

**HACIA LA EXCELENCIA FORMANDO  
DOCENTES PARA EL PERÚ Y EL MUNDO**

**E.E.S.P.P. MONS. FRANCISCO GONZALES BURGA**



**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL**



**2022 - 2025**



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA  
"MONSEÑOR FRANCISCO GONZALES BURGA"  
DE LA REGION LAMBAYEQUE  
LICENCIADA MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 357-2020-MINEDU  
DIRECCIÓN: LOS EUCALIPTOS N° 100-EL ALGODONAL-FERREÑAFE.  
CODIGO MODULAR N° 1157916



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 080-2022-EESPP "MFGB"-F.

Ferreñafe, 14 de octubre 2022

### **VISTO:**

El informe N° 027-2022 de fecha 12 de octubre del 2022, emitido por el Profesor Salvador Burga Guevara, en representación del equipo responsable de la actualización del Documento de Gestión "Proyecto Educativo Institucional "PEI".

### **CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes, y su reglamento D.S. N° 10-2017-MINEDU, establecen las disposiciones que regulan la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicos y privados. Que el artículo 59 del D.S. N° 10-2017-MINEDU, establece los requisitos para el licenciamiento, la Resolución Ministerial N° 570-2018- MINEDU, el Modelo de Servicio Educativo (MSE) que define y organiza los componentes pedagógicos y de gestión institucional de los IESP/EESP para orientar su funcionamiento y brindar un servicio formativo de calidad para la formación de profesionales.

Que habiéndose aprobado la RVM N° 097-2022 que aprueba el documento normativo denominado "Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica" la cual define los cinco documentos de gestión que la EESPP "MFGB"-L debe actualizar para lograr el licenciamiento de los programas de Ciencia y Tecnología y Matemática.

Que mediante la Resolución Directoral N° 075-2022— EESPP/MFGB"-F. se conforma los equipos para actualizar los documentos de gestión y en base a las exigencias que el caso lo amerita, es necesario actualizar los documentos de gestión institucional-2022 al nuevo modelo y enfoques propuesto por el Ministerio de Educación, con fines de licenciamiento

### **SE RESUELVE:**

**Artículo Primero: APROBAR** el documento de gestión denominado "PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL" PEI que se mantendrá vigente desde el 17 de octubre 2022 hasta el 17 de octubre del 2025.

**Artículo Segundo:** Encargar al personal directivo, docente, administrativo y estudiantes en general, el conocimiento y cumplimiento del presente documento institucional.

**Artículo tercero:** Encargar a la Jefatura de Tecnología de la Información, la publicación de la presente resolución en el portal Web institucional.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE



  
Ma. Salvador Burga Guevara.  
Director de la EESPP "MFGB"  
Celular N° 902779933

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DE LA  
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA  
MONSEÑOR FRANCISCO GONZALES BURGA

INTEGRANTES DEL EQUIPO

Director	Salvador BURGA GUEVARA
Unidad de calidad	Walter Manuel CHANAMÉ CASAS
Profesor	Jorge Francisco PRIMO ORDOÑEZ
Profesor	David Armando CHÁVEZ LLUEN
Profesora	María Elena NÚÑEZ OBLITAS
Administrativo	Juana Rosa BAUTISTA VERA
Estudiante	Octavio PÉREZ RIVADENEIRA
Estudiante	Erlit CAVERO HIDROGO

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN	6
DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO	12
ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO	47
MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES	50
OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS	55
INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES	61
PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	71
PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	108
POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	117
ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI	134
PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA	134
ANEXOS	151
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	163

## PRESENTACIÓN

La Escuela de Educación Superior Pedagógica “Monseñor Francisco Gonzales Burga” en mérito a la Resolución Ministerial 357-MINEDU del 2 de setiembre del 2020, oferta dos programas de estudios: La Denominación de Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública, ha despertado el interés de muchos estudiantes para optar una formación profesional en educación en esta casa Superior de Estudios. Hoy en día, estos dos programas constituyen más del 50% de la población estudiantil. El Monseñor Francisco Gonzales Burga, también ofertan dos carreras profesionales que son: la PROGRAMA DE ESTUDIOS de Ciencia y Tecnología, Matemática y Computación e Informática. Nuestro interés institucional en esta oportunidad se sustenta en Licenciar las carreras profesionales de Ciencia y Tecnología y Matemática. Esta razón ha generado el interés de los directivos, Jefes, Docentes, estudiantes y personal administrativo de iniciar un arduo trabajo para actualizar los documentos de gestión: El Proyecto Educativo Institucional, El Proyecto Curricular institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento institucional y el Manual de Proceso Institucional., sustentado en las 7 condiciones básicas de calidad que son: Gestión Institucional; Desarrollo de Investigación e Innovación; Gestión Académica y Programas de Estudios; Estructuras Educativa, Recursos para el Aprendizaje y Mantenimiento; La Disponibilidad del Personal Directivo, Jerárquico, docentes, administrativos y estudiantes de los programas y/o carreras profesionales han hecho posible la actualización del PEI y todos los documentos de gestión que se derivan o se relacionan con el PEI, ha sido elaborado teniendo en cuenta un plan de trabajo, la sensibilización de la comunidad educativa, el diagnóstico institucional aplicado en el mes de agosto del presente año y la oferta de plazas docentes que se ofrece anualmente en las UGELES de Chiclayo, Lambayeque y Ferreñafe, dando de esta forma, solidez a la gestión institucional para la formación competente de sus estudiantes.

La Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 10-2017 MINEDU, establece los parámetros para el proceso de licenciamiento de los Institutos de Educación Superior Pedagógica, y de acuerdo a la Resolución Viceministerial 097-2022-MINEDU La EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” participa en el Licenciamiento de nuevos programas de estudios solicitando licenciar la carrera Profesional de Matemática y Ciencia y Tecnología.

## I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	:Escuela de Educación Superior Pedagógica “Monseñor Francisco González Burga”
Dependencia Administrativa	: Gerencia Regional de Educación de Lambayeque
Código Modular	:1157916
Ubicación	
Distrito	:Ferreñafe
Provincia	:Ferreñafe
Región	:Lambayeque
Dirección	: Los Eucaliptos N° 100 Urb. El Algodonal
Dirección Telefónica	:074-286448
Página Web	: <a href="http://www.iesppmfgb.edu.pe">www.iesppmfgb.edu.pe</a>
Facebook Oficial	:Escuela de Educación Superior Pedagógico Publica “Monseñor Francisco Gonzales Burga”
Correo Electrónico:	: <a href="mailto:tramitedocumentario@iesppmfgb.edu.pe">tramitedocumentario@iesppmfgb.edu.pe</a>
Fecha de creación	:10 de diciembre de 1991
Documento de creación	:D.S. N° 0040-91-ED del 10-12-1991
Fecha de Licenciamiento	:2 de Stetiembre del 2020.
Ultima Revalidación	:R.D.N°149-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID
Licenciada por	:Resolución Ministerial N° 357-2020-MINEDU
Tipo de gestión	:Pública
Turno	:Diurno
Programas de estudio Licenciadas:	
• Educacion Primaria	: Licenciada por R.M. 357-2020-MINEDU
• Educacion Primaria EIB	: Licenciada por R.M. N° 357-2020-MINEDU
Programas de Estudios revalidados	
• Computación e informática	: R.D. N° 149-2916-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID
• Matemática	: R.D. N° 149-2916-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID
• Ciencia y Tecnologia	: R.D. N° 149-2916-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID
Director General	: Mg. Salvador Burga Guevara

**TABLA 1**  
**PERSONAL DIRECTIVO, JERÁRQUICO Y DOCENTE 2022**

Nº	PERSONAL DIRECTIVO Y JERÁRQUICO	DATOS PRINCIPALES
1	BURGA GUEVARA, Salvador	Director General
2	HORNA PFLUCKER, Yris Esther	Jefe de Unidad Académica
3	PRIMO ORDÓÑEZ, Jorge Francisco	Coordinador de Área Académica: Secundaria
4	TELLO SÁNCHEZ, Violeta	Coordinador de Área Académica: Primaria
5	CAJO CHUNGA, Luis Antonio	Secretario Académico
6	PUICÓN LLUEN, Juana	Docente encargado de la Unidad de Investigación
7	CHANAMÉ CASAS, Walter Manuel	Docente encargado de la Coordinación de Calidad
8	BURGA TELLO, Cindy Elizabeth	Docente encargada de la U. de Formación Continua
9	CALDERÓN PURIHUAMAN, Gonzalo	Docente encargado de la Coordinación de Practica
10	SUCLUPE QUEVEDO, Luis Manuel	Docente nombrado
11	QUESQUÉN CABRERA, Oscar	Docente nombrado
12	FERNÁNDEZ MELÉNDEZ, José de la Cruz	Docente nombrado
13	CHÁVEZ LLUEN, David Armando	Docente nombrado
14	BURGA URIARTE, Jorge	Docente contratado
15	HUAMÁN SÁNCHEZ , Santos Marcial	Docente contratado
16	SERRATO LLUMPO, Erika Janet	Docente contratado
17	CAPUÑAY SANCHEZ, Dulce Lucero	Docente contratado
18	NÚÑEZ OBLITAS, María Elena	Docente contratado
19	SANDOVAL QUEREBALÚ, Luz Magali	Docente contratado
20	AGIP PANTA, Guillermo	Docente convenio
21	FALLA PASTOR, Tania Cecilia	Docente convenio
22	MENDOZA URBINA, Lilian Maribel	Docente convenio

**TABLA 2**  
**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
1	BAUTISTA VERA, Juana Rosa	Secretaria (STB)
2	OROZCO SIGUEÑAS, Juan Carlos	Técnico Administrativo (STE)
3	MORALES CASTAÑEDA, Luz Violeta	Secretaria (STA)
4	SÁNCHEZ PURIHUAMÁN, Alejandro	Técnico Administrativo (STE)
5	SANDOVAL LLONTOP, Angélica Paola	Técnico Administrativo (STA)
6	PUELLES GASCO, Javier	Técnico Administrativo (STB)
7	ARBULÚ ALVA, José Antonio	Personal de servicio

**TABLA 3**  
**POBLACIÓN ESTUDIANTIL 2022**

PROGRAMAS	POBLACIÓN ESTUDIANTIL		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
Educación Primaria EIB	77	77	154
Educación Primaria	39	95	135
Computación e Informática	1	5	6
Matemática	14	2	16
Ciencia, Tecnología y Ambiente	15	10	25
Ciencia y Ambiente	17	9	24
<b>Total de la población estudiantil</b>	<b>163</b>	<b>198</b>	<b>361</b>

**1.1. Ubicación Geográfica institucional**

La Escuela de Educación Superior Pedagógico-Pública “Monseñor Francisco Gonzales Burga” (IESPP “MFGB”), está ubicado en la calle los Eucaliptos N° 100, en la urbanización “El Algodonal” de la ciudad de Ferreñafe, provincia del mismo nombre de la Región Lambayeque. Sus Coordenada de ubicación: 6° 38’ de Latitud Sur y 79° 46’ de Longitud Oeste.

**ILUSTRACIÓN 1**

**UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INSTITUCIÓN, PORTADA Y MAPA DE LAMBAYEQUE**



La Escuela de Educación Superior Pedagógica “Monseñor Francisco González Burga” de acuerdo con sus antecedentes históricos, fue creada como Instituto de Educación Superior Pedagógico “Monseñor Francisco Gonzales Burga de Ferreñafe en el año 1991 por el Gobierno de la Región Nor Oriental del Marañón, mediante la Resolución Sectorial N°0047-91 SASRENOM, firmada por el secretario de asuntos sociales, Prof. Alejandro Rebaza Martell. Posteriormente el D.S N°0040-91 ED crea y autoriza su funcionamiento, en forma oficial; el 2 de setiembre del 2020 fue licenciada mediante la Resolución Ministerial N° 357-2020-Minedu con los programas de Educación Primaria y Educación Primaria intercultural Bilingüe “EIB”, siendo Director General el Mg. Salvador Burga Guevara.

## ILUSTRACIÓN 2

### ESTUDIANTES EN EL PATIO INSTITUCIONAL



GESTORES QUE PROMOVIERON SU CREACIÓN DEL IESPP “MFGB”-F.

Los gestores de su creación, aparte del Ing. Juan José Salazar, está el Prof. Darío Olivo Parraguez, cuando era Director de la USE de Ferreñafe, y otros profesionales. Su primer director fue el Prof. Santos Parraguez Salazar, siendo el siguiente el Prof. Pedro Vera Otero, sucediéndole el Lic.

Ángeles Veni Medina Chávez, siendo el único Director Titular hasta la fecha; aunque también hubo cinco directores encargados durante la ausencia del Titular. Por el año 1999, el instituto llegó a tener 1600 estudiantes en sus diferentes especialidades que ofertaba: Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Primaria Bilingüe; en Educación Secundaria se ofertaba: Computación e informática, Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales. En el programa de Profesionalización Docente se ofrecía la carrera de Educación Bilingüe Intercultural (EBI). Actualmente el Instituto cuenta 250 estudiantes, 18 docentes y siete administrativos, se ofertan las especialidades de Educación Primaria, Primaria EIB, Matemática, Ciencia Tecnología y Ambiente y Computación e Informática. El ISP “MFGB” es pionero en educación bilingüe en la región y uno de los 32 institutos pedagógicos a nivel nacional que brindan esta especialidad, pues desde su creación ofertó la carrera de Educación Primaria Bilingüe hasta el año 2000, reiniciando la oferta en el 2017. En formación en servicio ofertamos cursos de capacitación especialmente en EBI. El 98% los profesores de educación bilingüe de la Región Lambayeque y el 80 de profesores de educación básica de la provincia de Ferreñafe han sido egresados de las aulas del IESPP “MFGB”.

### ILUSTRACIÓN 3

#### ESTUDIANTES DE LA ESCUELA



La mística del trabajo de quienes estuvieron frente a la institución ha hecho posible, un desarrollo sostenido en todos los aspectos del que hacer educativo, como son: en lo técnico pedagógico, infraestructura, servicios y proyección a la comunidad. Contamos con una moderna

infraestructura de tres plantas, un campo pedagógico de 15 000 m<sup>2</sup>, plataformas deportivas, áreas verdes. La institución fue ganadora de dos concursos auspiciado por PROCALIDAD, lo que le ha permitido ser equipada, con tecnología informática de punta, biblioteca, mobiliario y capacitación docente, gracias a ello la institución se destacó con el más alto puntaje, también aprobó la acreditación en el 2016, pero no obtuvo el Certificado del SINEACE, por falta de recursos económicos para pagar a la empresa que realizó la evaluación externa.

Por su ubicación semirrural y comprender en su radio de acción zonas quechua hablantes de extrema pobreza, le sirvió para ser considerado, a nivel nacional, entre los 32 institutos pedagógicos focalizados, para recibir trato preferencial por el Ministerio de Educación.

Su influencia es el nororiente peruano, principalmente las regiones vecinas como Cajamarca, Piura, San Martín y Amazonas. La institución alberga estudiantes de diferentes medios culturales y sociales, en su mayoría proceden de zonas rurales de la sierra de Inkawasi y Kañaris que son zonas bilingües, hablan quechua y castellano; pero también de la costa y de los estratos urbano marginales de las ciudades de Chiclayo y Ferreñafe; en menor porcentaje tiene estudiantes de las provincias de Chota, Cutervo y Warmaca, en un 70% son mujeres, la mayoría estudia y trabaja, tienen un gran deseo de superación y son muy solidarios entre ellos, les gusta participar en eventos sociales y deportivos.

#### ILUSTRACIÓN 4

#### ESTUDIANTES EN SALA DE CÓMPUTO



## II. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO

### 2.1. Análisis del funcionamiento Interno del EESPP “MFGB”-L.

#### a. Análisis de funcionamiento de los procesos institucionales:

Consiste en evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos Propuestos en el PEI 2020 al 2024. Para cumplir con este proceso, se preparó una encuesta que expresa la valoración y las apreciaciones de los actores directos de la institución, es decir a estudiantes, docentes, directivos y jerárquicos. Esta encuesta fue elaborada considerando los objetivos Estratégicos, Misionales y de Soporte, que definen el MES de la EESPP “MFGB”-Lambayeque.

Recogida la información, el análisis de los resultados se realizan utilizando la herramienta 1, propuesta en la Guía Metodológica para la formulación del PEI y que se muestra en el presente cuadro.

**TABLA 4**

**RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL MODELO DE SERVICIO EDUCATIVO (MSE) DE LA EESPP  
“MONSEÑOR FRANCISCO GONZALES BURA” - LAMBAYEQUE AL 2021**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	ACTIVIDADES	ASPECTOS POSITIVOS IDENTIFICADOS	DIFICULTADES IDENTIFICADAS
<b>1. Fortalecer la gestión de la dirección de la Institución.</b>	1.1-Se actualizó 1 documento de gestión en el año 2021.	El 30.7% de encuestados consideran que sí se actualizó 1 documentos de gestión en el año 2021.	La pandemia Covid-19, no permitió reunirse para actualizar todos los documentos de gestión.
	1.2-Se apertura 2 nuevos programas de estudio en el año 2021	El 46.1% de encuestados consideran que no hubo apertura de nuevos programas en el año 2021.	-Falta de plazas docentes presupuestadas.
	1.3-Se incrementó en 33%, la tasa de participación de la comunidad de aprendizaje en espacios y oportunidades del trabajo en equipo en el año 2021.	El 53.8% de encuestados consideran que si se incrementó la tasa de participación de la comunidad de aprendizaje en espacios y oportunidades del trabajo en equipo durante el año 2021.	Medidas de bioseguridad aplicadas por el área de Salud, no permite que la participación de la comunidad se incremente.

<b>2. Fortalecer el sistema de gestión de calidad de la IESPP/EESP "MFGB"</b>	2-Se incrementó a 20 el número de estándares de acreditación implementados durante el año 2021.	El 61.5% de encuestados responden que se incrementó 20 estándares de acreditación al 2021. lográndose fortalecer el sistema de gestión de calidad de la EESPP. "MFGB"	-Falta de compromiso docente para entender los estándares de acreditación.
3. Promover el ingreso de estudiantes talentosos a la IESPP/EESP "MFGB"	3-Se Incrementó al 100% la tasa de ingresantes talentosos en el año 2021	El 69.2% de los encuestados manifiestan que se incrementó el 100% de la tasa de ingresantes talentosos	Ingresantes talentosos no formaran parte de la institución por la reducción de la Oferta de Programas y /o carreras profesionales por la falta de presupuesto para plazas docentes.
4. Fortalecer el logro de las competencias del perfil de egreso a lo largo de la formación inicial de los estudiantes.	4.1-Se logró el 50% de la variación de la tasa anual de estudiantes practicantes que logran las competencias esperadas.	El 61.5% de los encuestados responden que se logró el 50% de la variación de la tasa anual de estudiantes practicantes que logran las competencias esperadas.	Medidas de bioseguridad decretadas por la pandemia no permitió lograr las competencias esperadas.
	4.2-Se incrementó el 50% de variación de la tasa anual de estudiantes que logran las competencias del perfil de egreso.	El 69.2% de encuestados responden que se incrementó el 50% de la variación de la tasa anual de estudiantes que logran las competencias del perfil de egreso	El cambio de curricular del 2010 a la curricular del 2019 produjo incertidumbre en docentes y estudiantes.
5. Garantizar la coherencia de los sílabos y los planes de estudio, de los cursos curriculares de la institución	5.1 Incremento en el 50% de sílabos coherentes con el plan de estudios de las áreas de los programas de estudio	El 69.2% de encuestados responden que se Incrementó en el 50% de sílabos coherentes con el plan de estudios de las áreas de los programas de estudio	El cambio curricular no permitió determinar la coherencia de los sílabos con los planes curriculares.
6. Mejorar las capacidades investigativas en los estudiantes de la IESPP/EESP "MFGB".	6.1 Incremento a 1 del número de producciones de investigación realizada por estudiantes	El 53.8% de encuestados responde que se Incrementó a 1 el número de producciones de investigación realizada por estudiantes.	Falta desarrollar la actitud científica de estudiantes y docentes para incrementar la producción de trabajos de investigación.
7. Gestionar el desarrollo profesional de los	7.1. Incremento en un 40% de docentes formadores idóneos para	El 38.4% de encuestados respondió que se Incrementó en un 40% los docentes	Falta compromiso docente para lograr el perfil de egreso.

