodológicas para el aseguramiento de la calidad, la evaluación, el monitoreo, la retroalimentación, la identificación de buenas prácticas de formación docente y la gestión de propuestas de mejora.
✓ Procesos Misionales	✓ El promedio ponderado de calificaciones del estudiantado a nivel general es de 13.32.
✓ Procesos de soporte	✓ Base de datos y sistema de información institucional en proceso. ✓ Carencia de un sistema automatizado de trámites de los procesos institucionales.
✓ Resultados de aprendizaje y eficiencia	✓ Algunos docentes formadores no realizan trabajos de investigación o de producción intelectual en beneficio de la institución y la población.
✓ Situación del contexto	✓ El nivel de conectividad y velocidad de internet en la región Huánuco y el distrito es muy bajo, lo cual, no permite el uso de tecnologías que requieren necesariamente del servicio complementario.
✓ Mapeo de actores	✓ Limitado apoyo económico de parte del Gobierno Regional para la institución.

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.

III. ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

3.1. Contexto regional.

La región de Huánuco, con una población total de 885,122 habitantes, se organiza en 11 provincias y 76 distritos. De estas provincias, Huánuco y Leoncio Prado destacan como las más densamente pobladas, lo que tiene implicaciones tanto a nivel demográfico como en términos de la distribución de los servicios públicos, incluidos los educativos.

En cuanto al sector educativo, según los datos de ESCALE

proporcionados para el año 2022, la región cuenta con una población escolar de 251,935 estudiantes, de los cuales un 40.93% corresponde a estudiantes de educación primaria. Esta cifra refleja una gran parte de la población en las primeras etapas del proceso educativo, lo que implica un desafío y una oportunidad para mejorar la calidad de la educación en este nivel. Además, este dato puede indicar que la educación primaria sigue siendo una prioridad dentro de las políticas educativas de la región.

En relación con el cuerpo docente, Huánuco tiene un total de 17,423 docentes, de los cuales el 39.25% se dedica a la enseñanza en educación primaria. Este porcentaje refleja la cantidad de docentes que se enfocan en el nivel educativo con mayor matrícula estudiantil. No obstante, es importante señalar que solo el 61.40% de los docentes están nombrados, lo que implica que el resto se encuentra en situación de contrato o en una posición provisional. Esta situación resalta una importante oportunidad para los egresados de la especialidad de educación primaria que aspiran a ingresar a la Carrera Pública Magisterial, lo cual podría contribuir a mejorar la estabilidad laboral y la calidad educativa en la región.

50

3.2. Oportunidades y Desafíos.

Oportunidades para los egresados: La cifra de 61.40% de docentes nombrados indica que existe un espacio significativo para la incorporación de nuevos maestros en la región, especialmente para aquellos interesados en acceder a la Carrera Pública Magisterial. Esta es una excelente oportunidad para los egresados que buscan estabilidad y desarrollo profesional dentro del sistema educativo.

Desafíos en la cobertura y calidad educativa: Aunque la población escolar es considerable, la alta proporción de docentes contratados podría implicar un desafío en términos de continuidad y calidad educativa. Los docentes en situación de contrato pueden enfrentar mayores dificultades en cuanto a la permanencia en sus puestos y el acceso a oportunidades de formación continua.

Distribución demográfica y educativa: La concentración de población en las provincias de Huánuco y Leoncio Prado plantea retos logísticos y de distribución de recursos educativos. Es posible que estas provincias, al ser las más densamente pobladas, enfrenten mayores demandas en términos de

infraestructura escolar, materiales educativos y contratación de docentes.

En conclusión, la región de Huánuco presenta tanto desafíos como oportunidades en el ámbito educativo. Con una gran población escolar y una proporción importante de docentes contratados, existen varias áreas de intervención y mejora en la región. La situación de los docentes nombrados y contratados presenta un campo fértil para que los nuevos egresados accedan a la Carrera Pública Magisterial, lo que podría resultar en un fortalecimiento de la calidad educativa en la región. A su vez, se requieren esfuerzos sostenidos para asegurar que la educación primaria siga siendo una prioridad y se mantenga un enfoque equilibrado en la distribución de los recursos y la capacitación docente.

51

3.2. Análisis de la demanda.

A continuación, realizaremos una descripción de la demanda histórica de maestros del programa de estudios de Educación Primaria en la región de Huánuco entre los años 2020 al 2022, esto nos permitirá realizar la estimación de la demanda para el periodo 2023 2027, cuya fuente de información es el portal ESCALE del Ministerio de Educación de nuestro país (<https://escale.minedu.gob.pe/>).



Ministerio
de Educación



Dirección Regional
de Educación
Huánuco



IESPP
José Crespo y Castillo
D.S.N° 007-87-ED

Tabla 15.
DEMANDA HISTÓRICA DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA:
2020 – 2024, EN LA REGIÓN HUÁNUCO.

UGEL	NÚMERO DE DOCENTES NECESARIOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN LA REGIÓN HUANUCO 2020 - 2024														
	2020			2021			2022			2023			2024		
	N° DE DOCENTES NECESARIOS	NOM	CONT	N° DE DOCENTES NECESARIOS	NOM	CONT	N° DE DOCENTES NECESARIOS	NOM	CONT	N° DE DOCENTES NECESARIOS	NOM	CONT	N° DE DOCENTES NECESARIOS	NOM	CONT
UGEL Huánuco	2,038	1,251	787	2,125	1,305	820	2,168	1,331	837	2,188	1,343	845	2,160	1,326	834
UGEL Ambo	478	293	185	478	293	185	470	289	181	477	293	184	490	301	189
UGEL Dos de Mayo	397	244	153	407	250	157	422	259	163	423	260	163	438	269	169
UGEL Lauricocha	271	166	105	274	168	106	271	166	105	273	168	105	272	167	105
UGEL Yarowilca	293	180	113	298	183	115	287	176	111	291	179	112	296	182	114
UGEL Huaycabamba	196	120	76	197	121	76	189	116	73	192	118	74	198	122	76
UGEL Huamalíes	434	266	168	439	270	169	424	260	164	424	260	164	552	339	213
UGEL Leoncio Prado	1,051	645	406	1,083	665	418	1,094	672	422	1,068	656	412	953	585	368
UGEL Marañón	320	196	124	323	198	125	329	202	127	330	203	127	341	209	132
UGEL Pachitea	529	325	204	531	326	205	553	340	213	535	328	207	554	340	214
UGEL Puerto Inca	451	277	174	458	281	177	467	287	180	478	293	185	498	306	192
TOTAL	6,458	3,965	2,493	6,613	4,060	2,553	6,674	4,098	2,576	6,679	4,101	2,578	6,752	4,146	2,606

Fuente: ESCALE – MINEDU.

Tal como se muestra en tabla que nos antecede, en el periodo 2020 – 2022, el número necesario de docentes del programa de estudios de educación primaria fue de 6,635, de los cuales aproximadamente el 61.40% son nombrados y el 38.60% son contratados, margen amplio que debe ser cubierto por las futuras generaciones de egresados de la especialidad.

3.3. Análisis de la oferta

3.3.1. Instituciones de formación inicial docente en la región Huánuco

De acuerdo a la información proporcionada por la Dirección Regional de Educación de Huánuco, en la región existen siete instituciones que brindan el servicio de formación inicial docente en todos los niveles, de estos, 2 son universidades, 1 es Escuela y 4 son Institutos, tal como se muestra en la siguiente tabla.

53

Tabla 15

Instituciones de formación inicial docente en la región Huánuco

IESPP/EESPP/Universidad	Tipo de Gestión	Región	Lugar de Funcionamiento
EESPP Marcos Durán Martel	Público	Huánuco	Huánuco
IESPP Hermilio Valdizán	Público	Huánuco	Ripán
IESPP José Crespo y Castillo	Público	Huánuco	Aucayacu
IESPP Juana Moreno	Público	Huánuco	Llata
IESPP Esteban Pavletich	Privado	Huánuco	Huánuco
Universidad Nacional Hermilio Valdizán	Público	Huánuco	Huánuco
Universidad de Huánuco	Privado	Huánuco	Huánuco y Tingo María

Fuente: DREHCO

3.3.2. Oferta histórica del programa de estudios de Educación Primaria, según institución

Entre los años 2020 y 2022, las instituciones de educación superior que ofrecen el programa de estudios de Educación Primaria en la región han registrado un promedio anual de 214 egresados. Durante este período, se ha observado una tendencia creciente en la cantidad de graduados, con el año 2020 presentando el menor número de egresados y el año 2022 alcanzando el valor más alto, siendo el mayor proveedor la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Este incremento sostenido sugiere una mayor oferta de docentes en formación que estarán disponibles para incorporarse al mercado laboral, lo

cual responde a una creciente demanda del sector educativo y a estrategias institucionales que buscan para fortalecer la formación educativa.

El desglose específico de egresados por año se presenta en el cuadro siguiente, permitiendo un análisis más detallado de la evolución de la formación en esta especialidad y su impacto potencial en el sistema educativo regional.

Tabla 16

Oferta de egresados del programa de estudios de educación primaria

INSTITUCIÓN	EGRESADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA				
	2020	2021	2022	2023	2024
IESPP JOSE CRESPO Y CASTILLO	0	0	34	30	73
ESCUELA MARCOS DURAND MARTEL	0	27	22	28	27
UNIVERSIDAD DE HUANUCO (UDH)	16	21	27	36	37
UNIVERSIDAD HERMILIO VALDIZAN	92	109	94	59	60
IESPP ESTEBAN PABLETICH	0	0	0	0	0
IESPP JUANA MORENO	0	22	45	67	66
IESPP HERMILIO VALDIZAN	0	28	42	58	59
TOTAL	108	207	264	278	322

Fuente: Datos proporcionados por las instituciones mencionadas.

3.3.3. Relación entre demanda y oferta de docentes de Educación Primaria en la región Huánuco.

Tabla 17

Relación entre demanda y oferta de docentes del nivel primario en la región Huánuco

AÑO	N° PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA		
	DEMANDA	OFERTA	BRECHA
2020	2,496	108	2,388
2021	2,553	207	2,346
2022	2,576	264	2,312
2023	2,578	278	2,300
2024	2,580	292	2,313
PROMEDIO			2,332

Fuente: Equipo técnico IESPP – JCC.

Como se observa en la tabla precedente, durante el período 2020-2024, existe una brecha muy significativa entre la demanda y la oferta de docentes de Educación Primaria en la región la cual asciende a 2,333 en promedio. ***Esta situación representa una oportunidad para que los egresados del***

Programa de Estudios de Educación Primaria de nuestra institución contribuyan al cierre de dicha brecha, fortaleciendo así la cobertura y calidad educativa en esta zona del país. Su incorporación al sistema educativo no solo ayudará a reducir el déficit de maestros, sino que también impulsará la mejora continua del nivel de enseñanza en la región.

3.3.4. Proyección de demanda y oferta de docentes de Educación Primaria en la región Huánuco

Para realizar las proyecciones de las tendencias de la demanda y oferta de maestros de Educación Primaria hasta el año 2027 en la región Huánuco, se hará uso de la fórmula de tasa de crecimiento logarítmico que presentamos a continuación:

La función de crecimiento logarítmica que se expresa de la siguiente manera:

$$f(x)=a\cdot\log_b(x-h)+k$$

Donde:

- **a** es un coeficiente que determina la amplitud y la dirección de la curva.
- **b** es la base del logaritmo, que debe ser mayor que 0 y distinta de 1.
- **h** es una traslación horizontal de la gráfica, moviéndola a la derecha o izquierda.
- **k** es una traslación vertical, moviendo la gráfica hacia arriba o hacia abajo.

Para nuestro caso, con los datos del periodo 2020 - 2023 se realizó el cálculo en MS Excel y nos dio como resultado lo siguiente:

Por lo tanto, para poder realizar las proyecciones se hizo uso de las siguientes fórmulas matemáticas:

- Demanda de Maestros : $y=73,833\cdot\ln(x)+2497.6$
- Oferta de Maestros : $y=142.09\cdot\ln(x) + 108.14$

Y con ello tenemos la siguiente tabla de proyecciones, entendiéndose que los datos que se aprecian a partir del año 2024, se tratan de datos estimados según la metodología planteada.

Tabla 18**Proyección de demanda y oferta de docentes del nivel primario en la región Huánuco**

PROYECCIONES: 2020 – 2028.			
AÑO	N° PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA		
	DEMANDA	OFERTA	BRECHA
2020	2,496	108	2,388
2021	2,553	207	2,346
2022	2,576	264	2,312
2023	2,578	278	2,300
2024 (*)	2,601	318	2,283
2025 (*)	2,612	341	2,271
2026 (*)	2,622	361	2,261
2027 (*)	2,630	378	2,252
2028 (*)	2,630	378	2,252

(*) Datos proyectados.

3.3.5. Justificación del servicio educativo. -

De acuerdo a las cifras de demanda y oferta analizados en el periodo 2020 – 2023, y a las proyecciones realizados para el periodo 2024 – 2029, se puede colegir que, existe una demanda insatisfecha muy considerable de más de 2,200 docentes de educación primaria en la región, lo cual fundamenta y justifica el funcionamiento y la permanencia del IESPP José Crespo y Castillo en la región Huánuco, porque la brecha existente garantiza la empleabilidad de nuestros egresados dentro de la misma región.

Asimismo, de acuerdo con el estudio "Resultados de oferta y demanda para establecer brechas de docentes por programa de estudios a nivel nacional y regional", elaborado por la Dirección de Formación Inicial Docente (DIFOID) – MINEDU en el año 2018 con proyección al año 2023, se evidencia un alto déficit de docentes de Educación Primaria en las regiones de Ucayali y San Martín. Este informe estima una brecha promedio de 2,142 docentes de educación primaria entre los años 2019 y 2023.

Particularmente, la región San Martín presenta un déficit crítico, con una necesidad insatisfecha del 93.3% de docentes de Educación Primaria, mientras que en Ucayali la brecha asciende al 10.89%. Estos datos refuerzan la necesidad de fortalecer la oferta educativa de nuestra institución en esta región, contribuyendo a la reducción del déficit docente y a la mejora del acceso a la educación en el nivel primario.

En este sentido, la provincia de Leoncio Prado donde se encuentra ubicada nuestra casa superior de estudios, se encuentra estratégicamente ubicada en la zona central entre las regiones de Ucayali y San Martín, lo que la convierte en un punto clave para la formación y distribución de nuevos profesionales en Educación Primaria.

57

Su ubicación facilita la atención de la alta demanda de docentes en ambas regiones, lo cual fortalece y justifica plenamente la continuidad del funcionamiento del IESPP José Crespo y Castillo con su Programa de Estudios de Educación Primaria en esta parte del país. En la Imagen 01, se evidencia la ubicación estratégica de nuestra institución, destacando la proximidad de Leoncio Prado con las regiones de Ucayali y San Martín y su potencial para servir como un centro formador de docentes que atienda las necesidades educativas de la zona.

Figura 08

Mapa de la región Huánuco



58

Fuente:

https://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:Mapa_Político_de_Hu%C3%A1nuco.png

En el mapa de la región Huánuco se puede evidenciar que la provincia de Leoncio Prado es colindante con las regiones de San Martín y Ucayali.

IV. VISIÓN, MISIÓN Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

4.1. Visión

“E.E.S.P.P con programas de estudios de la formación inicial docente competentes, investigadores e innovadores, con una comunidad educativa altamente capacitada y comprometida, que promueve la práctica de valores para la mejora continua de la educación, liderando el desarrollo en la región y el país”.

4.2. Misión

“Somos una institución que forma docentes competentes, con énfasis en la práctica, investigación e innovación, con docentes formadores holísticos altamente capacitados que promueve los valores en una infraestructura y equipamiento adecuados”.

4.3. Principios

- a. Calidad educativa: concebimos una educación centrada en la persona, capacitándola de manera que pueda adecuarse a las demandas del entorno, por lo que, trabajamos en función de la previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los estudiantes de manera inclusiva, asequible y accesible.
- b. Pertinencia: promovemos y ofertamos carreras pedagógicas de acuerdo a las necesidades de desarrollo del ámbito local, regional, nacional e internacional.
- c. Flexibilidad: formamos docentes con la capacidad de adaptarse a los cambios que se producen de manera vertiginosa en nuestro entorno social, geográfico y tecnológico.
- d. Inclusión social: promovemos un clima institucional donde cada miembro de la comunidad educativa, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio.
- e. Transparencia: nuestros sistemas de información y comunicación son accesibles, transparentes, ágiles y actualizados, lo cual, permite la rápida toma de decisiones en las distintas instancias, esto influye en la mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de la oferta.
- f. Equidad: nuestro servicio educativo se encuentra a disposición de todas las personas que así lo requieran, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, discapacidad, condición económica o de cualquier otra índole.
- g. Mérito: Promovemos el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.
- h. Interculturalidad: Asumimos como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encontramos en él 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.

4.4. Valores Institucionales

a. Respeto:

Reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todos los miembros de la comunidad educativa, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

b. Responsabilidad:

Todos actuamos ejerciendo nuestros compromisos y obligaciones institucionales.

c. Honestidad:

Actuamos siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo nuestros deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

d. Solidaridad:

Compartimos los intereses y metas de los miembros de la comunidad educativa, por eso trabajamos unidos de manera cooperativa y democrática, apoyando las actividades con las que nos comprometemos, para lograrlo.

60

V. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Los grandes objetivos en la nueva etapa como Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública, José Crespo y Castillo de Aucayacu, responden al diagnóstico institucional, la visión, misión, valores institucionales y al Modelo de Servicio Educativo (MSE) propuesto por el Ministerio de Educación:

Tabla 19 Matriz de objetivos y acciones estratégicas

TIPOS DE PROCESO	MACRO PROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
Estratégico	Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas	OE1. Fortalecer la calidad de la formación docente mediante la gestión articulada de las necesidades formativas, las condiciones institucionales y los procesos de mejora continua.	Fortalecimiento de capacidades a través de talleres colegiados y pasantías con equipo docente a nivel profesional e institucional.
		Gestionar condiciones favorables		
		Gestionar cambios		
	Gestión de la calidad	Planificar	OE2. Consolidar la gestión de la calidad institucional mediante la planificación, el monitoreo, la evaluación y la retroalimentación continua, orientados a la mejora permanente del servicio educativo.	Planificación y ejecución y retroalimentación de un sistema de acompañamiento, asesoría y evaluación a la implementación de los instrumentos de gestión institucional, basado en el enfoque por procesos y resultados.
		Monitoreo y evaluación		
		Retroalimentación		
Misional	Gestión de la formación inicial	Formación académica	OE3. Incrementar significativamente los promedios de aprendizajes de los estudiantes.	Implementación de acciones de reforzamiento académico para mejorar los promedios de los aprendizajes de los estudiantes orientado a lograr el perfil de egreso.
		Práctica pre profesional	OE4. Fortalecer la práctica preprofesional como eje articulador de la formación docente, asegurando su pertinencia y calidad.	Implementación de estrategias integradas para el fortalecimiento de la práctica preprofesional, mediante el acompañamiento pedagógico, la evaluación por desempeño en contextos reales y la consolidación de convenios con instituciones educativas.
		Participación institucional	OE5. Promover la participación activa de la comunidad educativa en la gestión institucional para fortalecer la identidad y compromiso institucional.	Implementación de estrategias que promuevan la participación democrática, la evaluación participativa de los instrumentos de gestión y la difusión de los logros institucionales.
		Desarrollo personal	OE6. Desarrollar acciones de soporte académico y socioemocional a los estudiantes, para lograr su desarrollo integral como futuro docente.	Diseño e implementación de protocolos, estrategias e instrumentos para la mejora del clima emocional, convivencia y manejo de conflictos.

		Investigación e innovación en la formación inicial	OE7. Promover la investigación e innovación educativa como eje transversal en la formación inicial docente.	Implementación de estrategias para el desarrollo de la investigación formativa, el fortalecimiento de las líneas de investigación institucional y la promoción de la producción académica estudiantil mediante incentivos.
	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de las competencias	OE8. Desarrollar competencias profesionales de los docentes formadores en didáctica, investigación e innovación educativa.	Implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento del desempeño docente mediante programas de capacitación continua, evaluación del desempeño y acompañamiento pedagógico especializado.
		Investigación e innovación	OE9. Fortalecer la investigación e innovación educativa en los docentes formadores.	Fortalecimiento de las competencias para mejorar las habilidades investigativas según las líneas de investigación e innovación a través de talleres y asesorías.
	Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	OE10. Mejorar los desempeños del personal docente y directivo de la educación básica mediante la formación continua.	Desarrollo de programas de profesionalización docente, de segunda especialidad y especialización, según necesidades formativas.
		Investigación e innovación en la formación inicial	OE11. Promover la investigación aplicada en programas de formación continua para la mejora del desempeño docente.	Implementación de estrategias para el desarrollo de investigaciones aplicadas, la sistematización de experiencias pedagógicas y la difusión de sus resultados para la mejora continua del servicio educativo.
Promoción de Bienestar e Empleabilidad seguimiento de egresados			OE12. Asegurar los servicios de bienestar para los estudiantes y su inserción laboral, así como el seguimiento al egresado de la FID y Formación continua.	Implementación de estrategias integrales de bienestar y empleabilidad que incluyan el acompañamiento en la inserción laboral y el seguimiento sistemático de egresados, promoviendo su desarrollo profesional continuo en el marco de la formación inicial docente.
Soporte	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros.	OE13. Desarrollar un sistema de control del uso de los recursos financieros y tecnológicos, así como la calidad de atención al usuario, mediante sistemas eficientes para asegurar la calidad del servicio educativo.	Diseño de un sistema de información financiera para una gestión eficiente de los bienes y servicios administrativos.
		Gestión de recursos tecnológicos		Actualizar las directivas de manejo e información financiera y diseñar un software de información financiera para una gestión eficiente de los recursos de la institución.
		Atención de usuario		Implementación de estrategias para optimizar la atención al usuario mediante un sistema de trámite documentario, servicios de atención virtual y el seguimiento oportuno de reclamos.

		Gestión logística y abastecimiento	OE14. Mejorar la infraestructura, el equipamiento y mobiliario para el trabajo individual y la gestión del talento humano, orientados al desempeño eficiente y a la calidad de la formación docente.	. Desarrollo de planes de mejora de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.
		Gestión de personas		Implementación de estrategias para la evaluación del desempeño, la capacitación continua del personal y el reconocimiento institucional, orientadas al fortalecimiento del talento humano.
		Asesoría legal	OE16. Fortalecer la gestión del soporte legal institucional mediante la implementación progresiva de mecanismos de asesoramiento jurídico y el cumplimiento del marco normativo vigente.	Implementación progresiva de estrategias para el fortalecimiento del soporte legal institucional, mediante la gestión de asesoría legal a través de convenios o servicios externos, la capacitación normativa del personal y la elaboración de protocolos para el cumplimiento de la normativa vigente.

Fuente: Taller de priorización de objetivos

VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

Tabla 20

Indicadores de logro y metas multianuales

TIPOS DE PROCESO	MACRO PROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	METAS MULTIANUALES							
						2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Estratégico	Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas	1. Fortalecer las competencias de los docentes formadores y estudiantes.	Fortalecimiento de capacidades a través de talleres colegiados y pasantías con equipo docentes a nivel profesional e institucional.	Porcentaje de docentes formadores y estudiantes que fortalecen capacidades para el logro de las competencias.	50%	60%	70%	75%	80%	90%	95%	100%
		Gestionar condiciones favorables											
		Gestionar cambios											
	Gestión de la calidad	Planificar	2. Consolidar la gestión de la calidad institucional mediante la planificación, el monitoreo, la evaluación y la retroalimentación continua, orientados a la mejora permanente del servicio educativo.	Planificación y ejecución y retroalimentación de un sistema de acompañamiento, asesoría y evaluación a la implementación de los instrumentos de gestión institucional, basado en el enfoque por procesos y resultados.	Sistema de acompañamiento, monitoreo y asesoría a la implementación de instrumentos de gestión institucional.								
		Monitoreo y evaluación											
		Retroalimentación				1	1	1	1	1	1	1	2
		Formación académica	OE3.Incrementar significativamente los promedios de	Aplicación de la evaluación formativa en el proceso de	Número de reportes de los promedios de aprendizaje como					0	0	2	2

TIPOS DE PROCESO	MACRO PROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	METAS MULTIANUALES							
						2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Misional	Gestión de formación inicial		aprendizajes de los estudiantes.	enseñanza aprendizaje con énfasis en el pensamiento crítico, creativo y reflexivo.	resultado del reforzamiento académico.								
		Practica pre profesional	OE4. Fortalecer la práctica preprofesional como eje articulador de la formación docente, asegurando su pertinencia y calidad.	Implementación de estrategias integradas para el fortalecimiento de la práctica preprofesional, mediante el acompañamiento pedagógico, la evaluación por desempeño en contextos reales y la consolidación de convenios con instituciones educativas.	Número de reportes de los resultados de la ejecución de la práctica preprofesional articulada a la investigación e innovación en contextos reales realizadas por los estudiantes								
		Participación institucional	OE5. Promover la participación activa de la comunidad educativa en la gestión institucional para fortalecer la identidad y compromiso institucional.	Implementación de estrategias que promuevan la participación democrática, la evaluación participativa de los instrumentos de gestión y la difusión de los logros institucionales.	Número de estrategias que promuevan la participación democrática, la evaluación participativa de los instrumentos de gestión y la difusión de los logros institucionales.								
		Desarrollo personal	OE6. Desarrollar acciones de soporte	Diseño e implementación de protocolos, estrategias									

TIPOS DE PROCESO	MACRO PROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	METAS MULTIANUALES							
						2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
			académico y socioemocional a los estudiantes, para lograr su desarrollo integral como futuro docente.	e instrumentos para la mejora del clima emocional, convivencia y manejo de conflictos.	Número de protocolos, de estrategias e instrumentos para la mejora del clima emocional, convivencia y manejo de conflictos.								
		Investigación e innovación en la formación inicial	OE7. Promover la investigación e innovación educativa como eje transversal en la formación inicial docente.	Implementación de estrategias para el desarrollo de la investigación formativa, el fortalecimiento de las líneas de investigación institucional y la promoción de la producción académica estudiantil mediante incentivos.	Porcentaje de estrategias desarrolladas para la investigación formativa, el fortalecimiento de las líneas de investigación institucional y la promoción de la producción académica estudiantil mediante incentivos.								
	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de las competencias	3. OE8. Desarrollar competencias profesionales de los docentes formadores en didáctica,	Implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento del desempeño docente mediante programas de capacitación continua, evaluación	Número de reportes del diseño y ejecución del plan del círculos de interaprendizaje institucional.	15%	20%	21%	23%	25%	30%	60%	75%

TIPOS DE PROCESO	MACRO PROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	METAS MULTIANUALES							
						2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
			investigación e innovación educativa.	del desempeño y acompañamiento pedagógico especializado.									
		Investigación e innovación	4. OE9. Fortalecer la investigación e innovación educativa en los docentes y formadores.	Fortalecimiento de las competencias para mejorar las habilidades investigativas según las líneas de investigación e innovación a través de talleres y asesorías.	Número de talleres y asesorías para mejorar las habilidades investigativas								
	Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	5. OE10. Mejorar los desempeños del personal docente y directivo de la educación básica mediante la formación continua.	Desarrollo de programas de profesionalización docente, de segunda especialidad y especialización, según necesidades formativas.	Número de programas de profesionalización docente y programas de segunda especialidad, implementados según demanda de formación continua.								
		Investigación e innovación en la formación inicial	6. OE11. Promover la investigación aplicada en programas de formación continua para la mejora del desempeño docente.	Implementación de estrategias para el desarrollo de investigaciones aplicadas, la sistematización de experiencias pedagógicas y la difusión de sus resultados para la mejora continua del	Número de estrategias para el desarrollo de investigaciones aplicadas, la sistematización de experiencias	0	0	0	0	0	1	2	2

TIPOS DE PROCESO	MACRO PROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	METAS MULTIANUALES							
						2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
				servicio educativo.	pedagógicas y la difusión de sus resultados para la mejora continua del servicio educativo.								
Soporte	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros.	OE13. Desarrollar un sistema de control del uso de los recursos financieros y tecnológicos, sí como la calidad de atención al usuario, mediante sistemas eficientes para asegurar la calidad del servicio educativo.	Diseño de un sistema de información financiera para una gestión eficiente de los bienes y servicios administrativos.	Informes de ejecución de planes de mejora de infraestructura, equipamiento y mobiliario.								
		Gestión de recursos tecnológicos		Actualizar las directivas de manejo e información financiera y diseñar un software de información financiera para una gestión eficiente de los recursos de la institución.		1	1	1	1	1	1	1	1
		Atención de usuario		Implementación de estrategias para optimizar la atención al usuario mediante un sistema de trámite documentario, servicios de atención virtual y el seguimiento oportuno de reclamos.									
		Gestión logística y abastecimiento	OE14. Mejorar la infraestructura, el equipamiento y mobiliario para el trabajo individual	. Desarrollo de planes de mejora de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	Reporte de los bienes y servicios administrativos.	4	4	4	4	4	4	4	4

TIPOS DE PROCESO	MACRO PROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	METAS MULTIANUALES							
						2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
		Gestión de personas	y la gestión del talento humano, orientados al desempeño eficiente y a la calidad de la formación docente.	Implementación de estrategias para la evaluación del desempeño, la capacitación continua del personal y el reconocimiento institucional, orientadas al fortalecimiento del talento humano.									
		Asesoría legal	7. OE16. Fortalecer la gestión del soporte legal institucional mediante la implementación progresiva de mecanismos de asesoramiento jurídico y el cumplimiento del marco normativo vigente.	Implementación progresiva de estrategias para el fortalecimiento del soporte legal institucional, mediante la gestión de asesoría legal a través de convenios o servicios externos, la capacitación normativa del personal y la elaboración de protocolos para el cumplimiento de la normativa vigente.		0	0	0	0	0	1	1	1