docentes formadores de la institución.	el logro del perfil de egreso	formadores idóneos para el logro del perfil de egreso.	-Escasos docentes con experiencia en educación superior.
<b>8.</b> Fortalecer las competencias en investigación de los docentes en servicio.	8.1.Incremento la Variación anual del número de producciones de investigación realizada por docentes en servicio.	El 53.8% de encuestados responden que se incrementó la Variación anual del número de producciones de investigación realizada por docentes en servicio.	Falta desarrollar la actitud científica de estudiantes y docentes para incrementar la producción de trabajos de investigación .
<b>9.</b> Implementar programas de formación continua pertinentes al contexto vigente (demanda social, Ley 30512)	9.1. Se incrementó al 100% la variación anual del número de participantes de los programas de formación continua.	El 46.1% de encuestados responden que no se incrementó al 100% la variación anual del número de participantes de los programas de formación continua.	Docentes se muestran adversos a participar en los programas de formación continua.
<b>10.</b> Fortalecer el servicio de bienestar y empleabilidad en bien de la comunidad educativa	10.1. Se incrementó en 50% la tasa de usuarios atendidos satisfactoriamente.	El 84.6% de encuestados responde que se incrementó en 50% la tasa de usuarios atendidos satisfactoriamente	La atención al usuario fue limitada por la presencia de la Pandemia Covid-19
	10.2. Se alcanzó el 5% de estudiantes o egresados que hicieron uso del servicio de bolsa de trabajo.	El 53.8% de encuestados responde que no se alcanzó el 5% de estudiantes o egresados que hicieron uso del servicio de bolsa de trabajo.	Falta de convenios con instituciones privadas para bolsa de trabajo
<b>11.</b> Implementar el sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de las competencias del perfil de egreso de la institución.	11.1 Se elevó a 40 el Porcentaje de egresados a los que se les ha evaluado el logro de las competencias del perfil de egreso.	El 69.2% de encuestados responde que se elevó a 40 el Porcentaje de egresados a los que se les ha evaluado el logro de las competencias del perfil de egreso.	No se evaluó el perfil de egreso porque los estudiantes tenían que convalidar asignaturas y o llevarlas mediante el plan transitorio establecido por la institución.
<b>12.</b> Asegurar la sostenibilidad a través de gestión de los ingresos propios de la institución	12. Se incrementó a 35% el porcentaje ponderable invertido en servicios o bienes para la comunidad educativa.	El 53.8% de encuestados, responden que se incrementó a 35% el porcentaje ponderable invertido en servicios o bienes para la comunidad educativa	Escaso recurso captado para solucionar problemas admirativos, educativo, de gestión institucional.
<b>13.</b> Gestionar con eficiencia la logística y	13.1. Se incrementó a 40% el porcentaje de	El 69.2% de encuestados responde que se incrementó a 40% el porcentaje de	Falta recurso para la implementación una

mantenimiento de la institución.	satisfacción de usuarios del área de logística.	satisfacción de usuarios del área de logística.	atención satisfactoria al usuario.
	13.2. Se incrementó a 40% el porcentaje de ítems del cuadro de necesidades que fueron atendidos en los plazos establecidos.	El 69.2% de encuestados responde que se incrementó a 40% el porcentaje de ítems del cuadro de necesidades que fueron atendidos en los plazos establecidos.	Desconocimiento del uso de las herramientas informáticas para la atención virtual en plazos establecidos.
<b>14.</b> Gestionar los recursos humanos de la institución	14.1. Se incrementó a 20 el Número de procesos administrativos conformes al Sistema de Gestión de la Calidad (procedimientos, plazos, formatos, flujos).	El 46.1% de encuestados responden que se incrementó a 20 el Número de procesos administrativos conformes al Sistema de Gestión de la Calidad (procedimientos, plazos, formatos, flujos).	Desconocimiento de los procesos administrativos
	14.2. Se incrementó el Porcentaje a 40% de personal administrativo capacitado de acuerdo con sus funciones.	El 46.7% de encuestados responden que no se incrementó el Porcentaje a 40% del personal administrativo capacitado de acuerdo con sus funciones.	Escasa posibilidad de contacto con profesionales idóneos para capacitar al personal administrativo.
<b>15.</b> Mejorar la gestión de recursos tecnológicos de la institución.	15.1. Se incrementó a 40% la tasa de satisfacción de usuarios de los recursos tecnológicos.	El 76.9% de encuestados responde que se incrementó a 40% la tasa de satisfacción de usuarios de los recursos tecnológicos.	Escasa posibilidad de la atención presencial, en su mayoría la atención de casos fue virtual.
<b>16.</b> Implementar el servicio al usuario interno y externo de la IESPP/EESP "MFGB".	16.1. Se incrementó a 40 el nivel de satisfacción del usuario del servicio de atención.	El 76.9% de encuestados responde que se incrementó a 40 el nivel de satisfacción del usuario del servicio de atención.	Escaso conocimiento del uso de las herramientas virtuales.
<b>17.</b> Implementar el servicio de asesoría legal de la institución	17.1. La tasa de atención por asesoría legal fue del 100%.	El 38.5% de encuestados responde que la tasa de atención por asesoría legal no fue del 100%.	Escaso presupuesto para contratar un profesional para dicho fin.

Fuente: Comisión del PEI  
Ferreñafe, Julio del 2022.

**TABLA Nº 5**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ACTORES EDUCATIVOS PARA  
RECOGER LA PERCEPCIÓN SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS PROCESOS PREVISTOS EN EL MSE.**

(ESTUDIANTES, DOCENTES, DIRECTIVOS JERÁRQUICOS)

<b>Nº</b>	<b>PREGUNTA FORMULADA</b>	<b>APRECIACIÓN DE DOCENTES ENCUESTADOS</b>	<b>APRECIACIÓN DE ESTUDIANTES ENCUESTADOS</b>	<b>APRECIACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADO</b>	<b>CONCLUSIONES GENERALES</b>
1	¿El Modelo del Servicio Educativo, establecido para la EESPP "MFGB"-L cubre las expectativas para la formación integral de los estudiantes? Sí ( ) No ( )	-Cambio de mallas curriculares -Falta educar en valores -Cubre las expectativas parcialmente. -Trabajo docente en forma colegiada	Sí, el MSE cubre las expectativas para la formación integral. -La metodología es buena y comprensible.	-Se refleja en el ámbito laboral. -Estudiantes demuestran sus competencias. -Considera la realidad educativa.	Que el MSE, cubre las expectativas de la formación integral. Y que sus fortalezas se reflejan al momento de laborar como docente.
2	¿La Gestión del Director fortalece el desarrollo institucional?	-Se evidencia el manejo de dirección y gestión. -Se coordina, se delega y se comprende el trabajo. -Se promueve la participación de todos.	-Se coordina y se fomenta el trabajo colaborativo -ayuda que todo el personal trabaje -Permite la integración de todo el personal.	-Se promueve el trabajo cooperativo. -Realiza gestiones al 100% para el desarrollo de la escuela. -Facilita los procesos.	Que la gestión del director actual fortalece el desarrollo institucional, permite la integración de todos.
3	¿Conocen los documentos de gestión que rige el funcionamiento institucional?	Todos los actores educativos encuestados conocen los documentos de gestión.	-Los encuestados conocen los documentos de gestión	-Expresan conocer los documentos de gestión.	Todos los actores conocen los 5 documentos de gestión.
4	¿En la elaboración de los documentos de gestión,	El 84.4% de los actores responden participar en la	El 100% de encuestados responde participar en la elaboración de los	-El 100% de encuestados responden participar	Un porcentaje altamente significativo de los

	participan todos los estamentos de la institución?	elaboración de los documentos de gestión.	documentos de gestión.	en la elaboración de los documentos de gestión.	actores participan en la elaboración de los documentos de gestión.
5	¿Se promueve el ingreso de estudiantes talentosos en los ingresos por admisión?	Postulantes ingresan con notas altas por el examen de admisión, en el último examen ingresaron los postulantes que obtuvieron notas comprendida desde 17.5 a 15.2. puntos.	El 100% manifiestan que se promueve el ingreso de postulantes talentosos.	El 100% manifiesta que se promueve el ingreso de estudiantes talentosos.	Todos los años se promueven el ingreso de estudiantes talentosos mediante el examen de admisión.
6	¿El Modelo del Servicio Educativo fortalece las competencias que definen el perfil de egreso?	El 100% de encuestados responde que el MSE fortalece las competencias que define el perfil de egreso.	El 68% responden que sí, porque: -Los estudiantes superan sus debilidades. -Porque está basado en el perfil de egreso.	El 100% de encuestados responde que el MSE fortalece las competencias que define el perfil de egreso.	Un porcentaje altamente significativo de actores consideran que el Modelo del Servicio Educativo fortalece las competencias que definen el perfil de egreso.
7	¿Existe coherencia entre los sílabos y los planes de estudio desarrollados en los programas o carreras profesionales?	El 84% de encuestados manifiesta que existe coherencia entre el sílabos y los planes de estudio.	El 66% responden que existe coherencia entre el silabo y los planes de estudio	El 80% de encuestados manifiesta que existe coherencia entre el sílabos y los planes de estudio.	Un porcentaje significativo de actores consideran que existe una coherencia de los sílabos y los planes de estudio.
8	¿Por qué cree que los docentes no producen trabajos de investigación?	- Los actores manifiestan que falta capacitación a los docentes en investigación, -Falta motivación e incentivos.	-Porque no se promueve. -Falta de capacitación	-Falta de presupuesto -Falta motivación -Los docentes solo evalúan los proyectos. -No se ha desarrollado gestión alguna	Los actores manifiestan que los docentes no producen trabajos de investigación por la falta de

		-Falta lectura con proceso de indagación.			motivación, capacitación y presupuesto.
9	¿Explique por qué los docentes de la EESPP "MFGB"-L "son formadores idóneos para el logro del perfil de egreso?"	-Permiten el logro de las competencias en los estudiantes. -Son capacitados constantemente por el MINEDU. -Buscan desarrollar en forma integral a los estudiantes.	-Porque cumplen con el perfil de egreso. -Porque atienden situaciones en función a los perfiles. -Buscan desarrollar integralmente.	-Son docentes capacitados. -Perfil idóneo del docente. -Permiten el desarrollo de competencias en los estudiantes.	Todos los actores manifiestan que en la institución existe personal idóneo y están capacitados para el logro la formación integral y el perfil de egreso de los estudiantes.
10	¿Por qué cree Usted que la EESPP "MFGB" debe implementar programas de formación continua pertinentes al contexto?	-Por la calidad de los docentes formadores. -Porque existe interesados realizar sus estudios para obtener el bachillerato. -La EESPP "MFGB". cuenta con docentes preparados, con experiencia y con estudios de maestría.	-Para ser mejores profesionales.	-Porque existen docentes con perfil idóneo. -Para tener docentes capacitados o especializados.	Los actores manifiestan que debe implementarse el programa de formación continua para especializarse, capacitarse y ser mejor profesional.
11	¿Cuál es su opinión sobre los proyectos integradores, desarrollados?	-Son interesantes como medio educativo para integrar contenidos.	Ayudan a obtener logros positivos.	-Solucionan problemas de contexto. -No se han desarrollado proyectos integradores.	Los actores encuestados manifiestan que el proyecto integrador mejora los aprendizajes por ser una metodología socializadora.
12	¿Los ingresos económicos invertidos en bienes o servicios aseguran la sostenibilidad de la gestión institucional?	-Si son sostenibles. -No se informa los ingresos y en que se invierte.	Los ingresos si aseguran la sostenibilidad.	-Si son sostenibles	Los ingreso propios son invertidos en actividades sostenibles

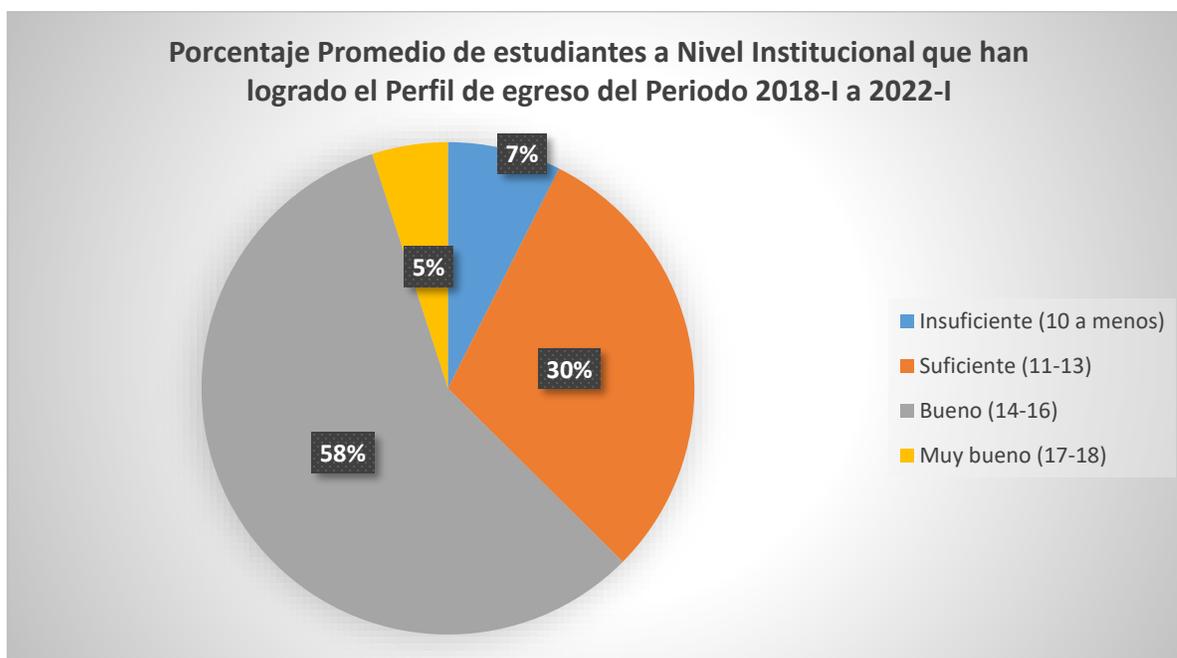
13	¿El servicio administrativo que brinda la institución es eficiente para la comunidad educativa.?	El 90% de encuestados manifiestan que el servicio administrativo es eficiente.	El 78% de encuestados manifiestan que el servicio administrativo es eficiente.	El 80% de encuestados responden que sí.	Un alto porcentaje de encuestados responde que existe un servicio eficiente a la comunidad educativa.
14	¿Se ha capacitado al personal administrativo de acuerdo a sus funciones?	No se ha capacitado a los administrativos.	Solo el 32% manifiestan que sí.	El 60% de encuestados manifiestan que no se ha capacitado	Un alto porcentaje de los actores manifiestan que no se ha realizado capacitaciones
15	¿Por qué cree que se debe implementar en la institución la asesoría legal?	Toda institución debe contar con asesoría legal para solucionar los problemas legales que se presente.	El 61% de estudiantes manifiestan que sí.	Es parte de toda gestión. -Para evitar trastornos administrativos.	Un alto porcentaje de encuestados consideran que debe implementarse una asesoría legal en la institución.

**b) Análisis de los resultados de aprendizaje y eficiencia interna de la institución:**

Se describe a continuación.

**GRÁFICO 1**

**PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE HAN LOGRADO COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO Y DESEMPEÑOS ESPECÍFICOS POR PROGRAMA DE ESTUDIOS: AÑOS 2018-I al 2022-I**



Fuente: Secretaría académica - 2022

**Análisis**

Del gráfico se interpreta que, cerca del 60% de estudiantes de nuestra institución han logrado alcanzar competencias, que se expresan con calificativos entre 14 y 16; asimismo, el 30% de los estudiantes registran un nivel suficiente para el logro de las competencias, cuyos calificativos están entre 11 y 13; mientras que, el 7% de nuestros estudiantes no alcanzan el nivel de logro de competencias esperadas; así como también, solo un 5% del total de nuestra comunidad estudiantil tienen aprendizajes en un nivel muy bueno, entre 17 y 18.

Se observa que, más de la mitad de nuestros estudiantes tienen calificativos aceptables, puesto que tienen notas aprobatorias en la escala vigesimal, es decir, de 11 al 18; entendiéndose que, el nivel de logro de competencias alcanza los estándares para los dominios del perfil de egreso de la formación inicial docente. Esto significa que, los estudiantes muestran capacidades idóneas,

desempeños y habilidades propias de un futuro licenciado, evidenciando el manejo del pensamiento crítico y reflexivo, entre otros.

Asimismo, se aprecia que el 12% de los estudiantes carecen de los dominios, competencias, capacidades, desempeños para alcanzar el perfil de egreso propuesto por la Institución.

**GRÁFICO 2**  
**PORCENTAJE INSTITUCIONAL DE INASISTENCIA 2018-I al 2022-I**



Fuente: Secretaría académica - 2022

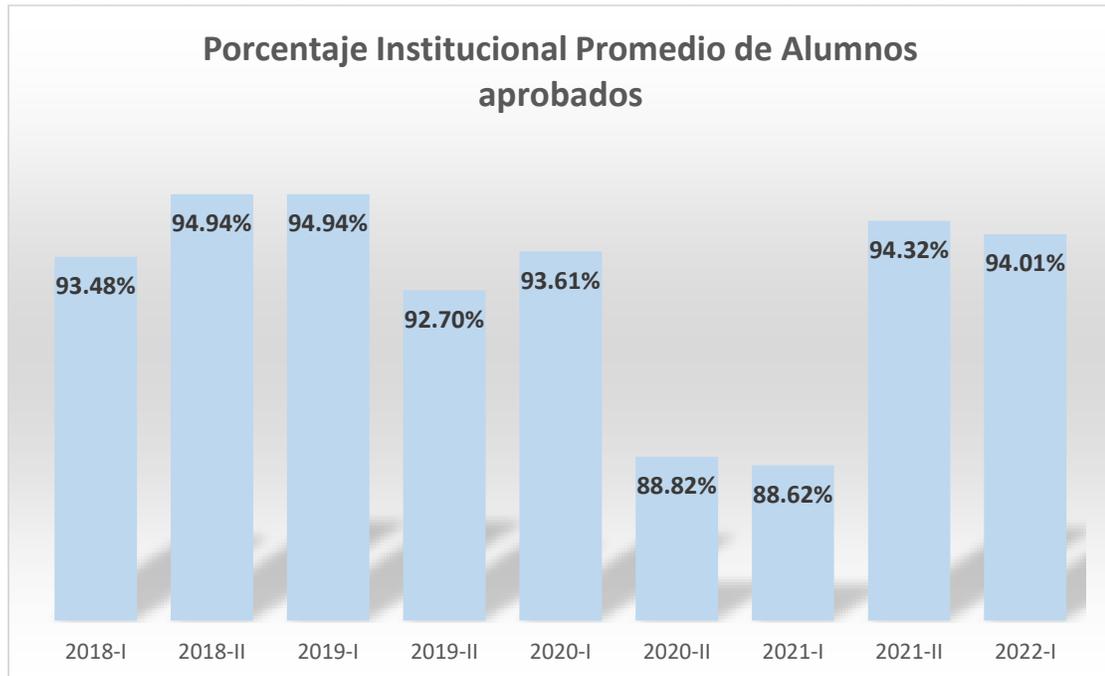
#### Análisis

Del gráfico se interpreta que, durante los nueve ciclos académicos, los porcentajes de inasistencia oscilan entre 5.06% y 11.38%, apreciándose que, es una inasistencia mínimamente aceptable, sin embargo, es notoria el aumento de las inasistencias para los ciclos 2020-II y 2021-I, con un porcentaje entre 11.18% y 11.38%; determinando que la inasistencia de los estudiantes a las horas de clase afecta el proceso de aprendizaje, y en consecuencia al nivel del logro de las competencias, por lo que no concluyen su formación académica profesional en los tiempos establecidos.

Entre las razones por las cuales sucede este comportamiento se puede señalar a la desmotivación, falta de recursos económicos, realizan actividades laborales para su sustento familiar, falta de identidad por la carrera magisterial, bajo nivel académico con el que ingresan como entre otros.

**GRÁFICO 3**

**PORCENTAJE INSTITUCIONAL PROMEDIO DE ALUMNOS APROBADOS 2018-I al 2022-I**



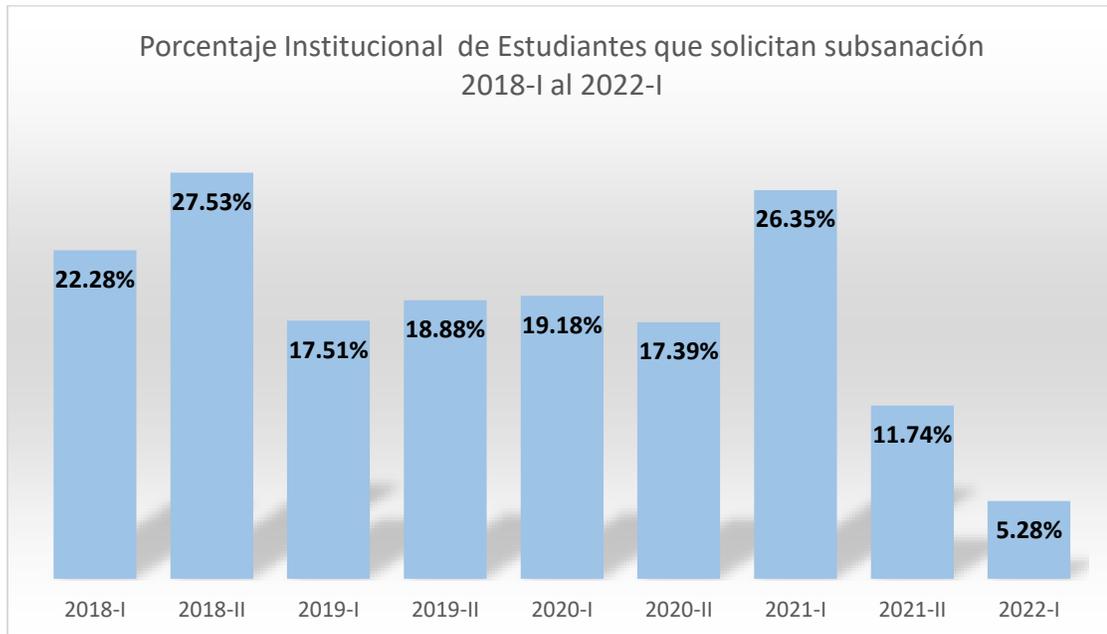
Fuente: Secretaría académica - 2022

#### Análisis

Del gráfico se interpreta que, entre los ciclos 2018-I y 2022- I, el porcentaje de estudiantes aprobados se encuentra entre el 88.62% y el 94.94%, apreciándose que existe un alto índice de estudiantes que logran las competencias, capacidades, desempeños, para alcanzar los estándares del perfil de egreso. Estos estudiantes demuestran que cumplen con la presentación de sus trabajos de manera óptima, mostrando la práctica del pensamiento crítico reflexivo, en aprendizaje basado en problemas, manejo de estrategias de aula invertida, de investigación y evaluación formativa, dialogo de saberes, aprendizaje situado, análisis de textos, resolución de problemas, habilidades artísticas, entre otros.