Fuente: Taller de priorización de objetivo

6.1. Articulación de objetivos estratégicos con planes del sector.

Tabla 21 Matriz de articulación de objetivos estratégicos con planes del sector

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	POLÍTICA/PLAN/PROGRAMA/OBJETIVO	TIPO DE ENTIDAD
1. Fortalecer las competencias de los docentes formadores y estudiantes.	OE 2 y 3 Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia. Proyecto Educativo Nacional al 2036.	• IESPP-JCC- A • DIFOID • PERÚ EDUCA
2. Realizar de manera permanente y sistemática acciones de seguimiento y evaluación a la gestión institucional.	OE 7 Proyecto Educativo Nacional al 2036.PER al 2033. PEI al 2026.	• IESPP-JCC-A • DREHCO • GOREHCO.
3. Incrementar significativamente los promedios de aprendizajes de los estudiantes.	OE 2 Estudiantes que logran aprendizajes pertinentes de calidad. OE 5 Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional. Proyecto Educativo Nacional al 2036	• IESPP-JCC-A • UGEL L.P • DIFOID • PERÚ EDUCA
4. Desarrollar acciones de soporte académico y socioemocional en los estudiantes.	OE 1 Bienestar emocional. Propósito 3 del Proyecto Educativo Nacional al 2036.	• IESPP-JCC-A • UGEL L.P • DIFOID • MINSA • CEM • CSMC • UDH
5. Fortalecer la investigación e innovación educativa en los docentes formadores.	OE 1 El sistema educativo favorece y promueve la indagación y el pensamiento científico y se nutre de la innovación y la tecnología en interacción con un fortalecido sistema nacional de investigación, innovación. Proyecto Educativo Nacional al 2036	• IESPP-JCC-A • UGEL L.P • DIFOID • UDH • UNДАР
6. Mejorar los desempeños del personal docente y directivo de la educación básica, mediante la formación continua.	OE 1 y 3 Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia. Proyecto Educativo Nacional al 2036.	• IESPP-JCC-A • UGEL L.P • DIFOID • PERÚ EDUCA • UDH • UNДАР
7. Mejorar la infraestructura, el equipamiento y mobiliario para el trabajo individual y en equipo.	OE 8. Un financiamiento público que prioriza la asignación de recursos según la diversidad de necesidades. Proyecto Educativo Nacional al 2036.	• GOREHCO • MDJCC – A • MPLP-T.M • IESPP JCC A
8. Desarrollar un sistema de control del uso de los recursos financieros.	OE 7 La institución opera dentro de un sistema educativo articulado, descentralizado y flexible. Proyecto Educativo Institucional IESPP JCCA.	• IESPP-JCC-A • DREHCO

VII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Crespo y Castillo de Aucayacu, en concordancia con el Proyecto Educativo Nacional al 2036 y las normativas del sistema educativo peruano, tiene la finalidad de formar docentes con un perfil integral, ético y transformador, comprometidos con la mejora del aprendizaje y con su comunidad. El profesional en formación es un líder pedagógico con pensamiento crítico, innovación y responsabilidad social, capacitado para diseñar procesos educativos inclusivos, pertinentes, interculturales y fomentar la creatividad, ciudadanía activa y la resolución de problemas. Además, se espera que utilice recursos digitales con enfoque pedagógico, valore la diversidad cultural del Alto Huallaga, y actúe como agente de cambio en favor del desarrollo sostenible y la cultura de paz. Este perfil se articula con los principios del Marco del Buen Desempeño Docente.

71

En ese sentido, la propuesta de gestión pedagógica del IESPP José Crespo y Castillo de Aucayacu se fundamenta en una formación docente integral, ética y contextualizada, adaptada a los desafíos nacionales y a la realidad sociocultural del Alto Huallaga. En cuanto a los fundamentos epistemológicos, se adopta una perspectiva constructivista y crítica, donde el estudiante es un sujeto activo en su aprendizaje, construido a través del diálogo entre saberes científicos, locales y ancestrales, en línea con las teorías de Piaget y Vygotsky, que promueven la interacción con el entorno y los contextos socioculturales.

Desde el punto de vista pedagógico, la propuesta se alinea con el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB) y el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), destacando el desarrollo integral del estudiante, abarcando dimensiones cognitivas, emocionales, sociales y éticas, en consonancia con las teorías de Gardner sobre el desarrollo humano integral. También se enfatiza el pensamiento crítico y la reflexión docente, siguiendo el enfoque de Dewey sobre la educación activa y la resolución de problemas reales.

En cuanto al currículo contextualizado y el enfoque interdisciplinario, se busca integrar los saberes y responder a las necesidades locales, mientras que la investigación práctica, según Schön, fomenta la reflexión sobre la acción para

mejorar la práctica profesional. Los enfoques pedagógicos adoptados incluyen el enfoque por competencias, el enfoque intercultural e inclusivo, el enfoque socioafectivo y el enfoque de ciudadanía y sostenibilidad, todos orientados a formar estudiantes capaces de enfrentar situaciones complejas y diversas, promoviendo la equidad y el respeto mutuo, siguiendo las ideas de Freire y Goleman sobre la educación liberadora e inteligencia emocional. Este marco asegura que el proceso educativo forme profesionales competentes, críticos, éticos y comprometidos con el cambio social y la sostenibilidad.

72

El IESPP José Crespo y Castillo de Aucayacu implementa un proceso formativo integral y activo, priorizando el aprendizaje práctico, la investigación y la innovación para abordar los desafíos locales. Sus estrategias incluyen el aprendizaje basado en problemas y prácticas preprofesionales intensivas con enfoque comunitario. Además, se utilizan herramientas digitales y se fomenta la investigación educativa continua. La evaluación es formativa, con retroalimentación constante, asegurando así la formación de profesionales competentes y líderes para el desarrollo regional.

El egresado del programa de formación docente es un profesional crítico y reflexivo, comprometido con la mejora continua de su práctica pedagógica. Su formación se ha evaluado mediante un proceso integral y cualitativo, centrado en el desarrollo de competencias en enseñanza, investigación, evaluación y participación en la comunidad educativa. Los aprendizajes han sido evaluados a través de evidencias auténticas en contextos reales, como planificaciones de clase, portafolios reflexivos, instrumentos de evaluación, análisis de evidencias de aprendizaje y diarios reflexivos. La evaluación ha sido continua y participativa, utilizando autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, con criterios alineados al perfil de egreso, priorizando el logro progresivo de competencias y la autorregulación del aprendizaje.

A partir de las experiencias exitosas, podemos afirmar que el proceso formativo se fortalece gracias a una buena relación interpersonal, que se basa en la confianza, templanza, diálogo y apoyo mutuo, entre otros factores fundamentales. La predisposición de querer aprender, ya sea de forma individual

o en equipo, se alinea con la premisa de que todos somos importantes. Una comunicación y escucha efectivas son clave para lograr un crecimiento sostenido, dinámico y perdurable. Está claro que todo comienza en la mente, y de allí se refleja en las actividades que realizamos.

Asimismo, la plataforma de aprendizaje virtual en el IESPP José Crespo y Castillo es accesible, interactiva y flexible, permitiendo a los estudiantes participar activamente en el proceso formativo desde cualquier lugar, cuenta con herramientas colaborativas como foros, videoconferencias, y recursos multimedia que facilitan la interacción entre estudiantes y docentes.

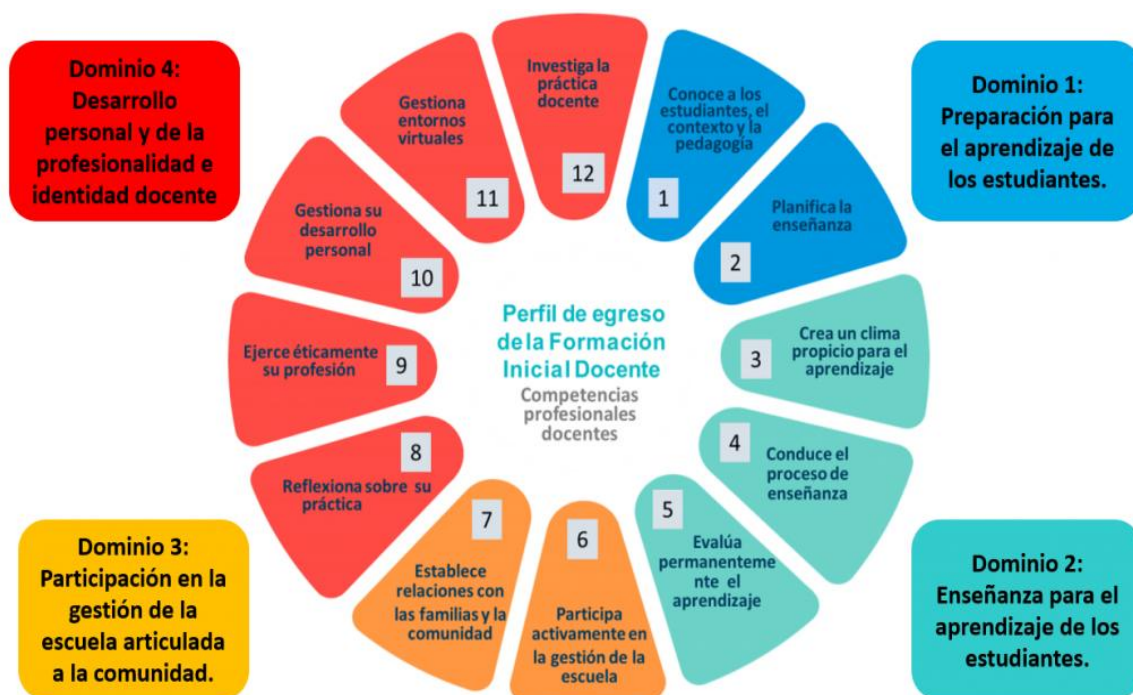
73

A continuación, en el marco del Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) 2019 se presenta el Programa de estudios de Educación Primaria del IESPP José Crespo y Castillo.

7.1. Perfil de egreso

A partir del perfil de egreso de la formación inicial docente, la visión y misión institucional, el diagnóstico se sustenta en cuatro dominios:

PERFIL DE EGRESO



Fuente: DIFOID.

DOMINIO 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

- El egresado del IESPP José Crespo y Castillo de Aucayacu, se forma como un docente con competencias sólidas para planificar y diseñar experiencias de aprendizaje que respondan a las características, necesidades, intereses y contextos de sus estudiantes de la región y en particular de la Amazonía peruana. Conoce profundamente los enfoques del Currículo Nacional y las competencias del nivel primario, y es capaz de articular saberes pedagógicos, disciplinares e interculturales para lograr aprendizajes significativos.
- El futuro docente analiza de forma crítica la realidad sociocultural, lingüística y ambiental de su entorno, reconociendo la diversidad como una oportunidad pedagógica. Utiliza esta información para seleccionar estrategias, recursos y metodologías pertinentes, integrando los saberes locales y tecnologías accesibles para potenciar el desarrollo integral de sus estudiantes.
- Además, demuestra sensibilidad y compromiso con el bienestar de los estudiantes, promoviendo una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Es capaz de crear condiciones favorables para el aprendizaje, respetando los ritmos, estilos de aprendizaje, fomentando una convivencia democrática basada en el respeto, la empatía y la participación activa. Su práctica está orientada por principios éticos, la reflexión pedagógica constante y el compromiso con el desarrollo sostenible de su comunidad.

DOMINIO 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- El egresado de nuestra institución, demuestra competencias para conducir procesos de enseñanza que promueven aprendizajes significativos, contextualizados y pertinentes para los estudiantes del nivel primario en la Amazonía. Aplica estrategias didácticas activas, participativas e interculturales, favoreciendo el desarrollo de competencias en situaciones auténticas.
- Es capaz de guiar y retroalimentar a sus estudiantes durante el proceso de aprendizaje, promoviendo su participación activa, el pensamiento crítico, la creatividad y la resolución de problemas vinculados a su realidad. Atiende la diversidad en el aula con enfoque inclusivo y equitativo, adaptando sus estrategias a los diferentes ritmos, estilos y necesidades de aprendizaje.

- El egresado crea ambientes acogedores, seguros y emocionalmente positivos, en los que se valora la cultura local, se fortalece la identidad y se promueve el trabajo colaborativo. Además, utiliza recursos del entorno natural y sociocultural para enriquecer la enseñanza, fomentando el respeto por la biodiversidad, la sostenibilidad y el compromiso con el desarrollo de su comunidad. Su práctica docente es reflexiva, ética y transformadora, orientada a garantizar aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

DOMINIO 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

75

- El egresado del IESPP José Crespo y Castillo de Aucayacu se forma como un docente comprometido con una gestión escolar democrática, participativa y articulada a la comunidad, en coherencia con los principios del Proyecto Educativo Nacional y los lineamientos del Currículo Nacional. Comprende que la escuela es un espacio de transformación social y cultural, por lo que participa activamente en la toma de decisiones, en el trabajo colaborativo y en la mejora continua de la institución educativa.
- Desde su rol profesional, establece vínculos de respeto, diálogo y corresponsabilidad con los actores de la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, organizaciones locales) reconociendo la diversidad cultural, lingüística y territorial de la zona. Promueve acciones que fortalecen la identidad cultural, el desarrollo sostenible, la convivencia armónica y el ejercicio ciudadano, incorporando saberes ancestrales y prácticas locales en las actividades escolares.
- Además, gestiona recursos del entorno y moviliza iniciativas comunitarias en favor del aprendizaje y bienestar de los estudiantes, impulsando proyectos educativos que responden a las necesidades locales. Su participación en la gestión se basa en una actitud ética, reflexiva y propositiva, orientada a construir una escuela inclusiva, resiliente y comprometida con el desarrollo de Aucayacu y sus comunidades amazónicas locales.

DOMINIO 4. Desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente

- El egresado del IESPP José Crespo y Castillo se reconoce como un profesional en formación continua, reflexivo, ético y con fuerte sentido de identidad docente. Es consciente del impacto social y cultural de su labor

educativa en contextos amazónicos como Aucayacu y sus comunidades rurales, y actúa con responsabilidad, compromiso y vocación de servicio para contribuir al bienestar y aprendizaje de sus estudiantes.