**GRÁFICO 4**

**PORCENTAJE INSTITUCIONAL DE ESTUDIANTES EN PROCESO DE SUBSANACIÓN 2018-I al 2022-I**



Fuente: Secretaría académica - 2022

**Análisis**

Del gráfico se interpreta que, entre los ciclos 2018-I y 2022- I, el porcentaje de estudiantes que cumplen el proceso de subsanación se encuentra entre el 5.28% y el 27.53%; cuyo promedio ponderado es igual a 18.46%, esto significa que casi el 20% de los estudiantes que desaprueban los cursos, deben desarrollarlos en tiempos y espacios posteriores al ciclo regular con la finalidad de ser aprobados y cumplir con la malla curricular y el número de créditos aprobados por ciclos. Entre las razones por las cuales los estudiantes desaprueban los cursos es por no demostrar el desarrollo de sus capacidades, no presentan sus trabajos en las unidades de aprendizaje, no presentan productos de proceso y finales, no presentan portafolio, no alcanzan la nota aprobatoria mínima en cuestionarios y evaluaciones escritas y orales, no cumplen con los indicadores y evidencias de los instrumentos de evaluación.

**GRÁFICO 5**

**PORCENTAJE INSTITUCIONAL DE ESTUDIANTES TITULADOS 2018-I al 2022-I**



Fuente: Secretaría académica - 2022

**Análisis**

Del gráfico se interpreta que, entre los ciclos 2018-I y 2022- I, el porcentaje de egresados que obtiene la titulación se encuentra entre el 18.18% y el 100%. Dichos estudiantes lograron cumplir las competencias y estándares de evaluación del perfil de egreso, así como también con el número de créditos y los requisitos establecidos por norma para la obtención del título profesional. Los egresados que aún no cumplen con el proceso para la obtención del título en las fechas indicadas lo realizan posteriormente.

**GRÁFICO 6**

**NÚMERO DE ESTUDAINTES MATRICULADOS 2018-I al 2022-I**



Fuente: Secretaría académica - 2022

#### Análisis

Del gráfico se interpreta que, desde el ciclo 2018-I hasta el 2022- I, ha existido un crecimiento vegetativo del número de estudiantes que han ingresado para cursar estudios superiores en nuestra institución; y en el periodo 2022-I ha aumentado el número de estudiantes igual a 284, que refleja una aceptación y atracción para demanda en la población de Ferreñafe y Lambayeque. Esto significa que, existe un mayor nivel de aceptación por la comunidad lambayecana al ser la única institución pedagógica licenciada en la región; existe motivación del público usuario por ser la única institución bilingüe en la región Lambayeque, así como por la oferta que ofrecemos de nuestros programas de estudios en Primaria, Primaria Intercultural Bilingüe, Matemática y, Ciencia y Tecnología. Porque contamos con una infraestructura acorde al siglo XXI, y personal idóneo para desarrollar los cursos y módulos.

**GRÁFICO 7**

**PORCENTAJE DE ESTUDIANTES DESAPROBADOS DURANTE 2018-I al 2022-I**



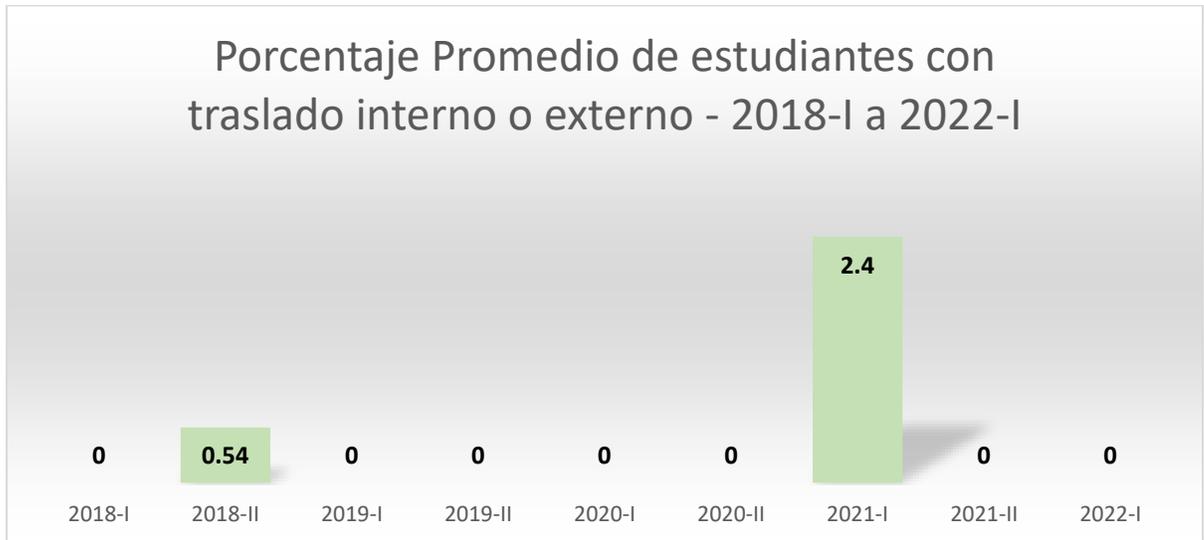
Fuente: Secretaría académica - 2022

#### Análisis

Del gráfico se interpreta que, desde el ciclo 2018-I hasta el 2022- I, existe un crecimiento vegetativo del porcentaje de estudiantes que desaprueban los cursos, siendo el menor porcentaje igual a 5.06% y el mayor igual a 11.38%. Estos resultados nos permiten conocer que los estudiantes no demuestran el logro de competencias en las interacciones o exposiciones, escasa participación en el desarrollo de clases, incumplimiento de tareas, irresponsabilidad en la presentación de sus trabajos de investigación, muestran escaso compromiso con su formación profesional, su desenvolvimiento académico muestra escaso cumplimiento del logro esperado.

### GRÁFICO 8

#### PORCENTAJE DE ESTUDIANTES CON TRASLADO INTERNO O EXTERNO 2018-I al 2022-I



Fuente: Secretaría académica - 2022

#### Análisis

Del gráfico se interpreta que, desde el ciclo 2018-I hasta el 2022- I, existe un incremento de estudiantes que han realizado traslados internos o externos, cuyo porcentaje oscila entre 0.54% y 2.4%; notándose que es una mínima participación en dicho proceso por situaciones de identificación y vocación a otro programa profesional, situaciones familiares, actividades laborales, interés personal, por la oferta que se ofrece en el mercado laboral, para contratos en Instituciones estatales y privadas, existencia de plazas para nombramientos, entre otros.

#### CONCLUSIÓN:

Podemos afirmar que los resultados obtenidos a través de estos indicadores, referidos al perfil de egreso, se debe al cumplimiento de las competencias y por el bajo nivel de inasistencias en nuestros estudiantes; así como también, por el alto nivel de estudiantes aprobados en todos sus cursos; mientras que los estudiantes que realizan el proceso de subsanación es aceptable; sin embargo, existe poca cultura para la titulación de los estudiantes; por último, el incremento de estudiantes matriculados se debe al tipo de oferta que ofrece la institución.

TABLA 6

ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO: RESULTADOS DE APRENDIZAJE INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA

NOMBRE DEL INDICADOR	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	VALOR DE LÍNEA DE BASE	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
<p>Porcentaje de estudiantes que han logrado competencias del perfil de egreso y desempeños específicos por programa de estudios: años 2018-i al 2022-i</p>	<p>Del gráfico se interpreta que, cerca del 60% de estudiantes de nuestra institución han logrado alcanzar competencias, que se expresan con calificativos entre 14 y 16; asimismo, el 30% de los estudiantes registran un nivel suficiente para el logro de las competencias, cuyos calificativos están entre 11 y 13; mientras que, el 7% de nuestros estudiantes no alcanzan el nivel de logro de competencias esperadas; así como también, solo un 5% del total de nuestra comunidad estudiantil tienen aprendizajes en un nivel muy bueno, entre 17 y 18.</p> <p>Se observa que más de la mitad de nuestros estudiantes tienen calificativos aceptables, puesto que tienen notas aprobatorias en la escala vigesimal, es decir, de 11 al 18; entendiéndose que, el nivel de logro de competencias alcanza los estándares para los dominios del perfil de egreso de la formación inicial docente. Esto significa que, los estudiantes muestran capacidades idóneas, desempeños y habilidades propias de un futuro licenciado, evidenciando el manejo del pensamiento crítico y reflexivo, entre otros.</p> <p>Asimismo, se aprecia que el 12% de los estudiantes carecen de los dominios, competencias, capacidades, desempeños para alcanzar el perfil de egreso propuesto por la Institución</p>	<p>58%</p>	<p>-Poco conocimiento de parte de docentes y estudiantes en el manejo de las herramientas virtuales, al inicio de la modalidad virtual.</p> <p>-Docentes y estudiantes, no contaban con las herramientas virtuales apropiadas para iniciar el periodo de la enseñanza virtual, las herramientas virtuales que se tenía, no eran las apropiadas, se optó por la compra en el mercado con precios elevados por la demanda en el mercado.</p> <p>-Docentes, estudiantes y familiares de estudiantes fueron afectados por el covid-19.</p> <p>-Un buen porcentaje de estudiantes son de origen de Inkawasi y Cañaris, zonas alejadas y accidentadas que dificultan la comunicación.</p> <p>-Incertidumbre en la continuidad de las labores académicas, el periodo de cuarentena por el covid-19, se postergaba cada 15 días.</p>
<p>Porcentaje institucional de inasistencia 2018-I a 2022-I</p>	<p>Del gráfico se interpreta que, durante los nueve ciclos académicos, los porcentajes de inasistencia oscilan entre 5.06% y 11.38%, apreciándose que, es una inasistencia mínimamente aceptable, sin embargo, es notoria el aumento de las inasistencias para los ciclos 2020-II y 2021-I, con un porcentaje</p>	<p>5.99%</p>	<p>-La falta de intercomunicación con los estudiantes de Inkawasi y Cañaris, por ser zonas de sierra en territorios accidentados y de clima con frecuencias precipitaciones.</p>

	<p>entre 11.18% y 11.38%; determinando que la inasistencia de los estudiantes a las horas de clase afecta el proceso de aprendizaje, y en consecuencia al nivel del logro de las competencias, por lo que no concluyen su formación académica profesional en los tiempos establecidos.</p> <p>Entre las razones por las cuales sucede este comportamiento se puede señalar a la desmotivación, falta de recursos económicos, realizan actividades laborales para su sustento familiar, falta de identidad por la carrera magisterial, bajo nivel académico con el que ingresan como entre otros</p>		<p>-La falta de equipos apropiados para la modalidad virtual.</p> <p>-Docentes poco tolerantes a la falta de comunicación con los estudiantes que tenían problemas de comunicación, considerando como inasistencia.</p> <p>-</p>
<p>Porcentaje institucional promedio de alumnos aprobados</p>	<p>Del gráfico se interpreta que, entre los ciclos 2018-I y 2022- I, el porcentaje de estudiantes aprobados se encuentra entre el 88.62% y el 94.94%, apreciándose que existe un alto índice de estudiantes que logran las competencias, capacidades, desempeños, para alcanzar los estándares del perfil de egreso. Estos estudiantes demuestran que cumplen con la presentación de sus trabajos de manera óptima, mostrando la práctica del pensamiento crítico reflexivo, en aprendizaje basado en problemas, manejo de estrategias de aula invertida, de investigación y evaluación formativa, dialogo de saberes, aprendizaje situado, análisis de textos, resolución de problemas, habilidades artísticas, entre otros.</p>	<p>94.01%</p>	<p>-La falta de comunicación con los estudiantes de Inkawasi y Cañaris.</p> <p>-La falta de equipos apropiados para la modalidad virtual.</p> <p>-Estudiantes afectados emocionalmente por el fallecimiento de familiares por el covid-19.</p>
<p>Porcentaje institucional de estudiantes que solicitan subsanación 2018-i al 2022-i</p>	<p>Del gráfico se interpreta que, entre los ciclos 2018-I y 2022- I, el porcentaje de estudiantes que cumplen el proceso de subsanación se encuentra entre el 5.28% y el 27.53%; cuyo promedio ponderado es igual a 18.46%, esto significa que casi el 20% de los estudiantes que desaprueban los cursos, deben desarrollarlos en tiempos y espacios posteriores al ciclo regular con la finalidad de ser aprobados y cumplir con la malla curricular y el número de créditos aprobados por ciclos.</p> <p>Entre las razones por las cuales los estudiantes desaprueban los cursos es por no demostrar el desarrollo de sus capacidades, no presentan sus trabajos en las unidades de aprendizaje, no presentan productos de proceso y finales, no presentan</p>	<p>5.28%</p>	<p>-Estudiante egresan y empiezan a trabajar, deficiente conocimiento de las ventajas de ser un profesional titulado. El egresado al iniciar su vida laboral, no cuenta con la disposición de tiempo ni con permisos para ir a la EESP “Mons. Francisco Gonzales Burga” a gestionar la titulación.</p> <p>-Muchos estudiantes ayudan a sus padres en las actividades agrícolas durante sus tiempos libres, lo que permite escasa dedicación al estudio de los contenidos.</p>

	portafolio, no alcanzan la nota aprobatoria mínima en cuestionarios y evaluaciones escritas y orales, no cumplen con los indicadores y evidencias de los instrumentos de evaluación.		
Porcentaje institucional de estudiantes titulados 2018-I al 2022-I	Del gráfico se interpreta que, entre los ciclos 2018-I y 2022- I, el porcentaje de egresados que obtiene la titulación se encuentra entre el 18.18% y el 100%. Dichos estudiantes lograron cumplir las competencias y estándares de evaluación del perfil de egreso, así como también con el número de créditos y los requisitos establecidos por norma para la obtención del título profesional. Los egresados que aún no cumplen con el proceso para la obtención del título en las fechas indicadas lo realizan posteriormente	0%	-Se presentó dificultades como el pago por derecho de matrícula en el banco de la nación. -Se presentó dificultades para implementar la sustentación virtual de sus trabajos de investigación. -El ingreso económico familiar del estudiante fue afectado por la Pandemia covid-19. Por lo que muchos estudiantes tuvieron que trabajar para financiar los gastos de titulación.
Número de estudiantes matriculados 2018-I al 2022-I	Del gráfico se interpreta que, desde el ciclo 2018-I hasta el 2022-I, ha existido un crecimiento vegetativo del número de estudiantes que han ingresado para cursar estudios superiores en nuestra institución; y en el periodo 2022-I ha aumentado el número de estudiantes igual a 284, que refleja una aceptación y atracción para demanda en la población de Ferreñafe y Lambayeque. Esto significa que, existe un mayor nivel de aceptación por la comunidad lambayecana al ser la única institución pedagógica licenciada en la región; existe motivación del público usuario por ser la única institución bilingüe en la región Lambayeque, así como por la oferta que ofrecemos de nuestros programas de estudios en Primaria, Primaria Intercultural Bilingüe, Matemática y, Ciencia y Tecnología. Porque contamos con una infraestructura acorde al siglo XXI, y personal idóneo para desarrollar los cursos y módulos	284	-Clases virtuales. -Domicilio lejano de los estudiantes. -Estudiantes realizan labores de apoyo a los padres en agricultura, ganadería, etc.
Porcentaje promedio de estudiantes desaprobados	Del gráfico se interpreta que, desde el ciclo 2018-I hasta el 2022-I, existe un crecimiento vegetativo del porcentaje de estudiantes que desapruaban los cursos, siendo el menor porcentaje igual a 5.06% y el mayor igual a 11.38%. Estos resultados nos permiten	5.99%	

	<p>conocer que existen estudiantes que no demuestran el logro de competencias en las interacciones o exposiciones, escasa participación en el desarrollo de clases, incumplimiento de tareas, irresponsabilidad en la presentación de sus trabajos de investigación, muestran escaso compromiso con su formación profesional, su desenvolvimiento académico muestra escaso cumplimiento del logro esperado</p>		
<p>Porcentaje promedio de estudiantes con traslado interno o externo - 2018-i a 2022-i</p>	<p>Del gráfico se interpreta que, desde el ciclo 2018-I hasta el 2022-I, existe un incremento de estudiantes que han realizado traslados internos o externos, cuyo porcentaje oscila entre 0.54% y 2.4%; notándose que es una mínima participación en dicho proceso por situaciones de identificación y vocación a otro programa profesional, situaciones familiares, actividades laborales, interés personal, por la oferta que se ofrece en el mercado laboral, para contratos en Instituciones estatales y privadas, existencia de plazas para nombramientos, entre otros.</p>	0%	

## 2.2. Análisis del contexto externo

### a) Análisis situacional del contexto de la EESPP MFGB-L

#### - Aspecto demográfico

La región Lambayeque está conformada por tres provincias que son la provincia de Lambayeque, Provincia de Chiclayo y Provincia de Ferreñafe. Su demografía está determinada por toda la población humana que habitan en las tres provincias. Según el censo aplicado en el 2017 por el INEI, se determinó que Lambayeque cuenta con una población de 1,260,650 habitantes, donde el 10.6% representa que la población adulta mayor (133,315). Según el censo 2017, se llegó a determinar la población censada en los centros poblados urbanos del departamento de Lambayeque es de 971 mil 121 habitantes, lo que representa el 81,1% de la población; mientras que, en los centros poblados rurales corresponde a 226 mil 139 habitantes, que representa el 18,9%. También se llegó a determinar que la provincia de Chiclayo concentra el mayor número de habitantes, con 799 mil 675 personas, agrupando las dos terceras partes de la población del departamento (66,8%). Le sigue la provincia de Lambayeque, que alberga 300 mil 170 habitantes (25,1%), mientras que la provincia de Ferreñafe es la menos poblada, con 97 mil 415 habitantes (8,1%). Estudios realizados en el periodo intercensal 2007 y 2017, se determinó que la tasa de crecimiento promedio anual es mayor en la provincia Lambayeque, con un aumento de la población de 15,8%, creciendo a un ritmo promedio anual de 1,5%. Por el contrario, las provincias que presentan las menores tasas son Chiclayo (0,5%) y Ferreñafe (0,1%). conforme se observa en el siguiente cuadro:

**TABLA 7**  
**POBLACIÓN CENSADA Y TASA DE CRECIMIENTO PROMEDIO ANUAL, SEGÚN PROVINCIA, 2007 Y**  
**2017 EN EL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE**

(Absoluto y porcentaje)

PROVINCIA	2007		2017		VARIACIÓN INTER CENSAL 2007-2017		TASA DE CRECIMIENTO PROMEDIO ANUAL
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	
TOTAL	1,112,868	100	1,197.60	100	84,392	7.6	0,7
Chiclayo	757,452	68.1	799,675	66.8	42,323	5.6	0.5
Ferreñafe	96,142	8.6	97,415	8.1	1,273	1,3	0.1
Lambayeque	256,274	23.3	300,00	25.1	40,896	15.8	1.5

Fuente: INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda 2007 y 2017.

### Aspecto Político

La Región Lambayeque está ubicada al noroeste del país, sus coordenadas geográficas se sitúan entre los paralelos 5° 28 y 7° 10 27 de latitud sur y los meridianos 79° 53 48 y 80° 37 24 de longitud oeste; la altitud va de 4 m.s.n.m. en el distrito de Pimentel a 4,000 m.s.n.m. en el distrito de Inkawasi. Comprende una extensión de 14 231 km<sup>2</sup>, y está limitada por el norte con Piura, al este con Cajamarca, al sur con La Libertad y al oeste con el océano pacífico. Es el segundo departamento menos extenso por delante de Tumbes. y tiene una densidad aproximada de 78,2 hab/km<sup>2</sup>. comprende una población de un millón 197,260 habitantes de los cuales 580,725 son hombres y 616,535 son mujeres. “Esto significa que un 51.5% de la población son mujeres y 48.5% son varones. Su territorio está dividido en tres provincias: La provincia de Lambayeque comprende 9,346.63 km<sup>2</sup> y tiene una población de 300 170 habitantes según el Censo del 2017 y un estimado al 2020 de 340 835 habitantes. La Provincia de Chiclayo cuenta con un área de 3 161.48 km<sup>2</sup> y una población de 799,675 habitantes, de los cuales el 73.5% pertenecen a la tipología distrital A1. y la provincia de Ferreñafe tiene una extensión de 1,705.19 km<sup>2</sup>, equivalente al 11% del área regional de Lambayeque, tiene una población de 97 415 habitantes según el Censo del 2017, y un estimado al 2020 de 107 241 habitantes, cuenta con dos zonas andinas que son los distritos de Inkawasi y Cañaris, cuya altitud oscila entre los 2, 400 y 2, 200 msnm respectivamente. Está ubicada dentro de la región Lambayeque,

en la costa norte peruana y cuenta con seis distritos que son: Ferreñafe capital, Pueblo Nuevo, Manuel Mesones Muro, Pitipo, Incahuasi y Cañaris.

La provincia cuenta con 33,428 hectáreas de tierra cultivables y 124,729 has de tierra no cultivables, 19 % son pastos, 24% es bosque seco (hay que señalar que en Ferreñafe se encuentra las extensiones más importantes de la Región y que lo mencionamos a continuación: Pómac, Batan Grande y Laquipampa, que hacen u total de 30,633 hectáreas de bosques protegidos) y el restante son suelos no agrícolas. La zona costera de Ferreñafe, tiene como afluente al río Chancay (canal Taymi derivado de este río) por un lado y el río La Leche (en donde tributan sus aguas los ríos provenientes de Inkawasi), en el caso Cañaris se tiene diversos ríos pequeños, como el Cañariaco, que tributarios del río Chamaya; en Inkawasi está el río del mismo nombre, cuyo uso en menor escala es agrícola, dado que las zonas andinas básicamente tienen un ciclo productivo ligado a las lluvias.

#### **FIGURA 5**

#### **LUGAR TURISTICO DE FERREÑAFE: ÁRBOLES MILENARIOS DE ALGARROBO**



En la mayor parte de la superficie del departamento de Lambayeque, se localiza la región Costa o Chala, y comprende desde los cero metros hasta los 500 m.s.n.m.; está constituida por extensas planicies aluviales, unas surcadas por ríos y otras cubiertas de arena, se ven interrumpidas por cerros rocosos sin vegetación que pueden elevarse desde los 200 a los 1000 m.s.n.m.

Las serranías del departamento de Lambayeque de Inkawasi y Canaris, se encuentran en los contrafuertes de la cordillera occidental y llegan a los 3000 y 3500 m.s.n.m.

Su clima es cálido y seco. Las precipitaciones pluviales son escasas, manifestándose generalmente en forma de garúa con un promedio de 18 mm/año. La temperatura es variada y está en función de la estación, en el verano llega a los 28° C y en invierno a los 14° C. Es considerado el departamento "más costero", pues sólo una pequeña extensión de su territorio llega a la sierra.

### **Economía y Producción**

La actividad económica de Lambayeque se sustenta en la agricultura, la industria manufacturera y los servicios, que en conjunto aportan el 96.5% al Producto Bruto Interno Regional. Estos sectores absorben el mayor porcentaje de la Población Económicamente Activa Ocupada. mencionamos algunos ejemplos e cultivos que sustentan la actividad económica lambayecana como:

El mango que se producen en Lambayeque es de tan buena calidad como el mango que se produce en Piura. La parte climática es mejor dado que es menos calurosa. En Lambayeque hay al menos 20 productores de mango que en promedio tienen 100 hectáreas y otro número no menos importante de pequeños productores.

Los productores de mango se están preparando para certificarse con el Eurogap. Para ello, están organizando sus fundos con el uso de pesticidas permitidos, el trato a los trabajadores, los servicios higiénicos, los almacenes, los carteles, la ropa del personal, entre otros. El agua con la que se riegan los campos en Lambayeque es del subsuelo y es extraída de pozos.

El limón que se produce en la Región se vende mayoritariamente en el mercado interno y una parte va a la fábrica para procesar aceite, jugo y pectina, que se vende a los procesadores para la exportación.

Lambayeque puede contar con socios comerciales internacionales, debido a que cuenta con:  
Fortalezas y Potencialidades en :

- Condiciones climáticas favorables.
- Excelentes condiciones para el cultivo de productos de exportación.
- Suelos de excelente calidad y con extensión suficiente para los cultivos de agro exportación a escala.
- Recursos hídricos suficientes.
- Disponibilidad de recursos hidrobiológicos.

En abril 2021, los indicadores económicos mostraron un desempeño positivo. Las actividades que sustentan la económica lambayecana son la producción agropecuaria (11,1 por ciento), seguido de la pesca (10,0 por ciento), manufactura (24,1 por ciento), despachos de cemento (47,5 mil toneladas más), el crédito (16,6 por ciento) e inversión pública (319,2 por ciento). Lambayeque es el primer productor de pimientos: piquillo (73%) y morrón (77%). Además, es el segundo productor de caña de azúcar (26%), arroz (13%), mango (16%), limón (19%) y arándano (20%). En la parte de la sierra se cultiva el haba, olluco, frijol seco, arveja, trigo cebada y cebolla, predominando los andinos, que hacen alrededor de 3,800 has. La productividad en la zona es generalmente baja, en maíz se alcanza 4 toneladas, que representa la mitad del rendimiento promedio de la región (tns/ha). Últimamente en la serranía de Cañaris e Inkawasi se están industrializando los hongos comestibles que han aparecido como consecuencia de la reforestación con pinos; en las zonas medias altas se produce frutales como naranja, granadilla, lima, chirimoya y café. En la costa la economía gira en torno a la producción de arroz; también destaca la caña de azúcar, alfalfa y pastos, el maíz amarillo que es utilizado por las empresas transformadoras de productos como galletas, ensilados para animales y otros. La zona rural de Ferreñafe presenta grandes extensiones de pasto que sirven de alimento para el ganado lechero como los vacunos de la raza Holstein y para el ganado de carne como los vacunos de la raza Brown Swiss y Hereford.

La principal fuente de trabajo es la agricultura, entre otras fuentes está el transporte y turismo; Ferreñafe es un gran potencial turístico, tanto por sus restos arquitectónicos de la cultura Sicán y su museo del mismo nombre, así como sus bellos paisajes y las reservas ecológicas protegidas.

### **Aspecto Social**

El desarrollo social lambayecano lo expresamos mediante la descripción del Índice del desarrollo Humano. Según El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el IDH mide el logro medio de un país o región bajo tres dimensiones consideradas básicas para el desarrollo de las personas: una vida larga y saludable, la educación y un nivel decente de vida. Bajo este enfoque, el IDH elaborado para el Perú está integrado por los indicadores de esperanza de vida, logro educativo (que considera a su vez la alfabetización de las personas mayores de 15 años y la escolaridad entre 5 a 18 años de edad) el ingreso per cápita mensual. La región Lambayeque ocupa el séptimo lugar en el ordenamiento regional del IDH 2005 después de Callao, Lima, Tacna, Ica, Arequipa y Moquegua. El ordenamiento según provincias (con relación al total de provincias del país) estaría mostrando

disparidades al interior de la región; así, mientras Chiclayo ocupa el orden 19 entre 198 provincias, Ferreñafe ocupa el puesto 61. (Desarrollo Social-BCRP <https://www.bcrp.gob.pe> › IES-Lambayeque) El IDH determinado durante el año 2005 para la provincia de Lambayeque fue de 0,605, para la provincia de Ferreñafe fue de 0,583 y para la provincia de Chiclayo fue de 0,641. Siendo para la región de Lambayeque el IDH de 0,627.

### **Aspecto cultural**

El aspecto cultural de la región Lambayeque, está constituido por sus costumbres, su idiosincrasia, creencias, así como también las grandes culturas que se desarrollaron en Lambayeque. El patrimonio cultural que posee esta región es envidiable y es transmitido de generación en generación. El aspecto cultural se manifiesta de diversas formas, una de ellas es la danza, los bailes típicos como la Marinera que es representativo de la cultura peruana. Es una muestra artística del mestizaje hispano-amerindio-africano que se compone de un ritmo ágil, coqueto y elegante entre una pareja de bailarines que danzan representando un coloquio amoroso. El Tondero, es una danza y género musical criollo norteño *peruano*. Actualmente tanto la provincia de *Morropón* en el *Departamento de Piura* como la ciudad de Zaña en el Departamento de Lambayeque se disputan el origen de dicho canto y baile. El tondero norteño deriva del mestizaje musical y cultural que hubo entre el pueblo gitano (venido como migrantes desde el sur de *España* y el *este de Europa*) con los afroperuanos y nativos norteños. El mestizaje colonial de esos tres pueblos se nota claramente en su idiosincrasia plasmada tanto en el canto, en la lírica y en el baile. Es un baile de pareja y que se extiende en toda la costa norteña de los departamentos de La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes. Otra actividad cultural que se practica en Lambayeque es la pelea de gallos o riña de gallos, es un combate que se lleva a cabo entre dos gallos de un mismo género o raza de aves denominada "aves finas de combate", propiciados por el ser humano para su disfrute y apuestas. Por otro lado, el patrimonio cultural lambayecano lo constituyen los restos arqueológicos encontrados de la cultura Sicán, considerada como la cultura arqueológica del Antiguo Perú que se manifestó entre los siglos VIII y XIV d. C. en el territorio costero que corresponde al departamento de Lambayeque, llegando a su apogeo entre los siglos X y XI. Parte de la cultura lambayecana también lo constituyen las Ruinas de Santa Lucía y El Cerco, ubicados en el distrito de Pátapo, provincia de Chiclayo; así como Panteón Cerca y Machaycaj Cerca, ubicados en el distrito de Incahuasi, provincia de Ferreñafe.

La ciudad de Ferreñafe, culturalmente es una mezcla de las expresiones culturales aborígenes y de las traídas por los españoles, lo que da origen a un pensamiento mágico religioso caracterizado por una variedad de festividades religiosas costumbristas. En la sierra, en los distritos de Cañaris e Incahuasi, se mantiene viva la cultura incaica, se habla el quechua, la familia está organizada tradicionalmente, se practica costumbres y tradiciones tanto de la época incaica y colonial, una de sus características más resaltantes es su vestimenta típica.

### **Aspecto Tecnológico**

Lambayeque es un departamento nacional donde la tecnología ha ido desarrollándose paulatinamente hasta alcanzar niveles de mejora, la tecnología se practica en diversos campos como por ejemplo en el comercio, en la agricultura, en la industria en la artesanía, en la educación etc.

En el año 2018, se registra un avance del 60% del proyecto de mejoramiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) del Gobierno.

Más del 60% de avance registra el proyecto de mejoramiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) del Gobierno Regional de Lambayeque.

El proyecto de inversión pública comprende la instalación de la RED LAN con cableado estructurado y el equipamiento del Data Center.

De igual modo, la construcción de ambientes para la Oficina de Tecnologías de la Información (OFTI) mediante un sistema constructivo mixto de concreto armado y sistema de comunicación de voz, data y video para la interconexión de las sedes mediante radio enlace.

Considera, además, la implementación del sistema eléctrico para la alimentación ininterrumpida de energía eléctrica, mejoramiento de Voz IP y computadoras para los trabajadores.

Adicionalmente una red de video vigilancia con cámaras de seguridad para visualización y grabación disponible por un mes, red wireless con la adquisición de puntos de acceso inalámbrico y ampliación de módulos en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).

Igualmente, capacitación para los trabajadores en el uso de las TIC y su normatividad, diseño e implementación de un Sistema de Seguridad de la Información.

### **Aspecto Ambiental**

Lambayeque es una región propensa a la contaminación ambiental, para disminuir la contaminación y darle a la población lambayecana mejora calidad de vida, existe EL PLAN REGIONAL AMBIENTAL

2016-2021. de este proyecto nos centramos en el clima como uno de los aspectos determinantes del medio ambiente lambayecano. La temperatura en verano fluctúa entre 20 °C como mínimo y 30 °C como máximo; cuando el clima se tropicaliza, cada cierto tiempo, la temperatura fluctúa entre 30 a 35 °C. En invierno la temperatura mínima es de 15 °C y máxima de 24 °C. Por lo general a medida que se aleja de la orilla del mar avanzando Hacia el este Hasta los 500 m.s.n.m. la Tº se va elevando, sintiéndose principalmente a medio día un calor sofocante, como se puede apreciar en Pucalá, Zaña, Chongoyape, Oyotún, Nueva. Arica; este fenómeno se explica porque la tierra y los cerros áridos que rodean a estas zonas refractan el calor y porque los vientos que soplan de la tierra llegan débiles a la mar. aPor estar Lambayeque situado en una zona tropical, cerca del ecuador, el clima de vía ser caluroso, húmedo, y lluvioso; sin embargo, su estado es subtropical, seco, sin lluvias, con fuertes vientos denominados ciclones. Periódicamente, cada 7, 10, 15, años se presentan temperaturas elevadas, con lluvias regulares y aumento extremado del agua de los ríos, lluvias de las que se tiene referencia desde épocas precolombinas, como las que refiere la leyenda de Naylamp, y se repiten en desde 1720 en adelante, Lluvias que siempre han causado destrozos en los cultivos, las viviendas, caminos, puentes, y han acabado con la vida de animales y personas. Entre los factores que influyen en la determinación del clima departamental están; el océano pacifico, las corrientes peruanas del Niño, la atmósfera entre otros.

En la Costa lambayecana, el clima es templado y húmedo, desértico, con escasas precipitaciones, originando aridez, salvo en los años que se produce el fenómeno de “El Niño” interandinos, el clima es templado y Seco en altitudes entre los 2 000 msnm. A mayor altura el clima varía y las temperaturas son cada vez más bajas y la sequedad mayor. La ciudad de Chiclayo posee un clima árido y semicálido: Temperatura máxima: 26,2°C (79,2°F). Temperatura mínima: 17,3°C (63,1°F). Cuando se presenta el Fenómeno de El Niño, el clima varía, aumenta el nivel de precipitaciones y la temperatura puede aumentar.

En la zona de sierra (Cañarís, Incahuasi, Salas) las temperaturas son más bajas durante año, principalmente en las noches. Entre los factores que influyen en la determinación del clima departamental están el mar, las corrientes peruanas y del Niño, la atmósfera dominada por el anticiclón del Pacífico Sur, los vientos y la cordillera de los andes.

### **Aspecto Educativo**

En el ámbito regional lambayecano, Las provincias de **Lambayeque** tienen valores similares en inicial y secundaria, y más distintos en primaria. En primaria, Ferreñafe y **Lambayeque** tienen mayores

alumnos por docentes, diferentes a los valores de Chiclayo. Esta provincia tiene el menor valor en todos los niveles. La matrícula pública urbana demuestra que de 84,402 alumnos en el año 2010 paso a 86,463 en el año 2016; mientras que la matrícula privada urbana pasó de 29,737 alumnos en el año 2010 a 35,779 en 2016. La provincia de Ferreñafe cuenta con un total de alumnos matriculados al 2010 de 31,631 en los diferentes niveles y modalidades. Sin embargo, la situación del analfabetismo no ha variado mucho en los últimos 20 años, especialmente en la zona bilingüe; pues la tasa se ha mantenido rígida en 19%, evidenciando el poco avance general en las políticas para el desarrollo educativo en la provincia.

De acuerdo a la información anterior podemos concluir que el número de niños, niñas y adolescentes en edad escolar se ha reducido en todos los niveles educativos, lo que puede inferirse como un ligero cambio en la distribución demográfica en la región, en donde los alumnos escolares disminuyen a la vez que se presenta un aumento de las personas en edad laboral o de jubilación. Una segunda conclusión es que la cobertura escolar ha aumentado notoriamente en el nivel inicial, mientras que la matrícula pública en primaria y secundaria ha disminuido, tendencia opuesta de la matrícula privada en estos niveles. La razón puede deberse a un traslado de los alumnos de la educación pública a la privada. y una tercera conclusión es que la educación escolar en el área rural es cubierta casi exclusivamente por el Estado, ya que la matrícula privada en esta área es reducida.

La situación de las zonas andinas es de mayor preocupación, pues ostenta los índices más altos de analfabetismo, que se evidencia generalmente en la población adulta quechua hablante; otro indicador preocupante es que en ningún distrito se supera o llega a los 10 años de educación que como mínimo debe tener una persona con más de 15 años de edad. El indicador de mayor debilidad está en las zonas rurales de Cañaris, Inkawasi y Pitipo; las zonas urbanas tienen mayor grado de avance educativo. En Cañaris e Inkawasi solo el 70% de la población adulta ha logrado el nivel primario; en la zona urbana el porcentaje es menor, existiendo población que ha accedido a la población secundaria o superior.

La desventaja que genera los bajos niveles de educación es, además un freno a las políticas de desarrollo local, puesto que las eficiencias productivas dependen mucho de la formación de los recursos humanos en actividad económica; si la formación es débil la innovación productiva es deficiente al igual que las mejoras económicas. La educación superior en la región Lambayeque se oferta en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en los Institutos de Educación Superior Tecnológicas, Institutos de Educación Superior Pedagógica Pública y en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Monseñor Francisco Gonzales Burga” de la Región Lambayeque.

## Educación Superior

**Contexto.** - Según estudio de la DIFOID (2018), la brecha de demanda a nivel nacional de las carreras que oferta la institución son las siguientes: Educación Primaria EIB 6974 docentes, Educación Primaria 23027 docentes, CTA 350 docentes, Educación Para el Trabajo (Computación e Informática) 438 docentes, y Matemática 493 docentes. Las brechas al 2023 de la **Región Lambayeque** son las siguientes: CTA 0 (nula), Educación Para el trabajo 90 (moderada), Educación Primaria 1387 (alta), Educación Primaria EIB 188 (muy alta), Matemática 0 (nula).

Existen 10 universidades en la región Lambayeque de las cuales, cinco de ellas ofrecen carreras de Educación.

**Impacto.** - En consecuencia, a nivel local y nacional existe demanda de las carreras que oferta la institución. Si bien es cierto que a nivel regional la demanda de las carreras de Matemática y CTA son nulas, pero el número de postulantes y egresados del IESPP “MFGB” es muy reducido, lo que facilita darles una óptima preparación, por lo que nuestros egresados son altamente competitivos, a tal punto que el 100 % se encuentran laborando, inclusive antes de graduarse, tanto en la región como en el país y algunos en el extranjero.

**TABLA 8**  
**RESUMEN DEL ANÁLISIS SITUACIONAL DEL CONTEXTO EXTERNO**  
**(Herramienta 4)**

ASPECTO DEL CONTEXTO EXTERNO	DATOS DESCRIPTIVOS RELEVANTES DEL ASPECTO ANALIZADO.
<b>Demográfico</b>	La región Lambayeque tiene una tasa promedio anual de crecimiento de 0.7 Fuente: INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda 2007 y 2017.
<b>Política</b>	La Región Lambayeque está ubicado al noroeste del país, sus coordenadas geográficas se sitúan entre los paralelos 5° 28 y 7° 10 27 de latitud sur y los meridianos 79° 53 48 y 80° 37 24 de longitud oeste; la altitud va de 4 m.s.n.m. en el distrito de Pimentel a 4,000 m.s.n.m. en el distrito de Inkawasi. Fuente: <a href="https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_Lambayeque">https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_Lambayeque</a>
<b>Economía</b>	Según <a href="https://sites.google.com/site/atlaslambayeque/economía">https://sites.google.com/site/atlaslambayeque/economía</a> , nos menciona que la actividad económica de Lambayeque se sustenta en la agricultura, la industria manufacturera y los servicios, que en conjunto aportan el 96.5% al Producto Bruto Interno Regional. Estos sectores absorben el mayor porcentaje de la Población Económicamente Activa Ocupada. Fuente: <a href="https://sites.google.com/site/atlaslambayeque/economía">https://sites.google.com/site/atlaslambayeque/economía</a>

<b>Social</b>	<p>La región Lambayeque ocupa el séptimo lugar en el ordenamiento regional del IDH 2005 después de Callao, Lima, Tacna, Ica, Arequipa y Moquegua. El ordenamiento según provincias (con relación al total de provincias del país) estaría mostrando disparidades al interior de la región; así, mientras Chiclayo ocupa el orden 19 entre 198 provincias, Ferreñafe ocupa el puesto 61.</p> <p>Fuente: <a href="https://www.bcrp.gob.pe/docs/Proyeccion-Institucional/Encuentros-Regionales/2008/Lambayeque/Informe-Economico-Social/IES-Lambayeque-02.pdf">https://www.bcrp.gob.pe/docs/Proyeccion-Institucional/Encuentros-Regionales/2008/Lambayeque/Informe-Economico-Social/IES-Lambayeque-02.pdf</a></p>
<b>Cultural</b>	<p>El aspecto cultural se manifiesta de diversas formas como, los bailes, siendo uno de ellos la Marinera que es un baile típico y representativo de la cultura peruana. Es una muestra artística del mestizaje hispano-amerindio-africano que se compone de un ritmo ágil, coqueto y elegante entre una pareja de bailarines que danzan representando un coloquio amoroso.</p> <p>Otra actividad cultural que se practica en Lambayeque es la pelea de gallos o riña de gallos es un combate que se lleva a cabo entre dos gallos de un mismo género o raza de aves denominada "aves finas de combate", propiciados por el ser humano para su disfrute y apuestas.</p> <p>Fuente: <a href="https://turismo.pe/ferrenafe-festividades.xhtml">https://turismo.pe/ferrenafe-festividades.xhtml</a>  <a href="http://peleadegal.blogspot.com/2013/07/mas-que-una-costumbre-la-pelea-de.html">http://peleadegal.blogspot.com/2013/07/mas-que-una-costumbre-la-pelea-de.html</a></p>
<b>Tecnológico</b>	<p>En el año 2018, se registra un avance del 60% del proyecto de mejoramiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) del Gobierno ...</p> <p>Más del 60% de avance registra el proyecto de mejoramiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) del Gobierno Regional de Lambayeque.</p> <p>El proyecto de inversión pública, comprende la instalación de la RED LAN con cableado estructurado y el equipamiento del Data Center.</p> <p>De igual modo, la construcción de ambientes para la Oficina de Tecnologías de la Información (OFTI) mediante un sistema constructivo mixto de concreto armado y sistema de comunicación de voz, data y video para la interconexión de las sedes mediante radio enlace.</p> <p>Fuente: <a href="https://andina.pe/agencia/">https://andina.pe/agencia/</a></p>
<b>Ambiental</b>	<p>En la Costa lambayecana, el clima es templado y húmedo, desértico, con escasas precipitaciones, originando aridez, salvo en los años que se produce el fenómeno de “El Niño” interandinos, el clima es templado y Seco en altitudes entre los 2 000 msnm. A mayor altura el clima varía y las temperaturas son cada vez más bajas y la sequedad mayor. La ciudad de Chiclayo posee un clima árido y semicálido: ☒ Temperatura máxima: 26,2°C (79,2°F) Temperatura mínima: 17,3°C (63,1°F). Cuando se presenta el Fenómeno de El Niño, el clima varía, aumenta el nivel de precipitaciones y la temperatura puede aumentar.</p> <p>En la zona de sierra (Cañarís, Incahuasi, Salas) las temperaturas son más bajas durante año, principalmente en las noches. Entre los factores que influyen en la determinación del clima departamental están el mar, las corrientes peruanas y del Niño, la atmósfera dominada por el anticiclón del Pacífico Sur, los vientos y la cordillera de los andes.</p> <p>Fuente: <a href="http://www.munilambayeque.gob.pe/documentos/plaraa-2016.pdf">http://www.munilambayeque.gob.pe/documentos/plaraa-2016.pdf</a></p>
<b>Educación Básica</b>	<p>Concluimos que el número de niños, niñas y adolescentes en edad escolar se ha reducido en todos los niveles educativos, lo que puede inferirse como un ligero cambio en la distribución demográfica en la región, en donde los alumnos escolares disminuyen a la</p>

	<p>vez que se presenta un aumento de las personas en edad laboral o de jubilación. Una segunda conclusión es que la cobertura escolar ha aumentado notoriamente en el nivel inicial, mientras que la matrícula pública en primaria y secundaria ha disminuido, tendencia opuesta de la matrícula privada en estos niveles. La razón puede deberse a un traslado de los alumnos de la educación pública a la privada. y una tercera conclusión es que la educación escolar en el área rural es cubierta casi exclusivamente por el Estado, ya que la matrícula privada en esta área es reducida.</p>
<b>Educación Superior</b>	<p>A nivel de la región Lambayeque, según informe de la UGEL de Ferreñafe, Lambayeque y Chiclayo, anualmente se ofertan como promedio 180 vacantes para la especialidad de matemática y 204 vacantes para la especialidad de CTA. al comparar el número de vacantes que oferta la región Lambayeque con la producción de docentes de las especialidades de Matemática y Ciencia y tecnología es abismal como por ejemplo en la especialidad de Ciencia y Ambiente a nivel regional solo se forman docentes de esta especialidad en la EESPP “MFGB”, que egresan anualmente como promedio entre 7 a 10 docente. lo que significa que el número de docentes que egresan de las instituciones formadoras de la región no cubren la oferta regional y que posiblemente sean cubiertas, por docentes provenientes de otras regiones, por docentes de otras especialidades y/o docentes intitulados como ingenieros etc. Situación que se demuestra con los egresados de estos programas puesto que el 100% de egresados están laborando, inclusive antes de graduarse, ya tiene contrato.</p>

## **b. Mapeo de actores**

Los actores en la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” de Lambayeque

### **b.1. Identificación de los actores:**

Los actores que tiene vínculo con la gestión de la institución son:

- Director General
- Jefe de Unidad Académica
- Coordinador del Área Académica de Educación Primaria
- Coordinador del Área Académica de Educación Secundaria
- Secretario Académico
- Personal docente
- Personal administrativo-Estudiantes de los programas y/carreras profesionales.