- Asume su desarrollo personal y profesional como un proceso permanente, orientado por la autorreflexión, la autocrítica y la búsqueda constante de mejora. Participa activamente en comunidades profesionales de aprendizaje, dialoga con sus pares en educación y se actualiza en función de los avances pedagógicos, científicos y tecnológicos, adecuando su práctica a los desafíos de la realidad local y nacional.
- Ejerce su profesión con principios éticos, respeto por la diversidad cultural y lingüística, y compromiso con los derechos humanos, la equidad de género, el cuidado del medio ambiente. Se identifica como un agente de cambio en su comunidad, promoviendo una ciudadanía activa, el respeto a la interculturalidad y la revalorización de los saberes ancestrales. Su identidad docente se construye desde la experiencia, el vínculo afectivo con sus estudiantes y la convicción de que la educación es una herramienta clave para transformar vidas y comunidades en la Amazonia.

7.2. Fundamentos epistemológicos

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

Fundamentos epistemológicos	Fundamentos pedagógicos	Enfoques pedagógicos
Se basa en teorías constructivistas y socioconstructivistas, que entienden el aprendizaje como un proceso activo de construir conocimiento. Esto significa que los futuros docentes no solo aprenden conceptos, sino que desarrollan habilidades prácticas para enseñar y resolver problemas en el aula y en la comunidad de Aucayacu. Pensamiento crítico y	La formación inicial docente está sustentada en diversas teorías multidisciplinares, integrando conocimientos de la pedagogía, psicología, sociología, filosofía, neurociencias y didáctica. Estas teorías permiten comprender de manera integral el proceso de enseñar y aprender: Socioconstructivismo (Lev Vygotsky): destaca	1. ¿Qué principios rectores determinan los propósitos de la FID? La Formación Inicial Docente se basa en principios fundamentales que orientan su finalidad, su sentido ético, político y pedagógico, promoviendo una educación de calidad e inclusiva, en línea con los propósitos de la educación peruana: Principios rectores de la FID (Minedu, 2019): Enfoque por competencias: el propósito es formar profesionales

reflexivo

Se busca que los futuros docentes de Aucayacu analicen la realidad educativa y social de su contexto, cuestionen las desigualdades y reflexionen constantemente sobre su propia práctica para mejorarla.

Desarrollo humano y humanista

Con raíces en la psicología humanista, se reconoce al futuro docente como un ser integral. La formación no solo es académica, sino que busca desarrollar sus valores éticos, su bienestar personal y su compromiso como ciudadano en Aucayacu.

Investigación educativa

Se promueve la investigación-acción, donde los futuros docentes aprenden a observar, analizar y reflexionar sobre su propio trabajo. Esto les permite generar conocimiento relevante para su contexto y mejorar continuamente su enseñanza.

Interculturalidad:

Dada la diversidad cultural del Perú este enfoque apoya los estudios culturales. La meta es formar docentes que valoren y atiendan la diversidad cultural y lingüística de sus estudiantes, promoviendo el respeto y la inclusión.

Tecnología educativa:

El conectivismo y teorías afines sobre el aprendizaje en la era digital son relevantes. Se busca que los futuros docentes de nuestra institución integren las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), de forma efectiva.

En síntesis, la formación en el Instituto José Crespo y Castillo se sustenta en estas teorías para preparar docentes competentes, críticos, éticos, investigadores,

la importancia del contexto social, la cultura y el lenguaje en el desarrollo del aprendizaje.

Aprendizaje significativo (David Ausubel): sostiene que los nuevos conocimientos se incorporan de forma efectiva cuando se relacionan con saberes previos del estudiante.

Pedagogía crítica (Paulo Freire): lidera una educación liberadora, horizontal, transformadora y centrada en el diálogo que contribuya a mejorar la realidad social.

Enfoque intercultural y socioemocional

(Minedu, 2019): promueve una formación basada en la diversidad cultural y el desarrollo de la empatía y convivencia.

Neuroeducación

(Francisco Mora): aporta al diseño de estrategias pedagógicas considerando cómo aprende el cerebro, las emociones y la memoria.

Inteligencias múltiples (Howard Garner): esgrime mediante su teoría la valoración integral e individual de cada estudiante desde el salón de clase.

Inteligencia emocional (Daniel Goleman): incluye la inteligencia emocional como factor preponderante para identificar y gestionar emociones.

Autorregulación y motivación son habilidades.

En síntesis, estas teorías se integran en la formación docente para desarrollar competencias profesionales en los futuros docentes del IESPP José Crespo y Castillo.

competentes para enfrentar los retos reales del aula y de la sociedad (Tobón, 2010).

Inclusión y equidad: reconoce la diversidad y promueve una educación sin discriminación, con igualdad de oportunidades, donde confluyen estudiantes de diversos orígenes culturales y socioeconómicos (Unesco, 2009).

Interculturalidad crítica: forma futuros docentes capaces de valorar y dialogar con las distintas culturas presentes en el país, especialmente en regiones amazónicas (Walsh, 2005).

Ética y responsabilidad profesional: promueve la formación de futuros docentes con sentido ético, reflexivo y comprometido con la práctica (Freire, 1970).

Educación sostenible: desarrolla conciencia ambiental, social y económica para formar ciudadanos responsables con el entorno inmediato.

2. ¿Qué principios rectores orientan el proceso y las actividades de enseñanza?

El proceso formativo del futuro docente debe basarse en principios pedagógicos que guíen la enseñanza desde una perspectiva activa, reflexiva, situada y contextualizada:

Aprendizaje situado: se promueve que el aprendizaje tenga sentido y conexión con la realidad del estudiante y su comunidad; significa vincular los saberes escolares con las prácticas culturales y sociales locales (Lave & Wenger, 1991).

Reflexión crítica: el futuro docente debe ser un profesional reflexivo, que analice su práctica pedagógica para mejorarla continuamente (Schön, 1983).

Trabajo colaborativo: la enseñanza se fortalece mediante la interacción, el diálogo y el trabajo en equipo entre docentes y estudiantes (Vygotsky, 1978).

Aprendizaje activo: se fomenta la participación activa a través de proyectos, investigaciones, resolución de problemas y prácticas pedagógicas reales. Esto favorece la autonomía y creatividad en los futuros docentes (Piaget, 1952).

Evaluación formativa: la evaluación



PERÚ

Ministerio
de Educación



Dirección Regional
de Educación
Huánuco



IESPP
José Crespo y Castillo
D.S.N° 007-87-ED

interculturales y tecnológicamente hábiles, capaces de responder a las necesidades educativas de Aucayacu y del país.		se entiende como un proceso continuo, reflexivo y retroalimentador, centrado en el progreso del estudiante, no en la calificación final (Black & Wiliam, 1998).
---	--	---

7.3. Experiencias educativas

7.3.1. Proyectos integradores articulados a la práctica preprofesional

- ✓ **Proyecto integrador anual 1: Construcción de la identidad y la convivencia democrática.** Reconoce y valora la identidad personal como base para una convivencia. Promueve el respeto a la diversidad cultural, social y personal, fomentando la tolerancia y la igualdad entre los individuos. Este enfoque busca fortalecer la interacción respetuosa en contextos diversos. Así, se consolida una educación inclusiva que forma ciudadanos conscientes y empáticos.
- ✓ **Proyecto integrador anual 2: Pensamiento crítico reflexivo y resolución de problemas.** Promueve el desarrollo del pensamiento crítico reflexivo como herramienta fundamental para enfrentar los desafíos del contexto actual. Esta propuesta responde a la misión y visión del IESPP JCC, centradas en una educación transformadora que forma ciudadanos capaces de resolver problemas de manera autónoma, ética y consciente.
- ✓ **Proyecto integrador anual 3: Identificamos buenas prácticas ancestrales y el enfoque del buen vivir, tierra y territorio.** Valora el aprendizaje basado en los saberes locales y las prácticas ancestrales de los pueblos andinos y amazónicos, que construyen el buen vivir a través de su relación armoniosa con la naturaleza. Estas formas de vida reflejan una identidad colectiva rica en reciprocidad, solidaridad y sostenibilidad.
- ✓ **Proyecto integrador anual 4: La importancia del uso de entornos virtuales como elemento de cohesión en la educación.** Integra entornos virtuales como medios efectivos para apoyar procesos educativos sincrónicos y asincrónicos, con una didáctica que combina recursos visuales, auditivos y multimedia. Esta integración no solo potencia el interés y la participación estudiantil, sino que también permite una gestión educativa más eficiente.

7.3.2. La práctica preprofesional de los estudiantes.

Sobre su naturaleza, objetivos, características, etapas de los procesos y organización del tiempo de la práctica preprofesional.

La práctica preprofesional acompañado de investigación e innovación constituyen la columna vertebral de la formación docente que se desarrolla durante los diez ciclos académicos y que conducen a la titulación del estudiante como docente en el programa de estudios de Educación Primaria; a través del contacto con los estudiantes de educación básica regular (EBR) desde los primeros ciclos en forma progresiva para que identifique, analice, reflexione, optimice roles, funciones y acciones inherentes al trabajo docente.

El desarrollo de la práctica preprofesional se orienta mediante los enfoques:

- De derechos, inclusivo o de atención a la diversidad, intercultural, igualdad de género, ambiental, orientación al bien común y búsqueda de la excelencia.
- La práctica preprofesional contribuye al logro del perfil del egresado del profesional de educación primaria, orientada al fortalecimiento del desarrollo personal, gestión de entornos digitales y manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica en base a evidencias.
- La práctica preprofesional permite el logro de experiencias en el aula a través de la aplicación de los saberes de manera gradual.

Etapas

Tabla 22 Primera etapa: contacto con la realidad educativa

CICLO	ACTIVIDADES	INSTRUMENTOS	TIEMPO	SEMANAS
I	✓ Recojo de información a partir de la observación en pares. ✓ Desarrolla el proyecto integrador como parte de su práctica preprofesional.	✓ Ficha de observación (A). ✓ Encuesta según módulo. ✓ Cuaderno de campo.	30	1
II	✓ Elabora material didáctico (en pares), como parte de la observación, ayudantía o clase. ✓ Presenta resultados del proyecto integrador como parte de su práctica preprofesional.	✓ Ficha de observación (A). ✓ Cuaderno de campo.	30	1
III	✓ Realiza ayudantía en una sesión de aprendizaje. ✓ Desarrolla el proyecto integrador como parte de su práctica preprofesional.	✓ Ficha de observación (B). ✓ Cuaderno de campo.	60	2

IV	✓ Planifica, elabora y ejecuta la sesión de aprendizaje solo una sesión. ✓ Presenta resultados del proyecto integrador como parte de su práctica preprofesional.	✓ Ficha de observación (B). ✓ Cuaderno de campo.	60	2
----	---	---	----	---

Tabla 23 Segunda etapa: profundización

CICLO	ACTIVIDADES	INSTRUMENTOS	TIEMPO	SEMANAS
V	Planifica, elabora y ejecuta la sesión de aprendizaje "1 por día" Desarrolla el proyecto integrador como parte de su práctica preprofesional.	✓ Ficha de observación (B). ✓ Cuaderno de campo.	90	3
VI	Planifica, elabora y ejecuta la sesión de aprendizaje "2 por día" Presenta resultados del proyecto integrador como parte de su práctica preprofesional.	✓ Ficha de observación (C). ✓ Rúbrica. ✓ Cuaderno de campo.	90	3
VII	Planifica, elabora y ejecuta la sesión de aprendizaje "2 por día" Desarrolla el proyecto integrador como parte de su práctica preprofesional.	✓ Ficha de observación (C). ✓ Rúbrica. ✓ Cuaderno de campo.	90	3
VIII	Planifica, elabora y ejecuta la sesión de aprendizaje "2 por día" Presenta resultados del proyecto integrador como parte de su práctica preprofesional.	✓ Ficha de observación (C). ✓ Rúbrica. ✓ Cuaderno de campo.	90	3

Tabla 24 Tercera etapa: ejecución intensiva

CICLO	ACTIVIDADES	INSTRUMENTOS	TIEMPO	SEMANAS
IX	Planifica, elabora, ejecuta y evalúa la sesión de aprendizaje "2 por día"	✓ Ficha de observación (D). ✓ Rúbrica. ✓ Cuaderno de campo.	330	11
X	Planifica, elabora, ejecuta, evalúa y sistematiza su práctica preprofesional de investigación.	✓ Ficha de observación (D). ✓ Rúbrica. ✓ Cuaderno de campo.	330	11

7.3.3. Trabajo cooperativo y colaborativo como mecanismo de interaprendizaje

Actor	Acciones Clave	Momento de Aplicación
Docente formador	- Facilita acuerdos de convivencia - Modela conductas respetuosas - Media en conflictos	Inicio de ciclo Durante el desarrollo de clases
Estudiantes	- Participan en la construcción de normas - Practican el respeto y la empatía - Cumplen responsabilidades académicas	De manera continua en el aula
Tutor(a) académico/a	- Brinda orientación personalizada - Realiza seguimiento a casos de conflicto - Coordina acciones con docentes	Periódicamente y en situaciones específicas
Coordinador académico	- Supervisa la implementación del protocolo - Resuelve casos críticos - Promueve espacios formativos sobre convivencia	A lo largo del ciclo académico
Consejería/soporte institucional	- Interviene en casos de riesgo o vulnerabilidad - Proporciona apoyo socioemocional	Cuando lo requieren los estudiantes

82

7.3.4. Mediación cognitiva como soporte del acompañamiento pedagógico

Periodo	Acción tutorial	Responsable	Evidencia esperada
Inicio del semestre	Reunión de bienvenida, presentación del tutor y normas de convivencia	Tutor(a) principal	Lista de asistencia, acta firmada, presentación entregada
	Aplicación de ficha de seguimiento personal y diagnóstico tutorial	Tutor(a) principal y psicólogo	Fichas de diagnóstico completadas
	Taller: autoestima y proyecto de vida	Tutor y psicólogo	Informe del taller, fotografías, lista de asistencia
	Entrevistas individuales con estudiantes con riesgo académico o personal	Tutor	Registro de entrevistas
	Charla sobre habilidades sociales y resolución de conflictos	Área de tutoría/externo	Fotos, lista de asistencia, informe
	Sesión grupal de integración	Tutor	Plan de sesión, registro de actividades
	Evaluación del rendimiento académico y seguimiento personalizado	Tutor con docentes	Reporte académico, actas de reunión
	Acompañamiento socioemocional a estudiantes en situación vulnerable	Tutor, Psicólogo	Informe de casos, acuerdos de intervención
	Taller de orientación vocacional o fortalecimiento	Tutor y especialista	Informe, fichas de trabajo, evidencias del

	del proyecto de vida		taller
	Evaluación final del acompañamiento tutorial	Tutor	Informe de cierre, fichas comparativas (diagnóstico vs cierre)
	Reunión de cierre con reflexión grupal y evaluación del servicio de tutoría	Tutor	Encuesta de satisfacción, acta firmada, evidencias visuales

7.4. Disposiciones generales de la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de la IESPP José Crespo y Castillo.

Conforme a la RVM N.° 123-2022-Minedu establece normativas para la evaluación formativa de los estudiantes en la Formación Inicial Docente, los aprendizajes se evalúan mediante situaciones y tareas auténticas, diseñadas como parte del proceso formativo en cada curso o módulo de Educación Primaria que a futuro se adaptará a distintos programas de estudio. Esta evaluación involucra a todos los participantes del proceso educativo e incluye métodos como la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. La evaluación formativa se realiza siguiendo procedimientos específicos, alineados con los objetivos pedagógicos.