### **b.2. Clasificación por tipo de actor**

(I) Organizaciones representativas de la población.

- Municipalidad Provincial
- Municipalidad Distrital de Inkawasi
- Municipalidad Distrital de Cañaris

- Municipalidad Distrital de Pueblo nuevo
- Municipalidad Distrital de Mesones Muro
- Municipalidad Distrital de Pitipo

(II) Entidades públicas educativas de la región

- Gerencia Regional de Educación
- UGEL de Lambayeque
- UGEL de Chiclayo
- UGEL de Ferreñafe.
- Instituciones educativas de EBR de la región.

(III) Entidades Públicas:

- Gobierno Regional-Lambayeque.

(IV) Entidades privadas Sin fines de lucro

- ONG
- Universidad Nacional Cesar Vallejo

(V) Entidades privadas con fines de lucro:

- ONG de lucho

b.3. Determinación de la posición del actor

- (I) Colaborador con la gestión de la institución
- (II) Neutral o indiferente con la gestión de la institución
- (III) Opositor

**TABLA 9**  
**MAPEO DE ACTORES**  
(Herramienta 5)

TIPO DE ACTOR	POSICIÓN DEL ACTOR		
	COLABORADOR	NEUTRAL O INDIFERENTE	OPOSITOR

Actores Interno Institucional			
-Director General	X		
-Jefe de Unidad Académica	X		
-Coordinador del Área Académica de Educación Primaria			
-Coordinador del Área Académica de Educación Secundaria	X		
-Secretario Académico	X		
-Personal docente	X		
-Personal administrativo	X		
-Estudiantes de los programas y/carreras profesionales	X		
Actores externos Educativos			
(I) Organizaciones representativas de la población.			
-Municipalidad Provincial	X		
-Municipalidad Distrital de Inkawasi			
-Municipalidad Distrital de Cañaris			
-Municipalidad Distrital de Pueblo nuevo			X
-Municipalidad Distrital de Mesones Muro			X
-Municipalidad Distrital de Pitipo	X		X
(II) Entidades públicas educativas de la región			X
-Gerencia Regional de Educación			
-UGEL de Lambayeque	X		X
-UGEL de Chiclayo	X		X
-UGEL de Ferreñafe.	X		X
-Instituciones educativas de EBR de la región.	X		
	X		

**TABLA 10**  
**CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**  
(HERRAMIENTA 6)

COMPONENTES DE DIAGNÓSTICO	CONCLUSIONES
Funcionamiento del proceso institucional	<p>Que el MSE cubre las expectativas de la formación integral. Y que sus fortalezas se reflejan al momento de laborar como docente.</p> <p>Que la gestión del director actual fortalece el desarrollo institucional, permite la integración de todos.</p> <p>Todos los actores conocen los 5 documentos de gestión.</p> <p>Un porcentaje altamente significativo de los actores participan en la elaboración de los documentos de gestión.</p> <p>Todos los años se promueven el ingreso de estudiantes talentosos mediante el examen de admisión.</p> <p>Un porcentaje altamente Significativo de actores consideran que el Modelo del Servicio Educativo fortalece las competencias que definen el perfil de egreso.</p> <p>Un porcentaje significativo de actores consideran que existe una coherencia de los sílabos y los planes de estudio.</p> <p>Los actores manifiestan que los docentes no producen trabajos de investigación por la falta de motivación, capacitación y presupuesto.</p> <p>Todos los actores manifiestan que en la institución existe personal idóneo y están capacitados para el logro la formación integral y el perfil de egreso de los estudiantes</p> <p>Los actores manifiestan que debe implementarse el programa de formación continua para especializarse, capacitarse y ser mejor profesional</p> <p>Los actores encuestados manifiestan que el proyecto integrador mejora los aprendizajes por ser una metodología socializadora</p> <p>Los ingresos propios son invertidos en actividades sostenibles</p> <p>Un alto porcentaje de encuestados responde que existe un servicio eficiente a la comunidad educativa</p> <p>Un alto porcentaje de los actores manifiestan que no se ha realizado capacitaciones</p> <p>Un alto porcentaje de encuestados consideran que debe implementarse una asesoría legal en la institución.</p>
Resultados de aprendizaje y Eficiencia interna	<p>Podemos afirmar que los resultados obtenidos a través de estos indicadores, referidos al perfil de egreso, se debe al cumplimiento de las competencias y por el bajo nivel de inasistencias en nuestros estudiantes; así como también, por el alto nivel de estudiantes aprobados en todos sus cursos; mientras que los estudiantes que realizan el proceso de subsanación es aceptable; sin embargo, existe poca cultura para la titulación de los estudiantes; por último, el incremento de estudiantes matriculados se debe al tipo de oferta que ofrece la institución.</p>
Situación del contexto	<p>-La Región Lambayeque ofrece diversas condiciones favorables en lo demográfico, político, económico, productivo, sociales, culturales, ambientales y tecnológicos etc. para que la EESPP "MFGB, alcance significativos niveles de calidad en la formación integral de los futuros docentes que se forman en ella.</p>
Mapeo de actores	<p>-Los actores internos constituyen equipos de trabajo en actividad permanente y colaborativa, que velan por la formación de calidad de los estudiantes, asegurando un perfil de egreso competitivo.</p>

	-Los actores externos constituidos por las instituciones: Públicas y privadas de la Región Lambayeque muestran satisfacción por la EESPP “MFGB”-L. que amerita su apoyo como en el caso de las municipalidades con el financiamiento de plazas docentes, La Universidad Cesar Vallejo facilitando para que los estudiantes cumplan con los requisitos para obtener el grado de bachiller, La Gerencia Regional de Educación facilitando la gestión administrativa, etc.
--	---

### III. Análisis de Demanda y justificación del servicio educativo

#### 3.1 Análisis de la oferta y demanda de los programas de estudio

Para el análisis de la oferta de plazas docente y la demanda de docentes por las instituciones formadoras, se presenta la siguiente información:

**TABLA 11**

#### DEMANDA DE PLAZAS OFERTADAS DURANTE EL AÑO 2022 EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

UGEL	EDUCACIÓN PRIMARIA	EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE	NIVEL DE SECUNDARIA	
			MATEMÁTICA	CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
Lambayeque	475	14	79	74
Ferreñafe	88	203	31	46
Chiclayo	331	S.I	70	84
Total de plazas	894	217	180	204

Fuente:

-Oficio Múltiple Nº 3229-2022-GR.LAMB/GRED/UGEL.FERR (4126373-117)

-Informe 157-2022-GR.LAMB/GRED/UGEL.LAMB RH-RDUG (4126373-120)

#### ANÁLISIS

En La Tabla 19 se observa que en el año 2022 se ofertó 894 plazas docentes para Educación Primaria, 217 plazas docentes para Educación Primaria EIB, 180 plazas docentes para Matemática y 204 plazas docentes para Ciencia y Ambiente y que probablemente el número de plazas para contrato docente se mantenga o se incremente en los años del 2023, 2024, 2025 etc.

A nivel regional existen instituciones formadoras de docentes, el número de docentes egresados es irregular, por diversos factores conforme se describe en la siguiente tabla:

**TABLA 12**  
**NÚMERO DE DOCENTES EGRESADOS**

INSTITUCIÓN FORMADORA	EDUCACIÓN PRIMARIA				EDUCACIÓN PRIMARIA EIB		NIVEL DE SECUNDARIA							
							MATEMÁTICA			CIENCIA Y TECNOLOGÍA Y AM				
	2019	2020	2021	2022	2021	2022	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2022	
EESPP "MFGB"	8	7	-	6	-	-	-	-	2	7	3	-	1	
IESPP "Internacional ELIN"	-	-	-	-	-	-	-	11						
Sagrado Corazón de Jesús	23	41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
UNPRG	-	-	-	-	-	-	--							
Total, de profesores Titulados	31	48	-	6	-	-	-	11	2	7	3		1	
Total de docentes titulados en 4 años	85				00			13			11			

Fuente: -Informe Internacional ELIM  
 -Informe Sagrado Corazón de Jesús.  
 -Informe de Secretaria docente de la EESPP "MFGB"-L.

#### **Identificación de la Brecha**

Se realiza en función a la demanda de profesionales en FID de las tres ugeles existentes en la región (tabla 19), los cuales se contrastan con la información recibida de la formación de profesionales docentes en las Instituciones educativas existentes en la región, los cuales se encuentran detallados en la tabla 20, de ello se realiza una resta, y se halla el número de profesionales en la FID que falta cubrir por las instituciones educativas de la región Lambayeque.

**TABLA 13**  
**OFERDA Y DEMANDA POR PROGRAMA DE ESTUDIOS**

PROGRAMAS DE ESTUDIO	DEMANDA	OFERTA	BRECHA ACTUAL - 2022	PORCENTAJE DE BRECHA
Educación Primaria	894	85	809	90.49%
Educación Primaria Intercultural Bilingüe	217	00	217	100%
Matemática	180	13	167	92.77%
Ciencia y Tecnología	204	11	193	94.60%

Fuente: IESPP Sagrado Corazón de Jesús, El IIESS Internacional ELIM, la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” y la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga”

#### ANÁLISIS

En la región Lambayeque existen 4 instituciones formadoras de docentes que ofertan la Carrera profesional de educación Primaria: El IESPP Sagrado Corazón de Jesús, El IIESS Internacional ELIM, la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” y la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” entre el 2019 y 2022, se titularon 85 docentes de educación Primaria; 13 docentes en la especialidad de Matemática y 11 docentes en la Carrera profesional de Ciencia, Tecnología y Ambiente.

Al analizar la tabla 19 y 20, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

1. La diferencia entre la oferta de plazas en educación Primaria es abismal respecto de la producción de docentes de la misma especialidad, lo que significa que las plazas docentes que demanda la Región Lambayeque no son cubiertas por las Instituciones Educativas pertenecientes a la región Lambayeque. o es cubierta por docentes formados en educación Primaria son cubiertas por docentes procedentes de otras regiones, por profesores en otra especialidades o docentes intitulados.
2. La oferta de plazas en Educación Primaria Bilingüe es de 217 plazas al año, Las instituciones formadoras, todavía no titulan a profesores en esta especialidad de EIB, lo que significa que las plazas son cubiertas por docentes que emigran de otras regiones, o son profesores intitulados.

3. La oferta de plazas en la especialidad de Matemática es de 180 plazas al año, Las instituciones formadoras, titularon 13 docentes de matemática en el indicado periodo, lo que significa que las plazas son cubiertas por docentes que emigran de otras regiones, con docentes de otras especialidades o con docentes de otras especialidades, o son docentes intitutados.
4. La oferta de plazas en la carrera profesional de Ciencia, Tecnología y Ambiente, a nivel regional es de 204 plazas en el periodo 2019 al 2022; se han titulado solo 11 docentes. En la región Lambayeque solo la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” oferta esta especialidad. Por esta razón, existe un gran número de plazas docentes que son cubiertas por docentes que vienen de otras regiones, por docentes de otras especialidades y por intitutados.

#### IV. MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES

##### 2.1. Formulación de Información General:

**TABLA 14**

**ELEMENTOS MÍNIMOS DE LA INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN**

ELEMENTOS	CONTENIDO
Identificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Institución: EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga”-Lambayeque</li> <li>-Representante Legal : Mg. Salvador Burga Guevara</li> <li>-Dirección: Av. Los Eucaliptos Nº 100 Urb. El Algodonal-Ferreñafe</li> <li>-Código Modular</li> <li>-Número Telefónico:</li> <li>-Correo Electrónico Institucional</li> <li>-Dirección del Portal Web institucional.</li> </ul>
Bases Legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Creación del IESPP “MFGB” D.S. 049-91-ED.</li> <li>-Licenciada como EESPP “MFGB” mediante RM Nº 357-2020-MINEDU</li> <li>-Programa de Educación Primaria: Licenciada mediante RM Nº 357-2020-MINEDU.</li> <li>-Programa de Educación Primaria EIB: Licenciada mediante RM Nº 357-2020-MINEDU</li> <li>-R.D. Nº 149-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID. revalida a los programas de estudios de: Computación e informática - Matemática - Ciencia, Tecnología y Ambiente</li> </ul>
Historia	<p>La Escuela de Educación Superior Pedagógica “Monseñor Francisco González Burga” de acuerdo a sus antecedentes históricos, fue creado como IESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” de Ferreñafe en el año 1991 por el Gobierno de la Región Nord Oriental del Marañón, cuando era Presidente Regional el Ing. Juan José Salazar García a través de la Resolución Sectorial N°0047-91 SASRENOM, firmada por el secretario de asuntos sociales, Prof. Alejandro Rebaza Martell. Posteriormente el D.S N°0040-91 ED crea y autoriza su funcionamiento, en forma oficial; aunque en realidad, fue una regularización legal, por cuanto los alumnos ya venían recibiendo clases en el C.E. N°10057 de la Unidad Vecinal Túpac Amaru de Ferreñafe.</p>

Los gestores de su creación, aparte del Ing. Juan José Salazar, está el Prof. Darío Olivo Parraguez, cuando era Director de la USE de Ferreñafe, y otros profesionales. Su primer director fue el Prof. Santos Parraguez Salazar, fue el siguiente el Prof. Pedro Vera Otero, sucediéndole el Lic. Ángeles Veni Medina Chávez (siendo el único Director Titular hasta la fecha); aunque también hubo cinco directores encargados durante la ausencia del Titular. Por el año 1999, el instituto llegó a tener 1600 estudiantes en sus diferentes especialidades que ofertaba: Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Primaria Bilingüe; en Educación Secundaria se ofertaba: Computación e informática, Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales. En el programa de Profesionalización Docente se ofertaba la carrera de Educación Bilingüe Intercultural (EBI). Actualmente el Instituto cuenta 250 estudiantes, 18 docentes y siete administrativos, se ofertan las especialidades de Educación Primaria, Primaria EIB, Matemática, Ciencia Tecnología y Ambiente y Computación e Informática. El ISP “MFGB” es pionero en educación bilingüe en la región y uno de los 32 institutos pedagógicos a nivel nacional que brindan esta especialidad, pues desde su creación ofertó la carrera de Educación Primaria Bilingüe hasta el año 2000, reiniciando la oferta en el 2017. En formación en servicio ofertamos cursos de capacitación especialmente en EBI. El 98% los profesores de educación bilingüe de la Región Lambayeque y el 80 de profesores de educación básica de la provincia de Ferreñafe han sido egresados de las aulas del IESPP “MFGB”.

La mística del trabajo de quienes estuvieron frente a la institución, han hecho posible, un desarrollo sostenido en todos los aspectos del que hacer educativo, como son: en lo técnico pedagógico, infraestructura, servicios y proyección a la comunidad. Contamos con una moderna infraestructura de tres plantas, un campo pedagógico de 15 000 m2, plataformas deportivas, áreas verdes. La institución fue ganadora de dos concursos auspiciado por PROCALIDAD, lo que le ha permitido ser equipada, con tecnología informática de punta, biblioteca, mobiliario y capacitación docente, gracias a ello la institución se rivalizó con el más alto puntaje, también aprobó la acreditación en el 2016, pero no obtuvo el Certificado del SINEACE, por falta de recursos económicos para pagar a la empresa que realizó la evaluación externa.

Por su ubicación semi rural y comprender en su radio de acción zonas quechua hablantes de extrema pobreza, le sirvió para ser considerado, a nivel nacional, entre los 32 institutos pedagógicos focalizados, para recibir trato preferencial por el Ministerio de Educación.

Su influencia es el nororiente peruano, principalmente las regiones vecinas como Cajamarca, Piura, San Martín y Amazonas. La institución alberga estudiantes de diferentes medios culturales y sociales, en su mayoría proceden de zonas rurales de la sierra de Inkawasi y Kañaris que son zonas bilingües, hablan quechua y castellano; pero también de la costa y de los estratos urbano marginales de las ciudades de Chiclayo y Ferreñafe; en menor porcentaje tiene estudiantes de las provincias de Chota, Cutervo y Warmaca , en un 70% son mujeres, la mayoría estudia y trabaja, tienen un gran deseo de superación y son muy solidarios entre ellos, les gusta participar en eventos sociales y deportivos.

En el mes de noviembre del 2019, se presenta a la evaluación para ser una institución licenciada y es así como el 2 de setiembre del 2020 fue Licenciada mediante la Resolución Ministerial 357-2020-MINEDU.

Oferta Educativa Actual	<p>La oferta educativa está en función a la oferta de plazas docentes, en la región de Lambayeque se ofertan 180 plazas para la especialidad de matemática y 204 plazas anuales para la especialidad de Ciencia y Ambiente y con tendencia a subir en los años venideros por el cese de docentes que cada año tiende a subir. Los docentes que se titulan en matemáticas y Ciencia y tecnología no cubren la oferta de plazas por lo que existe un gran número de docentes emigrantes o plazas que son cubiertos por otros docentes con especialidad diferente, poniendo en riesgo la calidad educativa.</p> <p>En atención a la necesidad regional de docentes en la especialidad de Matemática, la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga”, ha dispuesto contar con 40 vacantes, que pretenden reducir la brecha identificada, así mismo asegura una formación de calidad, equipando las aulas de forma integral.</p> <p>Analizando la necesidad regional de docentes en la especialidad de Ciencia y Tecnología, la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” aspira licenciar al programa de Ciencia y Tecnología asignando un aula totalmente equipada para 40 estudiantes.</p>
-------------------------	--

## 2.2. Definición de la Visión Institucional

**TABLA 15**  
**VISIÓN INSTITUCIONAL**

¿CUÁL ES NUESTRA SITUACIÓN ACTUAL	¿CÓMO DESEAMOS QUE SEA NUESTRA INSTITUCIÓN?	REDACCIÓN DE LA VISIÓN
Somos una institución Licenciada con los programas de Educación Primaria y Educación Primaria EIB. La labor académica lo realizamos en la modalidad virtual y presencial, procurando lograr día a día en los estudiantes, las competencias que definen la calidad educativa.	Queremos ser una institución licenciada con todos sus programas profesionales y que nuestros egresados se caractericen por ser innovadores de la educación, con una formación integral que se sustente en el conocimiento, en la tecnología y en la formación personal. Continuar siendo líder regional en EIB.	Al 2025 la Escuela de Educación Superior Pedagógica “Monseñor Francisco Gonzales Burga” de Lambayeque, ser una institución acreditada y gestionada por procesos; líder regional en EIB, educación ecológica e innovación pedagógica, reconocida por la calidad de sus formadores y egresados como mediadores del aprendizaje, investigadores y promotores comunales; con alta formación en valores y pensamiento crítico. Por su excelente infraestructura y ubicación, es el centro de eventos culturales de la Región Lambayeque.

### Visión:

Al 2025 la Escuela de Educación Superior Pedagógica “Monseñor Francisco Gonzales Burga” de Lambayeque, ser una institución acreditada y gestionada por procesos; líder regional en EIB, educación ecológica e innovación pedagógica, reconocida por la calidad de sus formadores y egresados como mediadores del aprendizaje, investigadores y promotores comunales; con alta formación en valores y

pensamiento crítico. Por su excelente infraestructura y ubicación, es el centro de eventos culturales de la Región Lambayeque.