Asimismo, el proceso de evaluación en la formación superior pedagógica es fundamental porque refleja el enfoque integral, permanente y sistemático y para el programa de estudios de Educación Primaria, del IESPP JCC se implementará de considerando:

- La evaluación formativa se define como un proceso que no solo califica, sino ofrece una retroalimentación constante y significativa sobre las competencias de los estudiantes. Esto es crucial para contribuir a su desarrollo continuo y holístico. Esto facilita la mejora de los aprendizajes y la práctica pedagógica, alineándolos con los propósitos educativos y competencias profesionales deseadas.

Esto garantiza que los estudiantes no solo adquieran conocimientos, sino también las habilidades necesarias para su futura práctica profesional. Se establecen propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación claros, lo que permite una comunicación efectiva y continua entre estudiantes y docentes formadores. Esto es fundamental para asegurar que los objetivos de aprendizaje sean comprendidos y alcanzados efectivamente.

- La evaluación formativa acopla evidencias de distintas formas de participación y utiliza varios instrumentos. Esto proporciona una visión más completa y diversa del progreso y desempeño del estudiante.
- La evaluación permite interpretar la información acopiada y tomar decisiones basadas en el desempeño de los estudiantes y la práctica del docente formador, tendiente a la mejora de la calidad educativa. La evaluación formativa se caracteriza por ser participativa y contextualizada.

¿Qué se evaluará?

Las habilidades y capacidades que se buscan desarrollar en el transcurso y a lo largo de todo el proceso formativo en cada programa de estudios, es decir, el grado de avance en las competencias profesionales docentes.

¿Cómo se evaluará?

La evaluación se fundamenta en criterios basados en las capacidades y estándares de competencia. Incluye:

- La observación detallada de las actuaciones específicas.
- Entrevistas individuales y debates grupales enfocados en los aprendizajes alcanzados.
- Utilización de pruebas variadas, actuaciones, productos, informes, entre otros, como evidencia.
- Feedback constante sobre los procesos de aprendizaje.
-

Determinación de la calificación del curso o módulo y condición del estudiante:

- a) La calificación del curso o módulo es determinada por el SIA.
- b) La calificación del curso o módulo es una síntesis del juicio de valor que realiza el docente formador sobre las competencias profesionales docentes del estudiante que se han trabajado en el curso o módulo.
- c) El SIA genera automáticamente el Acta de calificación del curso o módulo, que contiene la calificación del curso o módulo y el nivel de desempeño por competencia, así como el Acta consolidada de evaluación del desempeño académico del ciclo, que contiene la calificación para el sistema de educación superior, el puntaje y la recomendación o comentario registrado por el docente formador en los casos indicados.
- d) El SIA consigna la condición de “aprobado” o “desaprobado” del curso o módulo. Se consigna “aprobado” si la calificación del curso o módulo del estudiante se encuentra “En Proceso”, “Logrado” o “Destacado”. Se consigna “desaprobado” si la

calificación final se encuentra en “Previo al inicio” o “Inicio”, de acuerdo con lo siguiente:

Nivel de desempeño del estudiante	
Previo al Inicio	No logra demostrar lo descrito en el nivel Inicio
Inicio	Muestra un progreso mínimo de acuerdo al nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.
En proceso	Evidencia el nivel de desempeño próximo o cerca a lo esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.
Logrado	Evidencia el nivel de desempeño esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente, demostrando manejo satisfactorio en todas las tareas propuestas y en el tiempo programado.
Destacado	Evidencia un nivel de desempeño superior a lo esperado en el curso o módulo respecto a la competencia profesional docente.

- e) Los docentes formadores deben verificar la información que registran en el SIA durante el periodo académico.
- f) El secretario académico o el que haga sus veces debe asegurarse de que cada docente formador realice el registro de los niveles de desempeño de las competencias profesionales docentes, así como de verificar la determinación automática de la calificación del curso o módulo.
- g) La institución formadora remite a la DRE las actas consolidadas de cada ciclo académico en los plazos y medios establecidos en las disposiciones emitidas por la DRE respectiva.
- h) La institución formadora puede realizar rectificaciones y regularizaciones de las calificaciones en el SIA, considerando para ello las orientaciones técnicas que emita el Minedu.

7.5. Trabajo de convivencia

La tutoría es un espacio educativo que atiende de forma integral al estudiante. Al ingresar a la institución viene con su mundo personal, además, con los materiales educativos, por ello, debe ser comprendido y valorado por el docente tutor. La tutoría busca fortalecer la identidad, el autoconcepto y el proyecto de vida del estudiante, mediante una convivencia basada en valores. La tutoría tiene como punto a la psicopedagogía, disciplina que ayuda a prevenir o resolver las dificultades que pudieran obstaculizar los aprendizajes (Laino, 2012).

Tabla 25 Equipo de tutores y asesores periodo 2026

N.º	CICLOS	TUTORES	ASESORES
1	I - A	Daniel Filomeno Rocano Almeida	Jonatan Cueva Lozano
2	I - B	Elizabeth Yobana Goñe Pre	Elizabeth Yobana Goñe Pre
3	III - A	Wilfredo Salazar Mucha	Wilfredo Salazar Mucha
4	III - B	Magali Vega Panduro	Magali Vega Panduro
5	V - A	Maricarmen Guzmán Araujo	Maricarmen Guzmán Araujo
6	V - B	Carlos Ernesto López Clemente	Carlos Ernesto López Clemente
7	VII - A	Alfredo Heriberto Polino Chavez	Alfredo Heriberto Polino Chavez
8	VII - B	Yolanda Arratea Espinoza	Yolanda Arratea Espinoza
9	IX - A	Ana Edelmira Cerna Fernandez	Ana Edelmira Cerna Fernandez
10	IX - B	Rolando Mallqui Pasquel	Rolando Mallqui Pasquel

Fuente: Coordinación Académica

Tabla 26 Cronograma

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Elaboración del Plan de Tutoría Institucional	Comisión del Plan de Tutoría					X							
Aprobación del Plan de Tutoría	Director General Miembros del comité de tutoría					X							
Atención a los estudiantes (grupal e individual)	Coordinadora de Tutoría						X	X	X	X	X	X	
Reuniones de intercambio y planificación	Coordinadora de Tutoría						X		X		X		
Aplicación de ficha desarrollo personal social	Tutores Coordinadora de Tutoría					X	X			X			
Seguimiento académico						X	X		X				
Ficha de aplicación "Trayectoria Educativa"						X		X		X			
Acompañamiento	Coordinadora de Tutoría. Tutores					X	X	X	X	X	X	X	X

87

87

87

La institución cuenta con un plan de cambios progresivos para adecuar los documentos de gestión para implementar el Modelo de Servicio Educativo y a las exigencias de las CBC. Asimismo, actualiza sus documentos de gestión en base a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes en concordancia a las necesidades de la región de manera flexible.

87

	I	educación Primaria. - Participación de estudiantes, docentes formadores y personal administrativo de la IESPP JCC en acciones de responsabilidad sociocultural, ambiental y de riesgos por desastres. - Involucramiento del Consejo asesor en la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales.
	Desarrollo personal	- Tutoría y consejería académica con personal especializado en diferentes áreas de soporte (psicopedagógico, social, médico e investigación), a los estudiantes con dificultades en los aprendizajes, asegurando su permanencia y culminación para el programa de estudios de educación Primaria. - Orientación a los estudiantes en su desarrollo personal con protocolos, estrategias e instrumentos para fomentar un buen clima emocional, la promoción de la convivencia, el manejo de conflictos en el aula y la eliminación de la violencia para el programa de estudios de Educación Primaria.
	Investigación e innovación en FID.	- El fomento de la investigación e innovación como equipos semilleros se realiza desde el primer ciclo de formación inicial docente, en miras al desarrollo de habilidades investigativas orientadas a la consecución del perfil de Egreso de la FID; recogiendo, analizando e interpretando evidencias y crítica reflexiva de la propia práctica como parte de un proceso de autoevaluación y mejora continua; según el DCBN en el módulo de práctica e investigación exigen el uso y la implementación de instrumentos de observación y validación para las sesiones de aprendizaje al practicante y su posterior socialización. - Talleres extracurriculares en coordinación con las diferentes áreas de soporte: bienestar y empleabilidad, psicología, sociología, investigación y enfermería; son parte del fomento investigativo e innovador. - Validación de métodos de estudio con técnicas e instrumentos cualitativos y cuantitativos para identificar características, necesidades e intereses en la formación inicial docente. - Debates sobre los paradigmas de investigación, metodologías, técnicas e instrumentos de la investigación a través de los cursos, la utilización de diversos instrumentos de evaluación, validando su correcta utilización; así mismo, el uso adecuado de los medios tecnológicos para el desarrollo de experiencias educativas. - La planificación, ejecución y elaboración del informe de investigación está vinculada con la problemática observada en las instituciones de educación básica regular.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de competencias de docentes formadores	- Cursos de especialización, que les permitan actualizar y ampliar sus conocimientos en sus respectivas áreas de especialización y en metodologías de enseñanza, para mejorar su desempeño profesional como docente formador. - Reforzamiento de habilidades socioemocionales en los docentes formadores. - Alianzas estratégicas con diversas entidades para el fortalecimiento de las competencias de los docentes

		formadores.
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	- Financiamiento de trabajos de investigación e innovación; así mismo podrá realizar su trabajo de investigación de forma individual o por equipos. - Desarrollo de investigaciones e innovaciones de acuerdo al esquema que propone la institución, pudiendo ser modificados como producto de la innovación investigativa y producir nuevos conocimientos, las que culminarán con un informe y artículo científico para su reconocimiento y publicación, según corresponda. El personal administrativo podrá integrarse a los docentes investigadores para desarrollar investigación. - Participación de docentes investigadores, asesoría y respaldo en la postulación a fondos concursables (Concytec, Innóvate Perú; Usaid, NAS) para proyectos de investigación básica, aplicada o de innovación.
Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua para docentes en ejercicio	- Programas de capacitación para docentes en servicio de acuerdo a las necesidades de los recurrentes. - Programas de profesionalización docente para profesionales y técnicos de diversas carreras.
	Investigación e innovación en la formación continua	- Programas que ofrezcan a los estudiantes de formación continua oportunidades para actualizar y mejorar sus habilidades pedagógicas y didácticas. - Acompañamiento integral a los estudiantes de formación continua durante la ejecución de sus proyectos de investigación e innovación, facilitando orientación personalizada para maximizar el impacto y la calidad de sus trabajos. - Producción y divulgación de conocimiento orientado al cambio y mejora de la práctica pedagógica de docentes en ejercicio.

VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.

Para el buen funcionamiento institucional del IESPP JCC brinda servicios de integridad al público objetivo que son los estudiantes. Por ello, definimos una política transparente basado en principios y valores institucionales. En lo cual explicamos en los siguientes aspectos:

8.1. Definición de fundamentos y enfoques para la gestión institucional

Políticas nacionales	Enfoques de gestión
La Modernización de la Gestión Pública	Gestión por procesos:

es una política del Estado Peruano enfocada en mejorar la calidad de los servicios públicos mediante una gestión por resultados centrada en el ciudadano. Esta política fue oficializada mediante el Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM, y busca que las entidades del Estado actúen con eficiencia, transparencia y orientación al logro de resultados concretos.	Organización y mejora de actividades para lograr resultados educativos. Enfoque Orientado a Resultados En la Ley del Servicio Civil (Ley SERVIR) y el Proyecto Educativo Nacional, se prioriza el impacto en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.
Forma de gestión que organiza la acción institucional en función de procesos claramente definidos, alineados a los servicios ofrecidos y a los resultados esperados por los usuarios. Establecido en la Norma Técnica N.º 002-2025-PCM/SGP.	Según el Artículo 4.- Modelos de procesos estándar. La Secretaría de Gestión Pública en el marco de su rectoría se encuentra facultada para aprobar modelos de procesos estándar para entidades públicas.
Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes n.º 30512 y la Ley del Servicio Civil n.º 30057.	Ley n.º 30512 – Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes: Esta ley regula el funcionamiento de los institutos y escuelas de educación superior, promoviendo la calidad educativa y la formación técnica. Destaca por establecer una carrera pública docente basada en la meritocracia, la evaluación y la capacitación continua, revalorizando el rol del docente en este nivel. Ley n.º 30057 – Ley del Servicio Civil: Busca modernizar la administración pública mediante un régimen laboral unificado, basado en principios de meritocracia, transparencia y evaluación del desempeño. Su objetivo es profesionalizar a los servidores públicos y mejorar la eficiencia del Estado en la atención a la ciudadanía.

8.2. Definición de estilo de gobierno de la institución

El estilo de gobierno del **IESPP JCC** está orientado hacia una gestión **democrática, participativa y colaborativa**, promoviendo una administración basada en la **transparencia, equidad y responsabilidad**. Este enfoque se articula a partir de los principios fundamentales de la **misión institucional**, los **valores** y los **principios éticos** que guían el proceso educativo, asegurando una gestión eficaz y accesible para toda la comunidad educativa.

a. Orientación y dirección institucional. La institución está orientada y dirigida bajo un modelo de gestión participativa y horizontal, en la que se fomenta la colaboración y la toma de decisiones colectivas. La Dirección General lidera el proceso, pero no de manera autoritaria, sino actuando como facilitadora y orientadora, promoviendo la participación activa de todos los actores de la comunidad educativa.

Pilares de la orientación institucional:

- **Colaboración:** fomenta un trabajo en equipo donde todos los miembros aportan sus ideas y soluciones.
- **Transparencia:** asegura que los procesos y decisiones sean claros, accesibles y comprendidos por toda la comunidad educativa.
- **Inclusión:** garantiza que todas las voces sean escuchadas y se tomen en cuenta, especialmente las de aquellos sectores más vulnerables de la comunidad.

- b. Estilo de liderazgo del equipo directivo. El equipo directivo del IESPP JCC adopta un **liderazgo participativo**, priorizando la **toma de decisiones en consenso** y promoviendo un ambiente de **cooperación y respeto**.

El **liderazgo transformacional** es el modelo predominante, buscando siempre la **motivación** y el **desarrollo** de los actores educativos, con énfasis en la mejora continua de los procesos pedagógicos. El equipo directivo actúa como guía, apoyando a los docentes en su formación profesional y velando por el bienestar de los estudiantes.

- c. **Distribución de la autoridad.** La autoridad en el IESPP JCC está distribuida de manera **horizontal y descentralizada**, promoviendo una **gestión compartida** que involucra a todos los sectores de la comunidad educativa. La toma de decisiones no depende exclusivamente del equipo directivo, sino que se basa en el **consenso** alcanzado con los diversos actores.

Este modelo favorece la **delegación de responsabilidades** y fomenta un **trabajo en equipo** para que cada miembro se sienta parte activa del proceso institucional. En este sentido, los docentes tienen un papel clave en la toma de decisiones pedagógicas y académicas.

- d. Obtención de consensos y resolución de conflictos

El IESPP JCC, la resolución de conflictos se basa en la **mediación** y el **diálogo**. Los conflictos se abordan de forma constructiva, con el objetivo de encontrar soluciones que favorezcan a toda la comunidad educativa. Se promueve un enfoque **proactivo** que antepone la prevención de conflictos y la construcción de acuerdos entre las partes.

Además, se garantiza que los consensos sean obtenidos de manera **participativa**, permitiendo que todos los sectores involucrados en los procesos decisionales tengan voz y voto.

- e. Legitimidad y rendición de cuentas

La legitimidad de las decisiones del IESPP JCC se sustenta en la transparencia, la rendición de cuentas y el respeto a los valores institucionales. Se establece que toda decisión debe estar sustentada en los principios de justicia, igualdad y equidad, con un enfoque claro en la mejora continua de los procesos educativos.

El equipo directivo garantiza que la información sobre las decisiones tomadas sea accesible a toda la comunidad educativa, asegurando así la **confianza y legitimidad** en la institución.

8.3. Directrices para la gestión de procesos estratégicos

Dimensiones del subcomponente estratégico	Proceso	Directrices
Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas	✓ Establece un sistema periódico de diagnóstico participativo de necesidades formativas del personal docente y administrativo. ✓ Prioriza acciones formativas alineadas con los objetivos del PEI, PCI, y el Marco del Buen Desempeño Docente y el modelo de servicio educativo docente. ✓ Crea comunidades profesionales de interaprendizaje dentro de la institución. ✓ Promueve la gestión participativa y transparente, el cuidado de la salud, el medio ambiente y la gestión de riesgos. ✓ Se establece convenios y alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas.
	Gestionar condiciones favorables	✓ Genera un clima institucional armónico que motiva a su personal docente y administrativo. ✓ Asegura la disponibilidad y adecuación de recursos materiales, tecnológicos y de infraestructura. ✓ Optimiza la distribución de funciones y responsabilidades con criterios de equidad, eficiencia y transparencia. ✓ Fomenta la participación activa de los docentes, estudiantes y familias en los procesos institucionales. ✓ Incorpora espacios de escucha activa y soporte emocional a los trabajadores y estudiantes.
	Gestionar el cambio	✓ Impulsa procesos de reflexión crítica sobre la práctica pedagógica y de gestión. ✓ Establece mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación del cambio institucional. ✓ Comunica de forma clara y efectiva los objetivos, avances y resultados de los procesos de cambio. ✓ Desarrolla una cultura organizacional orientada al aprendizaje, la innovación y la mejora continua.
Gestión de la calidad	Planificar	✓ Elabora planes anuales y bimestrales alineados al PEI, PCI y al contexto de la institución. ✓ Involucra a los diferentes actores de la comunidad educativa en la construcción del plan. ✓ Considera evidencias previas (evaluaciones internas y externas) para una planificación.
	Monitorear y	✓ Establece indicadores e instrumentos claros para el

	Evaluar	seguimiento de metas institucionales. ✓ Evalúa resultados de aprendizajes, gestión pedagógica, convivencia escolar y recursos. ✓ Sistematiza los datos recogidos para la toma de decisiones basada en evidencias.
	Retroalimentar	✓ Socializa los resultados del monitoreo y la evaluación con el equipo docente mediante Grupos de interaprendizaje (GIA). ✓ Genera espacios de reflexión y diálogo sobre los avances y aspectos a mejorar. ✓ Reconoce logros individuales y colectivos como parte del proceso de mejora.

8.4. Elaboración de directrices para la gestión de procesos de soporte institucional

93

MACRO PROCESO	PROCESO	DIRECTRICES
Soporte institucional	Gestión de recurso económicos y financieros	Administración con responsabilidad y eficientemente los recursos presupuestales para asegurar un servicio de calidad.
	Gestión Logística, de Abastecimiento y Mantenimiento	Administración eficiente de los bienes muebles e inmuebles, los materiales y los servicios que contribuyan a brindar un servicio educativo de calidad.
	Gestión de Personas	Clima institucional positivo que motive al su personal docente y administrativo. Capacitación y evaluación del desempeño de su personal docente y administrativo.
	Gestión de Recursos Tecnológico	Administración y modernización de los recursos tecnológicos que contribuyan a brindar un servicio educativo de calidad.
	Atención al usuario	Brinda al usuario una infraestructura adecuada para su fin. Orienta y atiende al público con respeto y celeridad, resolviendo sus necesidades. Administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas.
	Asesoría Legal	Actúa en cumplimiento del marco normativo que la rige y ampara.

IX. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.

En el marco del Modelo del Servicio Educativo de la FID, la investigación constituye un eje esencial en la formación docente, orientado al desarrollo de una actitud crítica, reflexiva y transformadora. En el contexto del IESPP José Crespo y Castillo de Aucayacu, se evidencia la necesidad de promover una cultura investigativa desde la FID que permita a los estudiantes comprender y transformar su práctica pedagógica. Este proyecto se orienta a implementar una

estrategia de investigación acción participativa (IAP), articulada a las problemáticas reales de las instituciones educativas asociadas.

9.1. Fundamentos y enfoques para el desarrollo de la investigación

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN
Las teorías multidisciplinares que justifican o validan el desarrollo de la investigación e innovación en los servicios de Formación Inicial Docente (FID), tiene basamento en el Constructivismo (Jean Piaget), que desarrolla competencias investigativas; asimismo, en la Teoría del Aprendizaje Experiencial (David Kolb), usa la investigación como parte del aprendizaje docente en la práctica; luego es inevitable citar el Enfoque Socio-crítico (Paulo Freire), que lidera la investigación con compromiso social, participación y reflexión ética; también, cohesiona Neuroeducación (Francisco Mora, Howard Gardner) con la innovación pedagógica basada en la comprensión del funcionamiento cerebral. Mejora la práctica docente a la luz de la reflexión crítica con diversas metodologías utilizadas y adaptarlas a las necesidades de los estudiantes. Va acorde con los cambios sociales y tecnológicos, desde la escuela. La investigación promueve la calidad educativa. Formas docentes investigadores con actitud crítica y reflexiva. Para innovar y transformar la enseñanza y el aprendizaje. Para contextualizar la educación en contextos diversos. Para fomentar la mejora continua desde la investigación con los docentes. Debe realizarse de forma sistemática y reflexiva a través de metodologías activas para resolver problemas reales del aula y del contexto educativo Se realiza durante la Formación Inicial Docente (FID), y en la formación continua.	• Enfoque cuantitativo: Utiliza recolección y análisis estadístico para probar hipótesis y establecer patrones, relaciones y generalizaciones objetivas. • Enfoque Cualitativo: Ausulta fenómenos en profundidad, interpretando significados, experiencias y contextos mediante métodos como entrevistas, observación y análisis textual. • Enfoque mixto: Cohesiona métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa y profunda de los fenómenos investigados. Según Creswell y Plano Clark (2018), la investigación mixta se basa en la recopilación, análisis e interpretación de ambos tipos de datos para obtener una visión más profunda y holística del problema de estudio.

94

9.2. Directrices para el fomento de la investigación e innovación

Se indica que las directrices para el fomento de la investigación en la FID se encuentran establecida para su implantación desde el I ciclo al X ciclo. Del Programa de estudios de Educación Primaria de la institución.

Macroproceso misional	Proceso	Directrices
Formación Inicial Docente	Investigación e innovación en FID (del I al X ciclo)	Promoción de la cultura investigativa desde la práctica formativa. Fomenta en los estudiantes de FID, una cultura de indagación y reflexión crítica constante sobre su práctica pedagógica, promoviendo la investigación como eje articulador de su formación profesional. Se incentivará el análisis de situaciones reales del aula y el entorno educativo como base para formular preguntas, identificar problemáticas y generar soluciones pertinentes. Integración de la investigación en las situaciones de aprendizaje. Diseña experiencias de enseñanza y aprendizaje que partan de problemas o desafíos pedagógicos contextualizados, que motiven a los estudiantes a investigar, experimentar y construir conocimientos significativos. Estas situaciones deben promover la reflexión sistemática sobre la práctica educativa y el planteamiento de propuestas innovadoras. Vinculación entre práctica preprofesional e innovación. Establece un vínculo directo entre la práctica preprofesional y los procesos de práctica e investigación, promoviendo que los futuros docentes identifiquen problemáticas educativas en sus espacios de intervención y propongan soluciones creativas, viables y sostenibles, basadas en evidencias y enfoques (cuantitativos, cualitativos y mixtos). Acompañamiento docente en la investigación. Garantiza el acompañamiento permanente por parte de los docentes formadores del módulo de práctica e investigación, brindando orientación metodológica, seguimiento continuo y retroalimentación formativa en el proceso investigativo que desarrollan los estudiantes, desde la formulación del problema hasta la socialización de resultados. Fomento de proyectos interdisciplinarios e innovadores. Impulsa el diseño y ejecución de proyectos interdisciplinarios que articulen diversos campos del saber pedagógico con propuestas innovadoras, que respondan a las necesidades y particularidades de los contextos educativos (rurales y urbanos), promoviendo la equidad y calidad educativa. Fortalecimiento de capacidades investigativas. Desarrolla estrategias institucionales que fortalezcan las competencias investigativas de los estudiantes y docentes, mediante talleres, seminarios, círculos de investigación, uso de TIC, metodologías activas y acceso a fuentes científicas actualizadas. Difusión y socialización del conocimiento generado. Establece mecanismos institucionales para la divulgación del informe de investigación, a través de actividades endógenas y exógenas. Aplicación de la ética de investigación a través de del procedimiento de INDECOPI, respetando la propiedad intelectual.

Macroproceso misional	Proceso	Directrices
		Todas las producciones realizadas en el marco de la política de investigación e innovación serán registradas en el repositorio institucional, repositorio del Concytec (Alicia, Dina, Regina y Scielo), asegurando la propiedad intelectual de los autores. Promoción de investigación colaborativa para el fortalecimiento de las capacidades investigativas. Los docentes desarrollarán investigaciones e innovaciones de acuerdo al esquema que propone la institución, pudiendo ser modificados como producto de la innovación investigativa y producir nuevos conocimientos, la misma que culminará con un informe y artículo científico para su reconocimiento y publicación según corresponda. Evaluación formativa de procesos de práctica e investigación. Incluye los instrumentos de evaluación formativa, indicadores relacionados con el pensamiento crítico, la capacidad de análisis, la creatividad, el diseño de soluciones pedagógicas y la aplicación del método científico, promoviendo un enfoque reflexivo y transformador de la práctica docente.
Desarrollo profesional de docentes formadores	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	Promoción de la investigación como eje del desarrollo profesional. Fomenta una cultura contextualizada que valore y potencie la investigación educativa como componente fundamental del desarrollo profesional de los docentes formadores, promoviendo su participación activa en proyectos de indagación pedagógica que aporten a la mejora de la enseñanza, el aprendizaje y la formación de futuros docentes. Implementación de una política institucional de incentivos. Diseña y aplica una política institucional de reconocimiento e incentivos dirigida a los docentes formadores que lideren o participen en investigaciones educativas y procesos de innovación pedagógica. Estos incentivos pueden ser económicos, académicos (licencias para investigación, reducción de carga lectiva) o simbólicos (premiación, publicación, participación en eventos). Vinculación entre investigación docente y mejora institucional. Garantiza que las investigaciones desarrolladas por los docentes formadores con grado de maestría, se articulen con los objetivos estratégicos de la institución y respondan a necesidades reales del entorno educativo, generando propuestas de mejora continua en la formación inicial docente y fortaleciendo la calidad del servicio educativo. Creación de comunidades de práctica investigativa. Fomenta la conformación de comunidades de práctica y redes internas de investigación, donde los docentes formadores compartan experiencias, promoviendo el trabajo colaborativo y la retroalimentación mutua.

Macroproceso misional	Proceso	Directrices
		Fortalecimiento de capacidades investigativas. Diseña planes institucionales de fortalecimiento permanente en investigación e innovación pedagógica para los docentes formadores, a través de talleres, diplomados, asesorías metodológicas y acceso a recursos científicos actualizados, con el objetivo de elevar la calidad de sus proyectos y publicaciones académicas. Evaluación del desempeño docente con enfoque investigativo. Incorpora indicadores relacionados con la producción investigativa y la innovación pedagógica en los procesos de evaluación del desempeño docente, valorando el compromiso con la mejora continua de la práctica formativa y el aporte a la construcción colectiva del conocimiento pedagógico. Acompañamiento y asesoramiento institucional. Garantiza un sistema de acompañamiento institucional para la planificación, ejecución y sistematización de investigaciones, a través de comités, coordinadores o equipos de investigación que asesoren a los docentes en el cumplimiento de criterios éticos, metodológicos y técnicos de calidad.
Formación continua	Investigación e innovación en la formación continua	Articulación entre formación continua e investigación pedagógica. Asegura que todos los programas de formación continua, segunda especialidad y profesionalización docente desarrollados por el IESPP incorporen de forma transversal líneas de investigación orientadas a la mejora de la práctica pedagógica, promoviendo una visión reflexiva, crítica e innovadora. Enfoque en problemáticas del ejercicio profesional. Orienta las investigaciones desarrolladas en el marco de la formación continua hacia la identificación, análisis y solución de problemáticas reales que enfrentan los docentes y estudiantes de FID, considerando la diversidad de contextos escolares (urbanos, rurales) y niveles educativos. Desarrollo de proyectos de innovación desde la práctica docente. Los programas de formación continua promuevan la creación de proyectos de innovación pedagógica, basados en procesos de indagación y reflexión crítica de la propia práctica docente, con el fin de generar soluciones creativas, contextualizadas y sostenibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Vinculación entre teoría y práctica a través de la investigación. Garantiza que la formación continua esté basada en un enfoque que integre la teoría con la práctica, mediante la aplicación del método científico en la investigación educativa, el uso de evidencias pedagógicas y la elaboración de propuestas fundamentadas en marcos conceptuales. Fortalecimiento de capacidades investigativas de los docentes en ejercicio. Implementa acciones formativas dentro de los programas de formación continua que fortalezcan

Macroproceso misional	Proceso	Directrices
		las competencias investigativas de los docentes participantes, tales como: formulación de problemas, manejo de enfoques y técnicas de investigación, análisis de datos y sistematización de experiencias. Acompañamiento metodológico y asesoría permanente. Establece mecanismos institucionales de acompañamiento metodológico continuo durante el desarrollo de los procesos investigativos, asignando tutores o asesores especializados que orienten a los estudiantes de FID, en la planificación, ejecución y validación de sus investigaciones. Publicación y socialización de resultados. Promueve la socialización y publicación de los resultados de las investigaciones surgidas en el marco de la formación continua, mediante la participación en eventos académicos, jornadas pedagógicas, redes profesionales, y revistas institucionales o especializadas. Evaluación de impacto de las investigaciones aplicadas. Incorpora un sistema de seguimiento y evaluación del impacto que las investigaciones desarrolladas durante la formación continua generan en la mejora de la práctica pedagógica y los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de retroalimentar las políticas formativas y garantizar la calidad del servicio educativo.