### 2.3. Definición de la Misión Institucional

**TABLA 16**  
**MISIÓN INSTITUCIONAL**

PREGUNTAS	RESPUESTAS	REDACCIÓN DE LA MISIÓN
¿Qué hacemos?	Asumimos el rol docente, con responsabilidad.	Somos una escuela que formamos docentes para atender la diversidad sociocultural y sociolingüística de la región y el país, en la modalidad inicial y en servicio, bajo los principios de la educación intercultural bilingüe y los cuatro saberes propuestos por la UNESCO para la educación del siglo XXI. Aseguramos la calidad profesional de nuestros egresados con una excelente plana docente, infraestructura y equipos de alta generación.
¿A quiénes nos dirigimos?	A la comunidad en toda su amplitud.	
¿Cómo se provee el servicio?	Nuestra prioridad es la formación integral del futuro docente que se sustenta en el ser, saber, hacer, convivir con la comunidad. cumplimos nuestra misión asumiendo el quehacer educativo con la responsabilidad que nos caracteriza.	

#### Misión:

Somos una escuela que formamos docentes para atender la diversidad sociocultural y sociolingüística de la región y el país, en la modalidad inicial y en servicio, bajo los principios de la educación intercultural bilingüe y los cuatro saberes propuestos por la UNESCO para la educación del siglo XXI. Aseguramos la calidad profesional de nuestros egresados con una excelente plana docente, infraestructura y equipos de alta generación

### 2.4. Definición de principios y valores institucionales

**TABLA 17**  
**PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES**

PRINCIPIOS	VALORES
a) <b>Calidad educativa.</b> Capacidad de la Educación Superior para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural.	<b>Libertad.</b> Se reconoce ciudadano libre para pensar y actuar. Si no existe libertad no hay creatividad, un ambiente sin coerciones facilita el desarrollo de la creación y la innovación. Si bien la Libertad es un derecho universal hay que tener en cuenta donde termina el derecho de uno, empieza el derecho de los demás.

<p>b) <b>Pertinencia.</b> Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.</p>	<p><b>Responsabilidad.</b> Significa compromiso con la institución, cumplimiento de nuestros deberes y derechos, participación en las actividades internas y externas con los estudiantes, trabajo en equipo. Responsabilidad en las consecuencias de las decisiones tomadas</p>
<p>c) <b>Flexibilidad.</b> Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.</p>	<p><b>Solidaridad.</b> Es el sentimiento de unidad basado en metas e interés comunes como seres humanos; sentimiento que se traduce en ayuda al prójimo, compasión y acompañamiento.</p>
<p>d) <b>Inclusión social.</b> Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior.</p>	<p><b>Justicia.</b> Conlleva a una actitud de equidad, dando a cada miembro de la comunidad educativa institucional un trato equitativo, dar a cada uno lo que le corresponde de acuerdo con la ley y principios éticos del buen vivir. <b>El respeto</b> por las personas empieza por el auto respeto y auto concepto positivos, lo que permite respetar los derechos de otras personas en cuanto a sus tradiciones, idioma, sistemas educativos, diversas formas de expresión cultural ancestral, usando todos los mecanismos y medios. Pero a su vez cumplir con las responsabilidades que imponen el ser miembro de la comunidad educativa Francisqueña.</p>
<p>e) <b>Transparencia.</b> La Educación Superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que permitan el desarrollo de actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de la oferta.</p>	<p><b>Puntualidad.</b> Educar con el ejemplo, si queremos que nuestros alumnos sean puntuales empezamos dando el ejemplo, cumplir con nuestro horario de trabajo. Las actividades deben iniciarse y terminarse en la hora pactada.</p>
<p>f) <b>Equidad.</b> Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, para ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.</p>	<p><b>Solidaridad.</b> Es el sentimiento de unidad basado en metas e interés comunes como seres humanos; sentimiento que se traduce en ayuda al prójimo, compasión y acompañamiento.  <b>Responsabilidad Ambiental,</b> conduce hacia la práctica del buen vivir entre las personas, su relación de cuidado y protección con el ambiente, impulsando prácticas de prevención y promoción para el bien común.</p>
<p>g) <b>Interculturalidad.</b> Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.</p>	<p><b>Tolerancia.</b> Es el respeto a la cultura, ideas y opiniones de los demás, es ser amables con los demás. Conlleva a ser empático, colaborativo y fraterno. - <b>Solidaridad.</b> Es el sentimiento de unidad basado en metas e interés comunes como seres humanos; sentimiento que se traduce en ayuda al prójimo, compasión y acompañamiento.</p>

V. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

TABLA 18  
OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

MATRIZ				
Tipo	Macro proceso	Proceso	OE	AE
Estratégico	Gestión de la Dirección	Gestión de las necesidades formativas	1. Asegurar el proceso de la Gestión de la dirección en el marco del MSE de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	1.1 Garantizar la coherencia, pertinencia, y el uso permanentemente los documentos de gestión.
				1.2 Necesidades formativas identificadas y gestionadas de los estudiantes y docentes formadores
	Gestión de la Dirección	Gestión de las Condiciones favorables		1.3 Gestionar las condiciones favorables y toma de decisiones, ágil y oportuna en el marco de la implementación del MS en la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L
		Gestión del Cambio		1.4 Fortalecer la Gestión con enfoque Ambiental en todos los procesos institucionales
				1.5 Promover Escenarios alternativos para enfrentar, atender las resistencias al cambio y aprovechar las potencialidades de los actores de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L.

Estratégico	Gestión de la Calidad	Planificación	2. Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad	2.1 Desarrollar un sistema integral y permanente de planificación, seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación del funcionamiento institucional a fin de lograr una gestión de calidad.
Misional	Admisión	Gestión de la Admisión de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	3. Asegurar un proceso de admisión que asegure la inserción de postulantes talentosos y en el marco de la ley	3.1 Proceso de admisión que seleccione postulantes que cuenten con aptitudes necesarias para el desarrollo óptimo de las competencias del perfil de egreso.
Misional	Gestión de la formación Inicial	Formación académica	4. Incrementar el desarrollo del aprendizaje crítico reflexivo en los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	4.1 Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L
			5. Fortalecer el logro de las competencias del perfil de egreso a través del soporte y acompañamiento integral	5.1 Servicio de tutoría que brinde asistencia y seguimiento a estudiantes durante su proceso formativo.
Misional	Gestión de la formación Inicial	Indicadores de Aprendizaje y Eficiencia Institucional	6. Mejorar continuamente de los indicadores de aprendizaje y eficiencia institucional	6.1 Sistema informático de seguimiento permanente al desempeño de los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L
Misional	Gestión de la formación Inicial	Práctica Preprofesional	7. Gestionar el logro de las competencias durante la práctica preprofesional e investigación de los/las estudiantes.	7.1 Práctica preprofesional que desarrolle las competencias en contextos monolingües y bilingües y con acompañamiento del docente formador.

				7.2 Desarrollo de las líneas de Investigación en contextos reales monolingües y bilingües realizado por estudiantes
		Participación Institucional	8.Gestionar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional	8.1 Implementación de mecanismos y estrategias de manejo de clima emocional, convivencia y conflictos en aula.
		Gestión del Desarrollo Personal	9. Brindar una Tutoría de calidad a los/las estudiantes para el logro de las competencias del perfil de egreso	9.1 Área de tutoría con personal especializado en habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional
Misional	Gestión de la formación Inicial	Gestión del Desarrollo Personal	10. Implementar Estrategias de atención y convivencia para los estudiantes	10.1 Atención a estudiantes originarios y mestizos que garantice su adaptación, permanencia y culminación
				10.2 Manejar de clima emocional, la promoción de la convivencia y el manejo de conflictos en aula
		Investigación e innovación en FID	11 Implementar la indagación y producción del conocimiento en la FID de la comunidad educativa de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	11.1 Unidad de investigación brinda recursos y asesoría en proyectos de investigación a los estudiantes.
				11.2 Diseño curricular con perspectiva Intercultural que evidencian la incorporación de saberes locales producto de la investigación

				11.3 Repositorio de investigación pertinente para los docentes formadores y estudiantes
Misional	Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de las competencias	12.Fortalecer competencias de docentes formadores en función de las necesidades formativas identificadas	12.1 Desarrollo de acciones pedagógicas que articulan la investigación y la práctica preprofesional
		Investigación e Innovación en el Desarrollo profesional	13.Implementar la investigación sobre la práctica formativa en la comunidad educativa de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	13.1 Líneas de investigación relacionadas a las prácticas formativas para los docentes formadores
				13.2 Convenios de colaboración interinstitucional que generan espacios de investigación y colaboración para la mejora de ambas instituciones
				13.3 Fomento de la investigación e innovación a través de estrategias de investigación a disposición de los/las docentes formadores(as)
Misional	Gestión de la Formación Continua	Investigación e Innovación en el Desarrollo profesional	14.Implementar la producción y divulgación de conocimientos en la comunidad educativa de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	14.1. Mecanismos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación realizada por los/las docentes formadores(as).
				14.2 Espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores
		Gestión de los programas de	15. Implementar la Gestión de la Formación Continua, abriendo oportunidades de reflexión e investigación	14.3 Investigaciones realizadas que aportan a la reflexión sobre las prácticas docentes
				15.1 Programas de formación continua que aporta al desarrollo continuo de las competencias profesionales de docentes

		formación continua		que ejercen distintos roles conforme a lo señalado en la ley N° 30512.
			16. Implementar la investigación destinada a la indagación sistemática de los/las docentes en ejercicio.	16.1 Líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica de los/las docentes en ejercicio 16.2 Fomento de mecanismos para utilizar la información producto de la investigación realizadas en la formación continua
			17. Implementar la producción y divulgación de conocimientos y la innovación orientada al cambio y mejora de los/las docentes en ejercicio	17.1 Espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones realizadas por los/las docentes de formación continua 17.2 Promoción de estímulos a las investigaciones realizadas que contribuyen a la mejora de la formación continua
Misional	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Apoyo al bienestar	18-Garantizar los servicios de bienestar y empleabilidad a los/las estudiantes de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga"-L.	18.1-Brindar los servicios de orientación profesional, consejería, bolsa de trabajo de forma oportuna y de calidad
		Comité de Defensa al Estudiante	19.Participación Institucional del Estudiante de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	19.1-Comité de defensa del Estudiante que previene y atiende los casos de acoso y discriminación.
	Seguimiento a egresados	Seguimiento a egresados	20.Asegurar el seguimiento orientado a la mejora continua a los egresados de la EESPP	20.1-Contar con Registro de inserción laboral y conocer trayectoria laboral

Misional	Seguimiento a egresados(as)	Comunidad de egresados(as) y redes	“Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	20.2-Contar con una comunidad de aprendizajes y constitución de redes.
Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de los recursos económicos	21. Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la EESPP “MFGB”-L “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	21.1 Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo.
			21.2 Asegurar la sostenibilidad institucional a través de la gestión de los recursos directamente recaudados	
	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de la logística y abastecimiento	22.Mejorar la logística y abastecimiento de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	22.1-Los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para la institución
			Gestión de personas	23.Mejorar la Gestión de las personas en de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L
	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de recursos tecnológicos	24.Mejorar el uso de los recursos tecnológicos en de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	24.1-Bases de datos y sistemas de información institucional disponibles
			Atención al usuario	25.Implementar un servicio Atención al usuario para un servicio con enfoque en la mejora continua.

		Asesoría Legal	26. Contar con soporte legal para resolver consultas legales a los actores de la Comunidad Educativa.	26.1 Servicio de asesoría legal disponible para los/las docentes, estudiantes, administrativos y directivos.
--	--	----------------	---	--

### INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

TABLA 19

#### VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

INDICADORES Y METAS MULTIANUALES										
TIPO	MACRO PROCESO	PROCESO	OE	AE	INDICADOR	L.B	2022	2023	2024	2025
Estratégico	Gestión de la Dirección	Gestión de las necesidades formativas	1. Asegurar el proceso de la Gestión de la dirección en el marco del MSE de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	1.1 Garantizar la coherencia, pertinencia, y el uso permanentemente los documentos de gestión.	Número de documentos de gestión evaluados y actualizados de ser necesario.	4	5	5	5	5
				1.2 Necesidades formativas identificadas y gestionadas de los estudiantes y docentes formadores	Porcentaje de docentes y estudiantes con necesidades formativas gestionadas	0	0%	30%	40%	50%
	Gestión de la Dirección	Gestión de las Condiciones favorables		1.3 Gestionar las condiciones favorables y toma de decisiones, ágil y oportuna en el marco de la	Número de talleres de gestión de condiciones	0	0	2	3	4

				implementación del MS en la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	favorables y toma de decisiones.					
				1.4 Fortalecer la Gestión con enfoque Ambiental en todos los procesos institucionales	Número actividades institucionales con enfoque ambiental	0	2	3	5	5
		Gestión del Cambio		1.5 Promover Escenarios alternativos para enfrentar, atender las resistencias al cambio y aprovechar las potencialidades de los actores de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L.	Número de comisiones mixtas que desarrolle las potencialidades de los actores en beneficio de la institución.	0	0	1	2	5
Estratégico	Gestión de la Calidad	Planificación	2..Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad	2.1Desarrollar un sistema integral y permanente de planificación seguimiento, monitoreo , evaluación y retroalimentación del funcionamiento institucional a fin de lograr una gestión de calidad.	Porcentaje de actividades que cumplen la planificación, seguimiento, monitoreo , evaluación y retroalimentación cuentan con una planificación a tiempo.	0%	0%	20%	40%	50%

Misional	Admisión	Gestión de la Admisión de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	3. Asegurar un proceso de admisión que asegure la inserción de postulantes talentosos y en el marco de la ley	3.1 Proceso de admisión que seleccione postulantes que cuenten con aptitudes necesarias para el desarrollo optimo las competencias del perfil de egreso	Porcentaje de postulantes seleccionados con aptitudes idóneas para el desarrollo de las competencias del perfil de egreso	0%	0%	30%	50%	60%
Misional	Gestión de la formación Inicial	Formación académica	4.Incrementar el desarrollo del aprendizaje crítico reflexivo en los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	4.1-Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	Porcentaje de estudiantes con capacidades del pensamiento crítico	0%	0%	40%	60%	70%
			5.Fortalecer el logro de las competencias del perfil de egreso a través del soporte y acompañamiento integral	5.1 Servicio de tutoría que brinde asistencia y seguimiento a estudiantes durante su proceso formativo.	Porcentaje de estudiantes atendidos por el servicio de tutoría.	0%	0%	30%	45%	55%
Misional	Gestión de la formación Inicial	Indicadores de Aprendizaje y Eficiencia	6.Mejorar continua de los indicadores de aprendizaje y eficiencia institucional	6.1 Sistema informático de seguimiento permanente al desempeño de los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	Porcentaje de estudiantes seguidos de forma periódica	0%	0%	80%	90%	100%

		Institucional								
Misional	Gestión de la formación Inicial	Práctica Preprofesional	7.Gestionar el logro de las competencias durante la práctica preprofesional e investigación de los/las estudiantes.	7.1 Práctica preprofesional que desarrolla las competencias en contextos monolingües y bilingües y con acompañamiento del docente formador.	Porcentaje de estudiantes que realizan práctica preprofesional en contextos monolingües y bilingües conforme su especialidad.	0%	50%	60%	65%	65%
				7.2 Desarrollo de las líneas de Investigación en contextos reales monolingües y bilingües realizado por estudiantes	Número de documentos de investigación realizado por estudiantes	0%	0%	10	20	30%
		Participación Institucional	8.Gestionar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional	8.1 Implementación de mecanismos y estrategias de manejo de clima emocional, convivencia y conflictos en aula.	Número de sesiones del consejo asesor desarrollados	0%	0%	1	2	3
		Gestión del Desarrollo Personal	9. Brindar una Tutoría de calidad a los/las estudiantes para el logro de las competencias del perfil de egreso	9.1 Área de tutoría con personal especializado en habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional	Porcentaje de estudiantes atendidos por personal especializado	0%	0%	20%	30%	40%
Misional	Gestión de la formación Inicial	Gestión del Desarrollo Personal	10. Implementar Estrategias de	10.1 Atención a estudiantes originarios y mestizos que	Porcentaje de estudiantes originarios y	0%	0%	40%	55%	

			atención y convivencia para los estudiantes	garantice su adaptación, permanencia y culminación	mestizos son atendidos por la tutoría					65%
				10.2 Manejar de clima emocional, la promoción de la convivencia y el manejo de conflictos en aula	Porcentaje de satisfacción con el clima en el aula	0%	0%	50%	60%	70%
		Investigación e innovación en FID		11.1 Unidad de investigación brinda recursos y asesoría en proyectos de investigación a los estudiantes.	Porcentaje de estudiantes que reciben los recursos y/o cursos de la unidad de investigación.	0%	25%	30%	40%	50%
			11 Implementar la indagación y producción del conocimiento en la FID de la comunidad educativa de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	11.2 Diseño curricular con perspectiva Intercultural que evidencian la incorporación de saberes locales producto de la investigación	Número de productos resultado de las investigaciones que son incorporados al diseño curricular.	0	0	1	2	3
				11.3 Repositorio de investigación pertinente para los docentes formadores y estudiantes	Porcentaje de documentos pertinentes almacenados en el repositorio	0	0	5	10	15
Misional	Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de las competencias	12.Fortalecer competencias de docentes formadores en función de las necesidades formativas identificadas	12.1 Desarrollo de acciones pedagógicas que articulan la investigación y la práctica pre profesional	Número de acciones pedagógicas articuladas con la investigación y la práctica pre profesional	0	0	3	5	8

		Investigación e Innovación en el Desarrollo profesional	13.Implementar la investigación sobre la práctica formativa en la comunidad educativa de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	13.1 Líneas de investigación relacionadas a las prácticas formativas para los docentes formadores	Número de investigaciones alineadas a las líneas de investigación.	0	0	0	1	2
				13.2 Convenios de colaboración interinstitucional que generan espacios de investigación y colaboración para la mejora de ambas instituciones	Número de Convenios generadores de espacios de colaborativos en favor de la investigación	0	0	5	8	10
				13.3 Fomento de la investigación e innovación a través de estrategias de investigación a disposición de los/las docentes formadores(as)	Porcentaje de docentes formadores que desarrollan procesos de investigación	0	0	1	2	3
Misional	Gestión de la Formación Continua	Investigación e Innovación en el Desarrollo profesional	14.Implementar la producción y divulgación de conocimientos en la comunidad educativa de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	14.1. Mecanismos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación realizada por los/las docentes formadores(as).	Porcentaje de docentes formadores reconocidos por la investigación e innovación	0	0	10%	20%	20%
				14.2 Espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores	Porcentaje de docentes formadores que participan en espacios de intercambio y reflexión	0%	0%	30%	40%	50%
				14.3 Investigaciones realizadas que aportan a la	Número de investigaciones	0	0	1	2	

				reflexión sobre las prácticas docentes	que aportan a la reflexión sobre la práctica docente					3
		Gestión de los programas de formación continua	15. Implementar la Gestión de la Formación Continua, abriendo oportunidades de reflexión e investigación	15.1 Programas de formación continua que aporta al desarrollo continuo de las competencias profesionales de docentes que ejercen distintos roles conforme a lo señalado en la ley N° 30512.	Número de programas de formación continua que aportan al desarrollo de las competencias profesionales	0	0	0	1	1
			16. Implementar la investigación destinada a la indagación sistemática de los/las docentes en ejercicio.	16.1 Líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica de los/las docentes en ejercicio	Número de investigaciones en torno a la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio.	0	0	0	1	2
				16.2 Fomento de mecanismos para utilizar la información producto de la investigación realizadas en la formación continua	Número de investigaciones realizadas en la formación continua usadas por los/las docentes en ejercicio.	0	0	0	1	2
			17. Implementar la producción y divulgación de conocimientos y la innovación orientada al cambio y mejora de los/las	17.1 Espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones realizadas por los/las docentes de formación continua	Porcentaje de docentes en formación continua que participan en espacios de intercambio y discusión	0	0	0	30%	50%

			docentes en ejercicio	17.2 Promoción de estímulos a las investigaciones realizadas que contribuyen a la mejora de la formación continua	Porcentaje de docentes investigadores que contribuye a la mejora de la formación continua que reciben estímulos	0	0	0	30%	40%
Misional	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Apoyo al bienestar	18-Garantizar los servicios de bienestar y empleabilidad a los/las estudiantes de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga"-L.	18.1-Brindar los servicios de orientación profesional, consejería, bolsa de trabajo de forma oportuna y de calidad	Porcentaje de estudiantes que al menos hayan recibido tres servicios de bienestar y empleabilidad de forma oportuna y de calidad.	0	10%	20%	40%	50%
		Comité de Defensa al Estudiante	19.Participación Institucional del Estudiante de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	19.1-Comité de defensa del Estudiante que previene y atiende los casos de acoso y discriminación.	Porcentaje de actividades de prevención de acoso y discriminación	0	0	1	2	3
	Seguimiento a egresados	Seguimiento a egresados	20.Asegurar el seguimiento orientado a la mejora continua a los egresados	20.1-Contar con Registro de inserción laboral y conocer trayectoria laboral	Porcentaje de egresados que registran inserción y trayectoria laborales	0	10%	30%	50%	60%

Misional	Seguimiento a egresados(as)	Comunidad de egresados(as) y redes	de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	20.2-Contar con una comunidad de aprendizajes y constitución de redes.	Porcentaje de egresados que conforman la comunidad de aprendizaje	0	0	0	20%	30%
Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de los recursos económicos	21. Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la EESPP "MFGB"-L "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	21.1 Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo.	Número de auditorías de los estados financieros de la institución	0	0	1	1	1
			21.2 Asegurar la sostenibilidad institucional a través de la gestión de los recursos directamente recaudados	Número de actividades que generan recursos directamente recaudados	0	0	2	3	4	
Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de la logística y abastecimiento	22.Mejorar la logística y abastecimiento de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	22.1-Los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para la institución	Porcentaje de recursos, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo y oportunidad	0	0	30%	40%	60%
		Gestión de personas	23.Mejorar la Gestión de las personas en de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	23.1-Área administrativa que informa las plazas disponibles, controla asistencia mensual e informa las ocurrencias del desempeño del personal docente y administrativo.	Número de informes mensuales de docentes y plazas disponibles	0	0	1	1	1

Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de recursos tecnológicos	24. Mejorar el uso de los recursos tecnológicos en de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	24.1-Bases de datos y sistemas de información institucional disponibles	Satisfacción de los usuarios que usan la base de datos	0	0	0%	55%	65%
				24.2-Soporte técnico adecuado para el funcionamiento de los sistemas de información	Porcentaje de satisfacción de los sistemas de información	0	0	0%	55%	65%
		Atención al usuario	25. Implementar un servicio Atención al usuario para un servicio con enfoque en la mejora continua.	25.1 Servicio de atención al usuario interno y externo de calidad, y oportuno.	Porcentaje de satisfacción de los usuarios de la institución	0	0	50%	65%	70%
		Asesoría Legal	26. Contar con soporte legal para resolver consultas legales a los actores de la Comunidad Educativa.	26.1 Servicio de asesoría legal disponible para los/las docentes, estudiantes, administrativos y directivos.	Porcentaje de estudiantes que reciben servicios de soporte legal	0	0	0	15%	20%

## **VII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

### **DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO**

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

Este perfil de la Formación Inicial Docente se alinea a cuatro dominios y nueve competencias establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD).