Fuente: Equipo de investigación IESPP JCC.

9.3. Directrices de resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual

Directrices
Protección de la Propiedad Intelectual Garantiza y salvaguarda los derechos de propiedad intelectual sobre la producción científica e innovadora generada por la comunidad educativa del IESPP José Crespo y Castillo, depositándola en el repositorio institucional con autorización expresa de los autores. Criterios de Autoría Reconoce como autor(a) únicamente a quien haya realizado contribuciones sustanciales en el diseño, ejecución, análisis o redacción del manuscrito, conforme a las directrices del CONCYTEC sobre integridad científica. Normas de Citación Cita y referencia toda idea, dato o conclusión ajena de forma precisa, utilizando exclusivamente las normas APA (7ma edición). El incumplimiento constituye plagio y será sancionado según el reglamento institucional.

Acceso Abierto y Originalidad

Solicita autorización escrita a los investigadores para publicar los resultados en acceso abierto en el repositorio institucional. Todo trabajo para optar por el grado o título profesional debe incluir una declaratoria jurada de originalidad, anexada al documento final.

9.4. Líneas de investigación

a. Módulo de práctica e investigación

Las líneas propuestas se enmarcan principalmente como espacio de investigación acción, donde se transforma la enseñanza y se promueve el aprendizaje.

b. Lineamientos, planes y políticas vinculadas

Las líneas de investigación responden a los siguientes documentos y marcos nacionales:

- Documento Nacional del Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) para FID – Educación Primaria.
- Currículo nacional de educación básica (CNEB).
- Proyecto Educativo Nacional al 2036.
- Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec).
- Políticas de la Educación Superior Pedagógica (Minedu).

c. Vinculación con el programa de estudio de Educación Primaria

Prioriza la formación en didáctica de las áreas curriculares, evaluación formativa, uso pedagógico de las TIC, atención a la diversidad y reflexión sobre la práctica educativa. Por ello, las líneas de investigación se articulan estrechamente con estas dimensiones formativas.

d. Relación con el perfil de egreso del estudiante de FID

Las líneas de investigación se articulan con los rasgos del perfil de egreso del estudiante de Educación Primaria, tales como:

- Capacidad para investigar y reflexionar críticamente sobre su práctica pedagógica.
- Habilidad para identificar problemas pedagógicos y proponer alternativas de mejora.



PERÚ

Ministerio
de Educación



Dirección Regional
de Educación
Huánuco



IESPP
José Crespo y Castillo
D.S.N° 007-87-ED

- Dominio de estrategias didácticas y metodológicas, fundamentado con las evidencias del caso.
- Compromiso con la innovación, inclusión y mejora continua en su desempeño profesional.

Líneas de investigación

Área	Lineamientos y políticas	Perfil de egreso FID	Líneas de investigación	Subtemas	Investigadores	Justificación
Práctica e investigación	DCBN – PEN 2036	Desarrollo de habilidades investigativas orientadas al recojo, análisis e interpretación de evidencias de la propia práctica.	Didáctica e innovación educativa	✓ Metodologías activas ✓ ABP ✓ Resolución de problemas matemáticos ✓ Aula invertida ✓ Comprensión lectora ✓ Evaluación de programas de innovación ✓ Comparación de resultados académicos.	✓ Docentes, estudiantes ✓ Segunda especialidad ✓ Complementación pedagógica.	Permite generar evidencia científica sobre la efectividad de estrategias didácticas innovadoras, fortaleciendo la práctica docente y la mejora de los aprendizajes, en coherencia con el DCBN y el enfoque de investigación formativa exigido por la DIESP.
Educación para el desarrollo integral, diversidad e inclusión	DCBN – PEN 2036	Diseño y aplicación de estrategias didácticas para el logro de aprendizajes significativos.	Educación inclusiva y desarrollo socioemocional	✓ Gestión escolar y desarrollo socioemocional ✓ Educación intercultural, inclusión educativa ✓ Desarrollo personal, diversidad cultural, habilidades blandas.	✓ Docentes, estudiantes ✓ Segunda especialidad ✓ Complementación pedagógica.	Responde a los enfoques transversales del CNEB y al PEN 2036, promoviendo investigaciones que favorecen la equidad, la inclusión y el desarrollo integral del estudiante en contextos diversos.
Gestión y calidad educativa	DCBN – PEN 2036	Reflexión crítica y mejora continua de la práctica docente.	Gestión institucional y liderazgo pedagógico	✓ Liderazgo directivo, gestión con la comunidad ✓ Evaluación interna y externa ✓ Sistemas de calidad, programas de formación docente.	✓ Docentes, estudiantes ✓ Segunda especialidad ✓ Complementación pedagógica.	Sustenta la mejora continua de la gestión institucional y la calidad educativa, aportando evidencia para la toma de decisiones y el aseguramiento de la calidad exigido en procesos de licenciamiento.

Educación para la salud y medio ambiente	CNEB – PEN 2036	Dominio didáctico de las áreas curriculares del CNEB.	Educación para el bienestar y la sostenibilidad	✓ Nutrición, hábitos alimenticios ✓ Conciencia ambiental, hábitos saludables ✓ Desarrollo psicomotriz.	✓ Docentes, estudiantes ✓ Segunda especialidad ✓ Complementación pedagógica.	Alineada al enfoque de bienestar y sostenibilidad del PEN 2036, promueve investigaciones aplicadas que impactan en la formación integral y en estilos de vida saludables desde la educación.
Currículo	DCBN – PEN 2036	Uso de la evaluación formativa con fines de mejora del aprendizaje.	Diseño y gestión curricular	✓ Currículo por competencias ✓ Adaptación curricular, planificación curricular ✓ Epistemología curricular, experiencias curriculares ✓ Planificación interdisciplinaria.	✓ Docentes, estudiantes ✓ Segunda especialidad ✓ Complementación pedagógica.	Permite analizar y mejorar la implementación curricular, asegurando coherencia entre el DCBN, el CNEB y la práctica pedagógica, aspecto clave en la evaluación para licenciamiento.
Material educativo	CNEB – PEN 2036	Perfil de egreso FID	Recursos y mediación didáctica	✓ Uso y eficiencia de materiales educativos ✓ Textos escolares, autogestión del aprendizaje ✓ Experiencias con material educativo.	✓ Docentes, estudiantes ✓ Segunda especialidad ✓ Complementación pedagógica.	Justifica la investigación sobre pertinencia y uso pedagógico de materiales educativos, fortaleciendo la mediación didáctica y el logro de aprendizajes significativos.
Competencias digitales	DCBN – CNEB – PEN 2036	Desarrollo de habilidades investigativas orientadas al recojo, análisis e interpretación de evidencias de la propia práctica.	TIC e innovación educativa	✓ Aprendizaje mediado por TIC ✓ Entornos digitales, brecha digital ✓ Redes sociales en educación.	✓ Docentes, estudiantes ✓ Segunda especialidad ✓ Complementación pedagógica.	Responde a las demandas de la transformación digital y al PEN 2036, promoviendo investigaciones que fortalezcan las competencias digitales docentes y estudiantiles con enfoque pedagógico.

X. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI

10.1. Definición de la estrategia de evaluación del PEI

La evaluación del PEI, siendo un proceso crucial para medir el cumplimiento de los objetivos estratégicos, permite establecer un sistema organizado, participativo y basado en evidencias para monitorear, evaluar y retroalimentar la implementación del PEI, asegurando su alineación con los objetivos de formación inicial docente en el programa de estudios de Educación Primaria, se centra en tres aspectos fundamentales:

a. Valoración del cumplimiento de la ruta estratégica:

- **Acciones estratégicas:** Se evalúa si las acciones definidas para alcanzar los objetivos estratégicos se están ejecutando correctamente.
- **Indicadores y metas:** Se analiza si los indicadores de éxito y las metas establecidas se están cumpliendo dentro de los plazos y de acuerdo con los estándares de calidad definidos en el PEI.

b. Entrega de productos y servicios:

- Se revisa si los productos y servicios derivados de los procesos y procedimientos establecidos en el **Modelo de Planeamiento Institucional (MPI)** han sido entregados de manera adecuada, asegurando que estos satisfacen las expectativas y necesidades de los usuarios.

c. Seguimiento de actividades y metas físicas previstas en el PAT:

- Se realiza un seguimiento sistemático de las actividades y las metas físicas incluidas en el **Plan Anual de Trabajo (PAT)**, garantizando que estas se ejecuten correctamente y dentro de los parámetros establecidos.

Para concretar los objetivos de la evaluación del **PEI**, la institución debe planificar y organizar el proceso de recolección de información. El objetivo de la evaluación de PEI es Garantizar la ejecución efectiva y el ajuste continuo mediante un proceso de evaluación integral que mida el avance de metas estratégicas, identifique desviaciones y genere acciones correctivas, fortaleciendo la calidad de la formación en Educación Primaria. Los siguientes elementos son esenciales para garantizar una recopilación efectiva y eficiente:

1. Información que se necesita recoger:

- Cumplimiento de la ruta estratégica: Datos sobre el progreso de las acciones estratégicas, indicadores de rendimiento y el logro de las metas establecidas.
- Entrega de productos y servicios: Información sobre los productos y servicios generados por la implementación de los procesos y procedimientos establecidos en el MPI.
- Actividades y metas físicas previstas en el PAT: Información sobre el cumplimiento de las actividades y metas físicas en relación con el plan anual de trabajo.

2. Instrumentos que se utilizarán para ello:

- Encuestas y cuestionarios: Para recolectar datos cuantitativos y cualitativos de los estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Entrevistas: Realizadas a líderes institucionales y personal clave para obtener información detallada y contextualizada.
- Revisión de documentos: Análisis de informes, registros de actividades, metas alcanzadas, y otros documentos institucionales.
- Observación directa: Observación de las prácticas y procesos en la institución para evaluar su alineación con los objetivos estratégicos.

3. Fuentes o medios donde se encuentra la información:

- Documentos internos: Planes estratégicos, informes de actividades, registros de metas, informes de seguimiento del PAT.
- Encuestas y entrevistas con la comunidad educativa: Estudiantes, docentes y personal administrativo proporcionarán información clave sobre la implementación.
- Sistemas de información institucional: Bases de datos que gestionan el progreso de los proyectos, la matriculación, y el rendimiento académico.
- Observaciones en el aula y en la gestión institucional: Para evaluar las metodologías de enseñanza, la gestión administrativa y el ambiente educativo.

4. Frecuencia con la que se recogerá la información:

- De manera continua: Para el seguimiento de las actividades y metas físicas del PAT, la información debe ser recolectada y analizada de forma mensual o trimestral.

- De manera periódica: Evaluaciones más profundas pueden hacerse anualmente o en momentos clave, como al cierre de un ciclo académico o al finalizar un proyecto estratégico.
- Evaluaciones ad hoc: En casos específicos de eventos o resultados excepcionales que requieran una atención inmediata.

5. Responsables del recojo y análisis de la información:

- Equipo de evaluación institucional: Responsable de la planificación, recolección y análisis general de la información. Incluye a personal de dirección y coordinación académica.
- Responsables de áreas específicas: Dependiendo de los indicadores, pueden ser los coordinadores de los programas académicos, docentes y responsables administrativos los encargados de recolectar datos más específicos.
- Asesores y consultores externos: En caso de requerir validación externa o apoyo en la recolección y análisis de datos.
- Estudiantes y personal administrativo: Colaboradores clave en el suministro de información directa sobre los procesos y productos de la institución.

En esa línea, se propone la construcción de la matriz que consolide dichos elementos donde pasamos a explicar los siguiente:

Elementos de la Matriz de Evaluación	Descripción
Objetivos Estratégicos	Los objetivos a largo plazo que guían la gestión y el funcionamiento de la institución.
Acciones Estratégicas	Las actividades específicas que se llevarán a cabo para lograr los objetivos estratégicos.
Indicadores	Medidas cuantificables que permiten evaluar el progreso hacia los objetivos.
Metas	Resultados concretos y medibles que se esperan alcanzar dentro de un plazo determinado.
Fuente de verificación	Los documentos, registros o datos que validan el cumplimiento de los indicadores.
Método de recolección de información	El enfoque y las herramientas utilizadas para recopilar los datos necesarios para evaluar el progreso.
Responsable del recogido y análisis de información	La persona o el equipo encargado de recolectar y analizar los datos relevantes.
Frecuencia	La periodicidad con la que se debe recolectar y revisar la información.
Uso de los resultados	Cómo se aplicarán los resultados obtenidos a la toma de decisiones y la mejora continua.

Tabla 27 Matriz de evaluación

OE	AE	Indicador	META									Fuente de Verificación	Método de recolección de información	Responsable del recojo y análisis de información	Frecuencia	Uso de los resultados
			Valor Inicial	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028					
Fortalecer la calidad de la formación docente mediante la gestión articulada de las necesidades formativas, las condiciones institucionales y los procesos de mejora continua.	Fortalecimiento de capacidades a través de talleres colegiados y pasantías con equipo docentes a nivel profesional e institucional.	Porcentaje de docentes formadores y estudiantes que fortalecen capacidades para el logro de las competencias.	30%	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	90 %	95 %	100 %	Informe	Cuestionario virtual	Director General	Anual	Director General Jefe de Unidad Académica
Consolidar la gestión de la calidad institucional mediante la planificación, el monitoreo, la evaluación y la retroalimentación continua, orientados a la mejora permanente del servicio	Planificación y ejecución y retroalimentación de un sistema de acompañamiento, asesoría y evaluación a la implementación de los instrumentos de gestión institucional, basado en el	Sistema de acompañamiento, monitoreo y asesoría a la implementación de instrumentos de gestión institucional.	0	1		1			1	1	2	Informe	Lista de cotejo	Área de calidad.	Semestral	Director General Jefe de Unidad Académica Docentes

106

OE	AE	Indicador	META									Fuente de Verificación	Método de recolección de información	Responsable del recojo y análisis de información	Frecuencia	Uso de los resultados
			Valor Inicial	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028					
educativo.	enfoque por procesos y resultados., basado en el enfoque por procesos y resultados.															
Incrementar significativamente los promedios de aprendizajes de los estudiantes.	Aplicación de la evaluación formativa en el proceso de enseñanza aprendizaje con énfasis en el pensamiento crítico, creativo y reflexivo.	Reporte de logros de aprendizajes en el desarrollo de las capacidades del pensamiento crítico, creativo y reflexivo.	2	2	2				2	2	2	Informe	Registro auxiliar	Jefe de Unidad Académica Secretaría Académica	Semestral	Director General Jefe de Unidad Académica Secretaría Académica Docentes
Desarrollar acciones de soporte académico y socioemocional en los estudiantes.	Diseño e implementación de protocolos, estrategias e instrumentos para la mejora del clima emocional, convivencia y manejo de	Porcentaje de estudiantes que participan activamente en talleres vivenciales de desarrollo personal, emocional y	40%	60 %	70 %				85 %	95 %	100%	Acta	Ficha de asistencia	Jefe del Bienestar y empleabilidad Soporte Psicológico	Mensual	Director General Jefe de Unidad Académica Soporte Psicológico

OE	AE	Indicador	META									Fuente de Verificación	Método de recolección de información	Responsable del recojo y análisis de información	Frecuencia	Uso de los resultados
			Valor Inicial	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028					
	conflictos.	cognitiva.														
Fortalecer la investigación e innovación educativa en los docentes formadores.	Capacitación a través de talleres y asesorías, para fortalecer las habilidades investigativas según las líneas de investigación e innovación.	Porcentaje de docentes con dominio disciplinar para el desarrollo de investigación e innovación educativa.	10%	20%	25%				30%	60%	75%	Informe	Lista de cotejo	Jefe de Unidad de Investigación e Innovación	Anual	Director General Jefe de Unidad de Investigación e Innovación
Mejorar los desempeños del personal docente y directivo de la educación básica, mediante la formación continua.	Desarrollo de programas de profesionalización docente, de segunda especialidad y especialización, según necesidades formativas.	Número de programas de profesionalización docente y programas de segunda especialidad, implementados según demanda de formación continua.	0	0	0				1	2	2	Plan de estudio	Cuestionario virtual	Jefe de Unidad de Formación Continua	Anual	Director General Jefe de Unidad de Formación Continua

OE	AE	Indicador	META									Fuente de Verificación	Método de recolección de información	Responsable del recojo y análisis de información	Frecuencia	Uso de los resultados
			Valor Inicial	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028					
Mejorar la infraestructura, el equipamiento y mobiliario para el trabajo individual y la gestión del talento humano, orientados al desempeño eficiente y a la calidad de la formación docente	Desarrollo de planes de mejora de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	Informes de ejecución de planes de mejora de infraestructura, equipamiento y mobiliario.	0	1	1				1	1	1	Informe	Ficha	Jefe de la Unidad Administrativa	Anual	Director General Jefe de la Unidad Administrativa
Desarrollar un sistema de control del uso de los recursos financieros y tecnológicos, si como la calidad de atención al usuario, mediante sistemas eficientes para asegurar la calidad del	Actualizar las directivas de manejo e información financiera y diseñar un software de información financiera para una gestión eficiente de los recursos de la institución.	Reporte de los bienes y servicios administrativos.	4	4	4				4	4	4	Informe	Formulario	Jefe de la Unidad Administrativa	Trimestral	Director General Jefe de la Unidad Administrativa

OE	AE	Indicador	META									Fuente de Verificación	Método de recolección de información	Responsable del recojo y análisis de información	Frecuencia	Uso de los resultados
			Valor Inicial	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028					
servicio educativo.																
. Fortalecer la gestión del soporte legal institucional mediante la implementación progresiva de mecanismos de asesoramiento jurídico y el cumplimiento del marco normativo vigente.	Implementación progresiva de estrategias para el fortalecimiento del soporte legal institucional, mediante la gestión de asesoría legal a través de convenios o servicios externos, la capacitación normativa del personal y la elaboración de protocolos para el cumplimiento de la normativa vigente.															

110

Fuente: Taller de actualización y adecuación del PEI, según la RVM 097-2022 – MINEDU.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación Huánuco

EESPP
José Crespo y Castillo
R.D.R N° 00712-2018



Preguntas para el análisis de tipo cualitativo que explique lo logrado o no logrado. Se propone las siguientes preguntas como estrategias de evaluación:

Preguntas análisis	Respuestas
• ¿Cuáles son las acciones estratégicas implementadas? • ¿Cuál es el progreso de los productos? • ¿Cuáles fueron los motivos más importantes por los cuales se cumplió con las acciones estratégicas? • ¿Cuáles fueron las limitaciones para el cumplimiento de las acciones estratégicas del PEI?, • ¿Qué situaciones o eventos ocurrieron durante el año de análisis del PEI para no lograr el cumplimiento de las acciones estratégicas? • ¿Qué medidas se adoptaron para atenuar o manejar las limitaciones? • ¿Se han identificado resultados no previstos? • ¿Qué conclusiones y recomendaciones tiene para este periodo de evaluación del PEI? ¿Cuáles son las acciones estratégicas implementadas? ¿Cuál es el progreso de los productos? • ¿Cuáles fueron los motivos más importantes por los cuales se cumplió con las acciones estratégicas? • ¿Cuáles fueron las limitaciones para el cumplimiento de las acciones estratégicas del PEI?, ¿Qué situaciones o eventos ocurrieron durante el año de análisis del PEI para no lograr el cumplimiento de las acciones estratégicas? • ¿Qué medidas se adoptaron para atenuar o manejar las limitaciones? • ¿Se han identificado resultados no previstos? • ¿Qué conclusiones y recomendaciones tiene para este periodo de evaluación del PEI?	

Para informe de avance tenemos el siguiente esquema:

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PEI

I. Datos generales
• Institución:
• Región:
• Provincia:
• Distrito:
• Periodo de vigencia del PEI:
• Año de reporte:
• Semestre de reporte:
• Responsable:
II. Descripción del progreso de los productos Cumplimiento de las acciones estratégicas y avance hacia el logro de objetivos estratégicos.
• Objetivo estratégico 1
○ Acción estratégica 1.
○ Acción estratégica 2.
○ Acción estratégica 3.
• Objetivo estratégico 2
○ Acción estratégica 1.
○ Acción estratégica 2.
○ Acción estratégica 3.
III. Descripción de las limitaciones y medidas adoptadas
IV. Resultados no previstos
V. Conclusiones y recomendaciones
ANEXOS

113

XI. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA

La evaluación de la mejora continua, tiene la finalidad de asegurar la calidad educativa y garantizar el perfil de egreso según DCBN. Se realizará al término de cada año de ejecución del Plan Estratégico Institucional (PEI), tomando como referencia los objetivos planificados y la línea de base establecida. Este análisis permitirá contrastar las metas previstas con los logros alcanzados en cada período, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia.

Los resultados de la evaluación constituirán la base para el diseño e implementación de acciones orientadas a la mejora continua del desempeño institucional. Estas acciones serán comunicadas y validadas en espacios de socialización con los diversos actores de la comunidad educativa, incluyendo a los equipos directivos, personal docente y administrativo, estudiantes, egresados y otros grupos de interés.

La Unidad de Gestión de la Calidad convocará reuniones técnicas con el propósito de identificar las causas raíz de los resultados obtenidos e interpretar las brechas existentes en relación con los objetivos estratégicos. Este proceso permitirá detectar oportunidades de mejora que serán sistematizadas y priorizadas para su atención.

Una vez identificadas las oportunidades de mejora, la unidad responsable de la acción estratégica correspondiente elaborará un plan de intervención específico, en coordinación con el equipo de gestión pedagógica. Las acciones propuestas serán aprobadas por la Dirección General y posteriormente integradas en el Plan Anual de Trabajo (PAT). Asimismo, dichas acciones serán presentadas a la comunidad educativa mediante mecanismos formales de comunicación institucional.

La implementación de las acciones de mejora se incorporará en los planes operativos de las áreas y unidades de gestión involucradas y será anualmente. El cumplimiento y efectividad de estas acciones será monitoreado y evaluado en el ciclo de revisión del PAT del siguiente año, como parte del sistema institucional de seguimiento y evaluación.

Los responsables de la mejora continua en la institución son:

Dimensión Estratégica : Dirección General y Calidad.

Dimensión Misional : Unidad Académica, Unidad de Investigación,

Unidad de Formación Continua y Coordinación de Bienestar y Empleabilidad y Calidad.

Dimensión de Soporte : Dirección General, Área de Administración y Calidad.

La propuesta de mejora para el año 2023, se adjunta en anexo.

A continuación, se describe la propuesta de mejora para el año 2025, se adjunta en anexo.

Tabla 28 Propuesta de acciones de mejora en función de la evaluación de la implementación del PEI en el año 2025

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	VALOR ACTUAL		ACCIONES DE MEJORA
			AÑO	VALOR	
1. Fortalecer la calidad de la formación docente mediante la gestión articulada de las necesidades formativas, las condiciones institucionales y los procesos de mejora continua.	Fortalecimiento de capacidades a través de talleres colegiados y pasantías con equipo docentes a nivel profesional institucional.	Porcentaje de docentes formadores y estudiantes que fortalecen capacidades para el logro de las competencias.	2025	50%	Diseñar y poner en funcionamiento un sistema formalizado de retroalimentación a nivel académico y administrativo, que promueva la comunicación continua y constructiva entre los distintos actores de la institución, con el fin de identificar áreas de mejora, fortalecer buenas prácticas y fomentar la cultura de mejora continua.
2. Consolidar la gestión de la calidad institucional mediante la planificación, el monitoreo, la evaluación y la retroalimentación continua, orientados a la mejora permanente del servicio educativo	Planificación y ejecución y retroalimentación de un sistema de acompañamiento, asesoría y asesoría a la implementación de los instrumentos de gestión institucional, basado en el enfoque por procesos y resultados.	Sistema de acompañamiento, monitoreo y asesoría a la implementación de instrumentos de gestión institucional.	2025	1	Diseñar y ejecutar un sistema de acompañamiento, asesoría y evaluación de la implementación de los instrumentos de gestión institucional, basado en el enfoque por procesos y resultados.
3. Incrementar significativamente los promedios de aprendizajes de los estudiantes.	Aplicación de la evaluación formativa en el proceso de enseñanza aprendizaje con énfasis en el pensamiento crítico, creativo y reflexivo.	Reporte de logros de aprendizajes en el desarrollo de las capacidades del pensamiento crítico, creativo y reflexivo.	2025	1	Aplicar la evaluación formativa en el proceso de enseñanza aprendizaje con énfasis en el pensamiento crítico, creativo y reflexivo.
4. Desarrollar acciones de soporte académico y socioemocional en los estudiantes.	Diseño e implementación de protocolos, estrategias e instrumentos para la mejora del clima emocional, convivencia y manejo de conflictos.	Porcentaje de estudiantes que participan activamente en talleres vivenciales de desarrollo personal, emocional y cognitiva.	2025	50%	Diseñar e implementar los protocolos, estrategias e instrumentos para la mejora del clima emocional, convivencia y manejo de conflictos dirigido a los estudiantes y docentes.
5. Fortalecer la investigación e innovación educativa en los docentes formadores.	Capacitación a través de talleres y asesorías, para fortalecer las habilidades investigativas según las líneas de investigación e innovación.	Porcentaje de docentes con dominio disciplinar para el desarrollo de investigación e innovación educativa.	2025	20%	Diseñar y ejecutar el plan de fortalecimiento de las competencias y las habilidades investigativas de los docentes formadores de acuerdo a las líneas de investigación e innovación mediante la ejecución de talleres y asesorías especializadas.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	VALOR ACTUAL		ACCIONES DE MEJORA
			AÑO	VALOR	
6. Mejorar los desempeños del personal docente y directivo de la educación básica, mediante la formación continua.	Desarrollo de programas de profesionalización docente, de segunda especialidad y especialización, según necesidades formativas.	Número de programas de profesionalización docente y programas de segunda especialidad, implementados según demanda de formación continua.	2025	0	Diseñar y poner en funcionamiento los programas de profesionalización docente, de segunda especialidad y especialización, según necesidades formativas.
7. Mejorar la infraestructura, el equipamiento y mobiliario para el trabajo individual y en equipo.	Desarrollo de planes de mejora de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	Informes de ejecución de planes de mejora de infraestructura, equipamiento y mobiliario.	2025	1	Formular de forma consensuada el Plan Anual de Trabajo (PAT), que integre estrategias para la mejora continua del sistema de abastecimiento, infraestructura, equipamiento y mobiliario institucional, asegurando condiciones óptimas y sostenibles para el desarrollo eficiente de las actividades académicas y administrativas.
8. Desarrollar un sistema de control del uso de los recursos financieros y tecnológicos, sí como la calidad de atención al usuario, mediante sistemas eficientes para asegurar la calidad del servicio educativo.	Diseño de un sistema de información financiera para una gestión eficiente de los bienes y servicios administrativos.	Reporte de los bienes y servicios administrativos.	2025	0	Diseñar e implementar los instrumentos de gestión financiera que mejoren la captación de ingresos y garanticen un uso eficiente de los recursos, para asegurar la sostenibilidad económica y la mejora continua de la calidad del servicio educativo.
9. Mejorar la infraestructura, el equipamiento y mobiliario para el trabajo individual y la gestión del talento humano, orientados al desempeño eficiente y a la calidad de la formación docente.	. Desarrollo de planes de mejora de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.				

También, para la mejorando con continua institucional, presentamos la siguiente pregunta como sugerencia.

Preguntas	Respuestas
¿Cómo se utilizarán o usarán los resultados de los reportes de seguimiento e informes de evaluación del PEI?	
¿Cómo se identificarán las oportunidades de mejora a partir de dichos resultados?	
¿Qué tipo de planes o acciones de mejora serán propuestos?	
¿Cómo se realizará la verificación de los planes o acciones de mejora propuestos?	
¿Quién es responsable de la mejora continua en la institución?	

REFERENCIA

- Ley General de Educación – Ley N.º 28044, Congreso de la República del Perú. (2003). Ley N.º 28044, Ley General de Educación. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>
- Ley N.º 30512 – Institutos y Escuelas de Educación Superior Congreso de la República del Perú. (2016). Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://vlex.com.pe/vid/ley-n-30512-institutos-938446321>
- Modelo de Servicio Educativo (MINEDU, 2021) Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2021). Modelo de Servicio Educativo de los Institutos de Educación Superior Pedagógica. Lima: MINEDU. Recuperado de <https://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/producto/modelo-de-servicio-educativo-para-las-escuelas-de-educacion-superior-pedagogica-2021>
- Orientaciones para el Proyecto Educativo Institucional (MINEDU, 2017) Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2017). Orientaciones para la formulación del Proyecto Educativo Institucional en Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Lima: MINEDU. Recuperado de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6634>
- Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2020) Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2020). Marco del Buen Desempeño Docente para Institutos de Educación Superior Pedagógica. Lima: MINEDU. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2018, 18 de octubre). Resolución Ministerial N.º 570-2018-MINEDU: Crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Lima: MINEDU. <https://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/producto/modelo-de-servicio-educativo-para-las-escuelas-de-educacion-superior-pedagogica/>
- Normas para la Gestión del IESPP – RVM N.º 193-2018-MINEDU Ministerio de Educación del Perú. (2018). Normas para la Gestión del Instituto de Educación Superior Pedagógico [Resolución Viceministerial N.º 193-2018-MINEDU]. Lima: MINEDU. Recuperado de <https://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/normativa/>