El Perfil de egreso incorpora competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI. Estas son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el MBDD. Son esenciales para la construcción de la profesionalidad e identidad docente en la Formación Inicial Docente. Para efectos de organización y coherencia del Perfil de egreso, estas se incluyen en el dominio 4 establecido en el MBDD, al que se le ha agregado el término personal. Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, a la gestión de entornos digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

A continuación, se presenta el esquema del perfil de egreso de la Formación Inicial Docente:

FIGURA 6

ESQUEMA DEL PERFIL DE EGRESO DE LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE



## DEFINICIONES QUE CONFORMAN EL PERFIL DE EGRESO

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

➤ **Dominio:** Se define como un “ámbito o campo del ejercicio docente” que da sentido y agrupa un conjunto de competencias y “desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.

➤ **Competencia:** Se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas, movilizandoy combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones que incorporen criterios éticos, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito para luego tomar decisiones, y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada” (Ministerio de Educación, 2016b).

Las competencias tienen una naturaleza sinérgica, es decir, trabajan en conjunto de forma sostenida y simultánea. Asimismo, desarrollan las competencias profesionales docentes, es decir, aquellas indispensables para el ejercicio de la docencia, subrayando el carácter reflexivo, ético, colegiado, relacional, cultural, político y pedagógico de la docencia (Ministerio de Educación, 2014). Al hacerlo, enfatizan la naturaleza compleja del quehacer docente, que es lo que la educación peruana y lambayecana necesita, entre otras cosas.

➤ **Capacidades:** Son recursos para actuar de manera competente. Estos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones más específicas en relación con las operaciones implicadas en las competencias.

Los conocimientos son las teorías y conceptos legados por la humanidad en distintos campos del saber. Son conocimientos construidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que se inserta la institución formadora. De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos; de ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos prestablecidos. Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a

una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a partir de las experiencias y educación recibida (Ministerio de Educación, 2016b).

- **Estándares:** Son descripciones del desarrollo de las competencias profesionales docentes en niveles de creciente complejidad que contribuyen a establecer expectativas de lo que deben saber y deben saber hacer los estudiantes de FID para asegurar una formación de calidad en distintos momentos (Meckes, 2014; Ingvarson, 2013).

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

## **DOMINIOS Y COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO**

### **Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

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

## Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

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

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

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

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

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

**TABLA 20**  
**DOMINIOS, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES COMUNES A TODOS LOS PROGRAMAS**

DOMINIO	COMPETENCIA	CAPACIDADES
Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Comprende las características individuales, evolutivas y socioculturales de sus estudiantes y sus contextos, así como la forma en que se desarrollan los aprendizajes.
		Comprende los conocimientos disciplinares que fundamentan las competencias del currículo vigente y sabe cómo promover su desarrollo.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.	Establece propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación que están alineados a las expectativas de aprendizaje establecidas en el currículo, y que responden a las necesidades de aprendizaje y características de los estudiantes, así como a las demandas de su contexto sociocultural.
		Diseña planificaciones anuales, unidades/proyectos y sesiones en forma articulada, y se asegura de que los estudiantes tengan tiempo y oportunidades suficientes para desarrollar los aprendizajes previstos. Propone situaciones, estrategias y recursos de aprendizaje y evaluación que guardan coherencia con los propósitos de aprendizaje, y que tienen potencial para desafiar y motivar a los estudiantes.
Dominio 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales	Genera un ambiente de respeto, confianza y empatía con base en la valoración de la diversidad.
		Promueve el involucramiento de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje y, en general, en la vida común del aula.
		Regula la convivencia a partir de la construcción concertada de normas y la resolución democrática de los conflictos.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias,	Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes.
Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios.		
Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes de forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.		

	intereses y contextos culturales	
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales	Involucra continuamente a los estudiantes en el proceso de evaluación.
		Usa una variedad de estrategias y tareas de evaluación acordes a las características de los estudiantes y pertinentes para recoger evidencias sobre los aprendizajes.
		Interpreta las evidencias de aprendizaje usando los criterios de evaluación y, a partir de ellas, toma decisiones sobre la enseñanza.
		Brinda retroalimentación oportuna y de calidad a los estudiantes
Dominio 3: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos.
		Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución.
		Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Incorpora en sus prácticas de enseñanza los saberes y recursos culturales de los estudiantes, las familias y la comunidad, y establece relaciones de colaboración con esta.
		Genera condiciones para involucrar activamente a las familias en el proceso de aprendizaje.
Dominio 4: desarrollo personal y de la profesionalidad e identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	Reflexiona individual y colectivamente sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa.
		Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las	Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento profesional
		Preserva el bienestar y los derechos de niños, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos demandados por su práctica profesional.

	<p>personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>Resuelve reflexivamente dilemas morales que se le presentan como parte de la vida escolar</p>
	<p>Competencia 10 Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.</p>	<p>Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal.</p> <p>Comprende sus fortalezas y limitaciones para establecer metas de mejora personal.</p> <p>Regula sus emociones para relacionarse positivamente con otras personas y alcanzar metas.</p> <p>Interactúa de forma asertiva y empática con personas en contextos caracterizados por la diversidad.</p>
	<p>Competencia 11 Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.</p>	<p>Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad.</p> <p>Gestiona información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético.</p> <p>Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes.</p> <p>Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa</p> <p>Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional</p>
	<p>Competencia 12 Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.</p>	<p>Problematiza situaciones que se presentan en su práctica, en el entorno en donde se desempeña y en el mundo educativo en general.</p> <p>Diseña e implementa un proyecto de investigación con dominio de enfoques y metodologías que permitan comprender aspectos críticos de las prácticas docentes en diversos contextos.</p> <p>Analiza e interpreta los datos obtenidos y, a partir de esto, elabora los resultados y conclusiones del proceso de investigación.</p> <p>Evalúa el proceso de investigación y da a conocer sus resultados, promoviendo el uso reflexivo del conocimiento producido para propiciar cambios en las prácticas docentes con base en evidencia.</p>

## **DEFINICIONES DEL PERFIL DEL MODELO PEDAGÓGICO**

### **IDEAL DEL PROFESIONAL QUE SE QUIERE FORMAR**

El egresado de la EESPP Monseñor Francisco Gonzales Burga presenta competencias para la preparación y enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes, participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrolla la profesionalidad e identidad docente. Además de ello, está capacitado para atender la diversidad sociocultural y socio lingüística de la región y del país; asegurando calidad en sus acciones educativas en contextos diversos del ejercicio docente; asimismo, demuestra práctica en sus valores, principios institucionales y pedagógicos; bajo los enfoques transversales y pedagógicos que rigen nuestra institución y pueda identificarse como un docente de calidad para servir a Ferreñafe, el Perú y el Mundo.

### **FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS**

Estos fundamentos orientan la comprensión de nuestra propuesta formativa y las prácticas que se requieren para su implementación; a saber:

#### **2.1. Pensamiento Complejo**

Para Edgar Morin, se hace necesario un pensamiento complejo, donde la complejidad no es una reducción o deslinde de la simplicidad; más bien, un método, una manera de pensar, un pensamiento donde dialoguen el juego de la incertidumbre con lo real, integrando las distintas maneras de pensar, generando un pensamiento total, completo, multidimensional; donde se reconoce un principio de incompletud, un pensamiento no parcelado, no reduccionista, dividido, que reconoce lo inacabado e incompleto del pensamiento; con la finalidad de orientar el rumbo de las personas. Este pensamiento promueve un enfoque transdisciplinario y holístico, sin abandonar la noción de las partes constituyentes del todo; la sistémica, la cibernética y las teorías de la información aportan al pensamiento complejo.

Con ello, buscamos que los estudiantes de formación inicial docente favorezcan el desarrollo de modos de pensar abiertos y fuera de los parámetros, que les permitan afrontar los problemas y la incertidumbre desde una mirada sistémica e integradora. La construcción del conocimiento se basa en una adecuación contextual, global, multidimensional y compleja; tomando una posición frente a realidades mediante el

desarrollo del pensamiento crítico; y la fragmentación del conocimiento en diferentes saberes disciplinares que origina un reduccionismo de las ideas a un campo específico, lo cual imposibilita tener una mirada global de la realidad y de los propios sujetos con los que se interactúa.

## 2.2. Interdisciplinariedad

Los problemas fundamentales según Y Carbajal (2010) que enfrenta la humanidad, obligan a estudiarlos como un todo, demandando el concurso de todas las potencialidades del conocimiento humano, y exigiendo enfocarlos como complejos, inseparables y retroalimentados; de tal forma que conlleva a la necesidad de abordar una visión integral e interdisciplinaria para resolverlos, que plantea cambios en la educación y la investigación con nuevos enfoques ínter y transdisciplinarios.

Algunas de las principales barreras en el trabajo interdisciplinario se relacionan con la falta de un lenguaje común, el egocentrismo intelectual que impone cada disciplina como algo prioritario y la reticencia a reconocer que más que una ciencia blanda y superficial, la interdisciplina permite fortalecer las disciplinas por el abordaje de los problemas desde perspectivas diferentes, y es un medio para construir una sociedad más justa y humana.

Asimismo, para Ortíz E. (2012), se precisa que la interdisciplinariedad es una de las vías para incrementar la calidad de la educación y su formación integral, considerándola como un principio, una disposición, una motivación, una actitud, una forma de pensar, de proceder y una filosofía de trabajo para conocer la complejidad de la realidad y resolver los problemas que de ella derivan. Dentro de las ciencias de la educación la interdisciplinariedad posee un fundamento axiológico por estar íntimamente relacionada con la formación de personas abiertas, flexibles, críticas, cooperativas, capaces de trabajar en equipo y solidarias, a partir de una preparación integral, polivalente, dotadas de valores profesionales e individuales que les permitan enfrentar los nuevos retos sociales y sus peligros con entereza y sólidas convicciones morales.

En nuestra propuesta, esperamos que los estudiantes se formen con la interdisciplinariedad, al evidenciar un trabajo articulado entre los diversos campos del saber que tienen relación con el proceso enseñanza aprendizaje, lo que implica a

su vez, recobrar un sentido de horizontalidad entre los diferentes saberes, rechazando así la actual jerarquización por el dominio de determinadas áreas, y demostrarlo en sus aprendizajes en forma oportuna.

### 2.3. Diálogo de saberes

Con respecto al proceso de reflexión y exploración teórica acerca del diálogo de saberes, M. Gonzales (2017) indica que este nos conduce a la educación popular propuesta por Paulo Freire, centrada en el ser humano como un ser consciente, capaz de comprender, crítico, autónomo y libre, trascendente, transformador, que crea y recrea, conoce y está abierto a la realidad; un ser histórico, social y cultural, que no está solo, sino en relación con el mundo y con otros. No hay diálogo si no existe una intensa fe en los hombres, en su poder de hacer y rehacer, de crear y recrear, fe en su vocación de ser más, que no es privilegio de algunos elegidos sino derecho de todos los hombres. Esta concepción implica una relación democrática, en la cual la educación está al servicio de los seres humanos para que se construyan a sí mismos, se transformen y fortalezcan sus capacidades para actuar en el mundo.

De esta manera, debe formar parte del cruce de cultura ancestral y cultura académica; en este sentido, se debe superar la creencia de que todo conocimiento escolar representa lo válido y lo que proviene de lo cotidiano debe ser rechazado. El diálogo de saberes representa la recuperación del enlace con la realidad, es actividad para que aflore la intersubjetividad como expresión de intercambio entre el tiempo cultural y la necesidad de significar el valor del formarse desde una perspectiva de creatividad. Por ello, se debe aceptar los conocimientos de la cultura ancestral la sabiduría de los pueblos indígenas originarios, considera una propia epistemología, gnoseología y ontología (Delgado & Rist, 2016). Lograr una educación de calidad y con pertinencia cultural implica un verdadero esfuerzo por equiparar los diferentes ethos civilizatorios que actualmente coexisten en condiciones de desigualdad (Corbetta, Bonetti, Bustamante & Vergara, 2018). En ese sentido, se considera que el sistema educativo es el espacio por excelencia para que los estudiantes puedan reconocer que la diversidad de lenguas, culturas y valores implican modos distintos de conocer, de producir y de valorar la tierra y el territorio.

## FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS

Describen el desarrollo de competencias profesionales docentes y permiten comprender el proceso enseñanza aprendizaje y aspectos o prácticas en el marco de una formación basada en competencias, de acuerdo a la propuesta institucional y del Ministerio de Educación.

### 2.4. Formación basada en competencias

Según Ríos D. y Herrera D. (2017), señala que el contexto impuesto por la globalización ha generado nuevas demandas a todo el sistema educativo y con ello, la necesidad de innovar y reformular las prácticas pedagógicas y evaluativas. Así, las competencias surgen como una respuesta a la necesidad de articular positivamente los saberes desde su carácter holístico e integrado con las capacidades que los sujetos deben poseer para enfrentar el mundo laboral. Es por ello que las competencias emergieron como una respuesta capaz de enfrentar las relaciones entre lo académico, los aprendizajes y los desafíos laborales de los sujetos.

Kozanitis A. (2017), aclara que el enfoque por competencias es una manera de organizar la formación para darle más sentido y para ayudar a los estudiantes a entender por qué tienen que aprender; poniendo en práctica sus propios aprendizajes, facilitando su transferencia, su evaluación y armonizar la calidad y la equidad. Esta combinación sirve para desarrollar capacidades cognitivas superiores, tal como el análisis, el pensamiento crítico, la creatividad, el juicio científico, y para favorecer el desarrollo de aspectos afectivos, como valores, actitudes, habilidades interpersonales, comunicativas, de liderazgo, de compromiso, entre otras.

Una formación de esta naturaleza ofrece a los estudiantes de formación docente de Ferreñafe, la posibilidad de aprender a aprender, lo que asegura un desarrollo profesional permitiendo articular estratégicamente la teoría y la práctica, y enriquecer las experiencias formativas con la resolución de problemas que se evidencian en sus aprendizajes provenientes de contextos auténticos, promoviendo una formación activa hacia una visión interdisciplinaria del trabajo pedagógico, indispensable para desarrollar aprendizajes desafiantes.

Asimismo, las prácticas de enseñanza y las responsabilidades profesionales (Darling-Hammond & Bransford, 2005) se encuentran inmersos en el MBDD mediante los 4 dominios, pero se introduce uno adicional, con lo cual las competencias se organizan y conforman el ejercicio profesional de la docencia.

Se considera el nexo entre nuestra propuesta y la del el CNEB, que insiste en la necesidad de pensar la competencia como una facultad, es decir, una potencialidad de las personas que es posible desarrollar deliberadamente a lo largo de la vida, resaltando el carácter combinatorio y sinérgico de las competencias, lo cual subraya idoneidad de la formación basada en competencias para enfrentar un mundo profesional complejo.

#### Aprendizaje y enseñanza situada

El aprendizaje situado es una estrategia formativa que une la educación con la realidad y usa los contenidos contextualizados para responder a la forma de ver la vida y, sobre todo, la educación, dando vida a las competencias, movilizandolos contenidos traducidos en valores, conductas y actitudes, fomentando el trabajo colaborativo y haciendo posible el desarrollo de los cuatro pilares de la educación: saber ser, saber hacer, saber resolver y saber convivir con los otros; ayudándose de la posmodernidad, que busca la innovación educativa para poder crear individuos que aprendan y actúen sobre la realidad. Para ello, emplea el socio constructivismo y de la cognición situada (Díaz, 2003): a) un constructivismo cognitivo que hunde sus raíces en la psicología y la epistemología genética de Piaget; b) un constructivismo de orientación socio-cultural (constructivismo social, socio-constructivismo o co-constructivismo) inspirado en las ideas y planteamientos Vygotskyanos y, c) un constructivismo vinculado al construccionismo social de Berger y Luckmann (2001) y a los enfoques posmodernos en psicología que sitúan el conocimiento en las prácticas discursivas (Edwards, 1997; Potter, 1998).

Asimismo, la enseñanza situada destaca la importancia de la actividad y el contexto para el aprendizaje. Considera el aprendizaje como un proceso en el que los estudiantes se integran de manera gradual en una comunidad de prácticas sociales. Entonces para la enseñanza situada aprender y hacer son acciones inseparables, por

lo que los alumnos han de aprender haciendo dentro del contexto pertinente. Según Díaz Barriga la cognición situada es una de las tendencias más representativas no sólo de la enseñanza situada sino dentro del enfoque sociocultural.

Así pues, en esta institución, se busca que los estudiantes tengan la posibilidad de constantes experiencias en su práctica profesional y que reflexionen permanentemente sobre su proceso de construcción de aprendizaje diversificado a dicho contexto. Estos contextos obedecen a situaciones de formación de tipo académico al inicio del proceso formativo y a situaciones cercanas al ejercicio profesional, posteriormente. De esta manera, el aprendizaje y la enseñanza situada favorece la vinculación entre el ámbito de la educación superior y el ejercicio profesional, ya que permite a los estudiantes hacer frente a los retos del mundo profesional (Díaz, 2015; Coll, 2007).

#### Enfoque crítico reflexivo

En este enfoque, el pensador crítico es una persona que es habitualmente inquisitiva; bien informada; que confía en la razón; de mente abierta; flexible; justa cuando se trata de evaluar; honesta cuando confronta sus sesgos personales; prudente al emitir juicios; dispuesta a reconsiderar y si es necesario a retractarse; diligente en la búsqueda de información relevante; razonable en la selección de criterios; enfocado en preguntar, indagar, investigar; persistente en la búsqueda de resultados tan precisos como las circunstancias y el problema o la situación lo permitan.

En este enfoque, se enfatiza la necesidad de enseñar acerca de cómo pensar y no en qué pensar. El conocimiento de un "contenido" es generado, organizado y evaluado por el pensamiento, por tanto, es imprescindible focalizar los contenidos significativos, lo que se logra mediante el cultivo de temas vivos que estimulen al estudiante a reunir, analizar y evaluar dichos contenidos.

Por ello, el pensamiento reflexivo permite la formación de individuos más autónomos, con capacidad para entender la realidad a través de explicaciones, argumentaciones e interpretaciones de los contextos (involucra el razonamiento). Este proceso pone de manifiesto que cualquier individuo puede llegar a él si asume

conductas exploratorias, busca aclaraciones y justificaciones de la realidad circundante y se apropia del contexto.

#### Evaluación formativa

La evaluación desde el enfoque formativo según Educasesec (2016), señala que además de tener como propósito contribuir a la mejora del aprendizaje, regula el proceso de enseñanza y de aprendizaje, principalmente para adaptar o ajustar las condiciones pedagógicas (estrategias, actividades, planificaciones) en función de las necesidades de los alumnos. Desde este enfoque, la evaluación favorece el seguimiento al desarrollo del aprendizaje de los alumnos como resultado de la experiencia, la enseñanza o la observación. Por tanto, la evaluación formativa constituye un proceso en continuo cambio, producto de las acciones de los alumnos y de las propuestas pedagógicas que promueva el docente. De ahí que sea importante entender qué ocurre en el proceso e identificar la necesidad de nuevas oportunidades de aprendizaje.

El enfoque formativo de la evaluación da la información para ser comunicada a las diversas partes (alumnos, madres y padres de familia, tutores y autoridades escolares).

La retroalimentación, que es parte del proceso, constituye la capacidad que tiene el docente de ayudar, guiar y orientar al estudiante al momento de encontrarse en ciertas dificultades que merman sus aprendizajes y objetivos de logro; por ello, es importante una constante comunicación, donde haya confianza y empatía entre docente y alumno, para que al momento de que se presenten ciertas situaciones se logren resolver de manera favorable.

La evaluación formativa puede mejorar los resultados de los estudiantes si forma parte de un proceso justo, válido y confiable de recopilación, interpretación y utilización de información generada a partir de métodos utilizados a lo largo del proceso de aprendizaje del estudiante. Los métodos de evaluación formativa son una combinación de observaciones de los estudiantes, tareas escolares, proyectos y presentaciones, resultados, revisiones por pares, conversaciones y entrevistas con estudiantes, bitácoras de aprendizaje, concursos y exámenes. El proceso de evaluación formativa es eficaz cuando forma parte de un sistema de evaluación

escolar que garantiza que los docentes están utilizando diferentes canales de evaluación, planes de evaluación y normas de evaluación de alta calidad. Las prácticas de evaluación de los docentes deberían estar apoyadas también por una política de evaluación escolar basada en datos objetivos.

### Investigación formativa

La investigación formativa se define como herramienta del proceso enseñanza - aprendizaje; y su finalidad es difundir información existente y favorecer que el estudiante la incorpore como conocimiento (aprendizaje). También puede ser definida como la enseñanza a través de la investigación o enseñar usando el método de investigación, constituyéndose así, como una estrategia pedagógica de carácter docente para el desarrollo del currículo. Para el desarrollo de la investigación formativa en el aula, se requiere que existan condiciones objetivas en la institución educativa; como un currículo flexible, abierto y dinámico; que acepte una diversidad de competencias, ritmos, valores culturales, interés y demandas; que permitan la articulación entre las labores investigativas y docentes y lograr el desarrollo de los alumnos.

Stenhouse, citado por Y. Rodríguez (2017), propone que el currículo sea el medio por el que el profesor pueda aprender su arte; pueda adquirir conocimiento y sea capaz de probar ideas y experimentar en la práctica que le permita mejorar la calidad de la enseñanza. En tal sentido, el currículo es la herramienta que condiciona el ejercicio de tal experimentación en la que el profesor se convierte en un investigador en el aula de su propia experiencia de enseñanza; lo cual tiene alto poder para incidir en la práctica y cambiar los modelos educativos obsoletos. Esto se debe a que se construye sobre el conocimiento real de los profesores; ya que se dirige a preocupaciones reales relacionados con procesos complejos ocultos de la vida del aula y porque constituye un proceso natural de evaluación como instrumento de investigación.

Es preciso añadir, que es fundamental que la investigación formativa se conciba como una estrategia pedagógica que permita a los docentes, la reflexión de su práctica pedagógica para una mejor calidad de la enseñanza; y a los estudiantes; ser artífices de su propio aprendizaje, desarrollando capacidades investigativas,

construyendo conocimiento o el aprendizaje de conocimiento, aunque sea conocimiento ya existente.

## **ENFOQUES TRANSVERSALES**

Los enfoques transversales en la propuesta curricular de la formación inicial docente son los siguientes:

### **1. Enfoque de derechos**

Reconoce a las personas como sujetos con capacidad de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos. Así mismo, concibe que las personas son ciudadanos con deberes que participan del mundo social. Este enfoque promueve la consolidación de la democracia, contribuyendo a la promoción de las libertades individuales, los derechos colectivos de los pueblos y la participación en asuntos públicos. Además, fortalece la convivencia y transparencia en las instituciones educativas, reduce las situaciones de inequidad y procurar la resolución pacífica de los conflictos.

### **2. Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad**

Busca a reconocer y valorar a todas las personas por igual, con el fin de erradicarla la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades. Asume que todas las personas tienen derecho no solo a oportunidades educativas que les permiten desarrollar sus potencialidades, sino a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género condición de discapacidad o estilos de aprendizajes.

### **3. Enfoque intercultural**

En el contexto de la realidad peruana, caracterizado por la diversidad sociocultural y lingüística, se entiende por interculturalidad al proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas, orientado a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en

cualquier sociedad del planeta las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna.

En una sociedad intercultural se previenen y sancionan las prácticas discriminatorias y excluyentes como el racismo, el cual muchas veces se presenta de forma articulada con la inequidad de género. De este modo se busca posibilitar el encuentro y el diálogo, así como afirmar identidades personales o colectivas y enriquecerlas mutuamente. Sus habitantes ejercen una ciudadanía comprometida con el logro de metas comunes, afrontando los retos y conflictos que plantea la pluralidad desde la negociación y la colaboración.

#### 4. Enfoque de igualdad de género

Parte del reconocimiento de que hombres y mujeres cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para desarrollarse en el ámbito social, económico, político y cultural. La implementación de este enfoque considera y reconoce la diversidad de intereses y prioridades tanto para hombres como para mujeres, favoreciendo tu autonomía y empoderamiento, especialmente de los grupos que se encuentren en mayor situación de vulnerabilidad.

#### 5. Enfoque ambiental

Desde este enfoque, los procesos educativos se orientan hacia la formación de personas con conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático a nivel local y global, así como sobre su relación con la pobreza y la desigualdad social. Además, implica desarrollar prácticas relacionadas con la conservación de la biodiversidad, del suelo y el aire, el uso sostenible de la energía y el agua, la valoración de los servicios que nos brinda la naturaleza y los ecosistemas terrestres marinos, la promoción de patrones de producción y consumo responsables y el manejo adecuado de los residuos sólidos.

La promoción de la salud y el bienestar, la adaptación al cambio climático y la gestión del riesgo de desastres y, finalmente, desarrollar estilos de vida saludable y sostenible. Las prácticas educativas con enfoque ambiental

contribuyen al desarrollo sostenible de nuestro país y del planeta, es decir son prácticas que ponen énfasis en satisfacer las necesidades de hoy, sin poner en riesgo al poder cubrir las necesidades de las próximas generaciones, donde las dimensiones social, económica, cultural y ambiental interactúan y toman valor de forma inseparable.

6. Enfoque de orientación al bien común

El bien común está constituido por los bienes que los seres humanos comparten intrínsecamente en común y que se comunican entre sí, como los valores, las virtudes cívicas y el sentido de la justicia. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas, cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, por medio de las cuales las personas consiguen su bienestar. Este enfoque considere a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos como asociación mundial.

7. Enfoque de la búsqueda de la excelencia

La excelencia significa utilizar el máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La excelencia comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona; desde las habilidades sociales o de la comunicación eficaz hasta la interiorización de estrategias que han facilitado el éxito a otras personas. De esta manera, cada individuo construye su realidad y su busca ser cada vez mejor para contribuir también con su comunidad.

A nivel general, para la transversalización de los enfoques se requiere de los directivos y docentes formadores de la escuela de educación superior pedagógica, lo siguiente:

- a. Dominio conceptual de los enfoques y cómo este aporta a una educación que promueve el desarrollo pleno de las personas y ofrece iguales oportunidades a todos sus estudiantes, rompiendo con prácticas de subordinación, exclusión y discriminación.

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

## **ENFOQUES PEDAGÓGICOS**

### Resolución de Problemas

La resolución de problemas es la fase que supone la conclusión de un proceso más amplio que tiene como pasos previos la identificación del problema y su modelado. Por problema

se entiende un asunto del que se espera una solución que dista de ser obvia a partir del planteamiento inicial. El matemático G. H. lo definió de forma ingeniosa: «La resolución de problemas es lo que haces cuando no sabes qué hacer».

La resolución de problemas reside principalmente en dos áreas: la resolución de problemas matemáticos y la resolución de problemas personales, en los que se presenta algún tipo de obstáculo a su resolución, mientras que los fundamentos son estudiados en psicología del pensamiento, ciencia cognitiva y teoría de la decisión.

El término «resolución de problemas» se utiliza en muchas disciplinas, a veces con diferentes puntos de vista, a menudo con diferentes terminologías. Por ejemplo, se trata de un proceso mental en psicología, un proceso computarizado en informática, y un proceso de trabajo en negocios.

Los problemas también se pueden clasificar en dos tipos diferentes para su resolución:

Problema mal o poco definidos: son aquellos que no tienen objetivos claros o caminos evidentes de solución.

Problemas bien definidos: tienen objetivos específicos y caminos de solución claramente definidos. En psicología, la resolución de problemas se refiere a un estado voluntario de llegar a una «meta» definitiva en una condición presente que, o bien todavía no se ha alcanzado directamente, o la misma está muy lejos, o requiere de lógica más compleja para poder encontrar una descripción de las condiciones faltantes o pasos necesarios para alcanzar la meta.<sup>6</sup>Dentro de esta disciplina la resolución de problemas es la parte final de un proceso más amplio que también incluye: identificación y determinación del problema.

Considerada como la más compleja de todas las funciones intelectuales[cita requerida], la resolución de problemas ha sido definida como un proceso cognitivo de alto nivel que requiere de la modulación y control de habilidades más rutinarias o fundamentales.

Mientras que la resolución de problemas está presente desde el inicio de la evolución humana, especialmente en la historia de las matemáticas, la naturaleza de los procesos de resolución de problemas humanos y sus métodos se han estudiado por la psicología en los últimos cien años. Los métodos de estudio de la resolución de problemas incluyen: introspección, conductismo, simulación, simulación por computadora y experimentación. Los psicólogos sociales han distinguido recientemente entre la resolución de problemas independientes e interdependientes.

El Pensamiento Crítico

Se apoya en la formulación de lo que se llama criterios de verdad. Un criterio de verdad es aquella característica o procedimiento por el cual podemos distinguir la verdad de la falsedad y estar "*seguros*" del valor de un enunciado. El criterio implica el requisito o requisitos que podemos utilizar para la valoración de una declaración.

Se define, desde un punto de vista práctico, como el proceso mediante el cual se usa el conocimiento y la inteligencia para llegar de forma efectiva a la postura más razonable y justificada sobre un tema. Entre los pasos a seguir, los especialistas señalan que hay que adoptar la actitud de un pensador crítico; reconocer y evitar los prejuicios cognitivos; identificar y caracterizar argumentos; evaluar las fuentes de información; y, finalmente, evaluar los argumentos.

El pensamiento crítico implica que se debe estar "centrado", en el sentido de que no es simplemente pensar, sino pensar sobre algo que queremos comprender y hacer de la mejor manera posible. De este modo se puede apreciar y evaluar el proceso de manera que se pueda tomar "decisiones" durante el mismo. El desarrollo del pensamiento crítico, estrechamente ligado a la expansión de conocimiento, requiere de los siguientes tres factores:

- ✓ Tendencia a los pensamientos críticos.
- ✓ Acceso a contenidos críticos.
- ✓ Acceso a contenidos críticos.
- ✓ Entornos para practicar el conocimiento crítico (en sus dos tipos, conocimiento en sí y conocimiento como instrumento para contribuir a la mejora de la vida).

Ser capaz de utilizar un pensamiento crítico significa que no se acepte la opinión de la sociedad, teniendo así ideas individuales, se conocen los argumentos a favor y en contra y se toma una decisión propia respecto a lo que se considere verdadero o falso, aceptable o inaceptable, deseable o indeseable.

Este pensamiento también es un pensamiento *objetivo*, basado en el compromiso de las propias ideas según su entorno como creencias individuales. Lo crítico enfrenta y evalúa los prejuicios sociales constantemente.

Tener un pensamiento crítico no significa llevar la contraria a todo el mundo o no estar de acuerdo con nadie, pues esto último no sería un pensamiento crítico, sino sólo un modo simple de pensar que se limita a contrariar lo que piensen los demás. Por lo tanto, un pensador crítico es capaz, humilde, tenaz, precavido, exigente. Además de tener una postura libre y abierta, por ello un pensador crítico comienza a destacarse en su medio y

a ser reconocido por sus aportaciones, pero todo se conforma a lo largo del tiempo con una debida experiencia.

El pensamiento crítico es una habilidad que todo ser humano debe desarrollar ya que tiene cualidades muy específicas y que nos ayudan a resolver problemas de una mejor manera, nos hace más analíticos, nos ayuda a saber clasificar la información en viable y no viable, nos hace más curiosos, querer saber e investigar más acerca de temas de interés. Cuando se desarrollan este tipo de habilidades, también se desarrollan muchas otras capacidades del cerebro como la creatividad, la intuición, la razón y la lógica, entre otras.

Pensar críticamente implica dominar dichos estándares. De acuerdo a esto, la meta final de todo pensamiento crítico es que este pueda ser lo suficientemente sólido como para sostenerse por sí mismo en cualquier contexto, siempre y cuando mantenga su relación con el fenómeno implicado.

Derivado de las especificidades analíticas de esta forma de pensamiento, se ha desarrollado una perspectiva que tiende a inhibir el uso y sentido de la crítica porque se considera puede contravenir el orden que guarda la sociedad.

## El Cognitivismo

La psicología cognitiva o cognitivismo o psicología cognoscitivista o cognoscitivismo es el área de la psicología que se encarga del estudio de la cognición, es decir, de los procesos mentales implicados en el conocimiento. Tiene como objeto de estudio los mecanismos básicos y profundos por los que se elabora el conocimiento, desde la percepción, la memoria y el aprendizaje, hasta la formación de conceptos y el razonamiento lógico. El término cognitivo significa el acto de conocimiento, en sus acciones de almacenar, recuperar, reconocer, comprender, organizar y usar la información recibida a través de los sentidos.

Está situada dentro de lo que se denomina el hexágono cognitivo, formado por la interrelación entre la neurociencia, la inteligencia artificial, la psicología, la lingüística, la antropología y la filosofía.

Recibe influencias de disciplinas y teorías afines, como el tratamiento de la información, la inteligencia artificial, la ciencia del lenguaje y el enfoque holístico de la psicología de la Gestalt.

El interés de la psicología cognitiva es doble. El primer interés es estudiar cómo las personas entienden el mundo en el que viven y también se abordan las cuestiones de cómo los seres humanos toman la información sensorial entrante y la transforman,

sintetizan, elaboran, almacenan, recuperan y finalmente hacen uso de ella. El resultado de todo este procesamiento activo de la información es el conocimiento funcional en el sentido de que la segunda vez que la persona se encuentra con un acontecimiento del entorno igual o similar está más segura de lo que puede ocurrir comparado con la primera vez.

Cuando las personas hacen uso de su conocimiento construyen planes, metas para aumentar la probabilidad de que tendrán consecuencias positivas y minimizar la probabilidad de consecuencias negativas. Una vez que la persona tiene una expectativa de la consecuencia que tendrá un acontecimiento, su actuación conductual se ajustará a sus cogniciones.

El segundo interés de la psicología cognitiva es cómo la cognición lleva a la conducta. Desde un enfoque motivacional, la cognición es un "trampolín a la acción". Para los teóricos cognitivistas, la acción está principalmente en función de los pensamientos de la persona y no de algún instinto, necesidad, pulsión o estado de activación (*arousal*).

La psicología cognitiva es una de las adiciones más recientes a la investigación psicológica y estudia diversos procesos cognitivos, tales como la resolución de problemas, el razonamiento (inductivo, deductivo, abductivo, analógico), la percepción, la toma de decisiones y la adquisición lingüística. Se desarrolló como un área separada de la disciplina desde los primeros años de la década de 1950 y 1960. El término comenzó a usarse con la publicación del libro *Cognitive Psychology*, por Ulric Neisser, en 1967. Pero la aproximación cognitiva había sido traída a un primer plano tras la publicación del libro de Donald Broadbent *Percepción y Comunicación*, en 1958. Desde ese momento, la metáfora dominante en el área ha sido el modelo de procesamiento de información de Broadbent.

### El Conectivismo

Se trata de un nuevo enfoque que pretende enmarcarse en la línea de las teorías de aprendizaje tradicionales (conductismo, cognitvismo y constructivismo). Este concepto surge de la influencia y presencia de la Tecnología y de la Sociedad de la Información en los procesos de enseñanza- aprendizaje. En definitiva, se trata de una teoría de aprendizaje, contextualizada en la era digital, desarrollada por George Siemens y Stephen Downes cuyo postulado principal es la explicación sobre el efecto que tiene la tecnología sobre los individuos a la hora de aprender, comunicarse, así como también en nuestra forma de vivir.

Según George Siemens y Stephen Downes esta teoría se construye a partir de tres bloques principales:

La teoría del caos que se basa en prescribir que los nuevos procesos de aprendizaje son muy difíciles de predecir, ya que pequeños cambios en la estructura pueden provocar grandes cambios en el comportamiento a largo plazo. Además, esta condición se ve alterada constantemente porque nuestro entorno en el S.XXI está desarrollando constantes cambios.

La importancia de las redes: en este sentido, cabe destacar, que el acceso al conocimiento y a la información es más inmediato y a su vez un individuo puede estar conectado con cualquier parte del mundo por lo que la sociedad vive interconectada. Así mismo, cada individuo tiene su espacio en la red y por lo tanto todos tenemos un esquema diferente de nuestra red personal de aprendizaje (PLE).

Complejidad y autoorganización: este sistema de aprendizaje está formado por multitud de interacciones complejas y poco intuitivas, por lo tanto, se generan correlaciones y procesos de autoorganización que permiten que el sistema siga funcionando.

A pesar de que estos autores lo proponen como teoría del aprendizaje algunos expertos aún se cuestionan que hasta que aparezcan nuevos estudios sobre este tema el conectivismo debe ser tratado como un enfoque pedagógico.

Finalmente, los principios del Conectivismo, que a su vez caracterizan la enseñanza del mismo:

El aprendizaje es un proceso de conexión de nodos, en este sentido tiene mucha importancia la creación de redes que representan recursos especializados de información con contenidos objeto de estudio. El aprendizaje puede residir en elementos no humanos, es decir que el individuo puede ser activado o estimulado simplemente por la Tecnología.

El aprendizaje y el conocimiento reside en la diversidad de opiniones, es importante tener diferentes teorías y opiniones como referencia y saber seleccionar el mejor enfoque.

Nutrir y mantener las conexiones es necesario para facilitar el aprendizaje continuo, el aprendizaje es un proceso continuo que no puede tener interrupciones ni alteraciones negativas y para ello es necesario cuidar esas conexiones.

La capacidad para saber es más crítica que lo que realmente se sabe.

La destreza para ver conexiones es lo más fundamental, esto implica establecer patrones y puntos de unión entre los diferentes, conocimientos, conceptos y ámbitos como parte imprescindible de la evolución y red del aprendizaje.

Un conocimiento actualizado es la meta de todo aprendizaje conectivista

## Los Pilares De La Educación

El siglo XXI, según J. Delors (1994), éste ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Para cumplir el conjunto de las misiones que les son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone, además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida; aprender a hacer, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional, más generalmente una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

La característica principal de la calidad aparece como principio de una empresa en el siglo XXI y se encuentra vinculado a aquella organización que busca consolidarse, crecer y desarrollarse para tener éxito. Busca la mejora de la gestión de procesos formativos en la EESP "MFGB".

La estructura está compuesta por la relación simbiótica entre procesos formativos y la dinámica de su gestión; los primeros lo conforman el mapa de procesos modelo es su naturaleza sistémica y recursiva; está conformado por una concatenación de procesos y sistemas, unos al interior del otro. Por ejemplo, el proceso evaluación de los aprendizajes es un subproceso de la formación inicial docente, ambos procesos son sistemas y en ambos se cumple las etapas del ciclo de la gestión de la calidad (planifica, ejecuta, evalúa y mejora).

## **EDUCACIÓN EIB**

### **ORIENTACIONES PARA EL TRATAMIENTO DE LA INTERCULTURALIDAD EN EL ÁMBITO SOCIO EDUCATIVO SEGÚN MINEDU**

Si bien somos herederos de una sociedad multicultural y plurilingüe, nuestro país no ha superado aún estereotipos y prejuicios que se manifiestan en prácticas de discriminación y exclusión. En respuesta se plantea el enfoque intercultural con la finalidad de construir un proyecto integrador para la sociedad, a partir de la generación de condiciones para un auténtico diálogo intercultural, que tenga por bandera visibilizar y promover la diversidad cultural en todas sus formas y contextos, y formación de una ciudadanía intercultural y democrática.

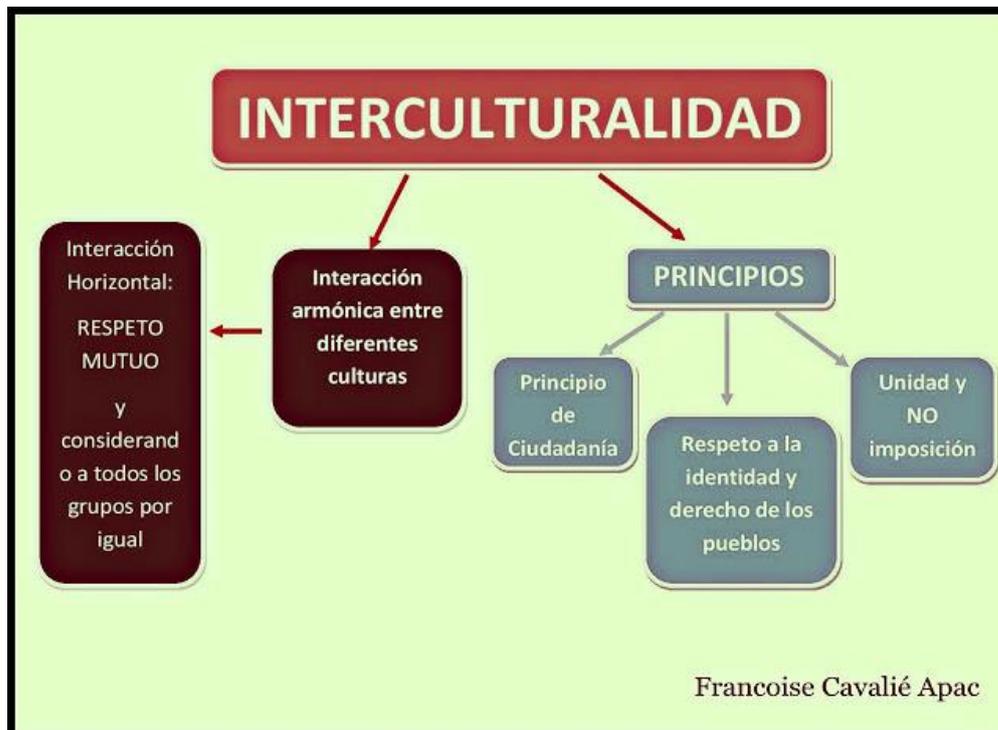
En ese sentido, transversalizar el enfoque intercultural en las prácticas educativas propone el reconocimiento y valoración de la diversidad cultural y lingüística como elementos constitutivos de nuestra identidad personal y colectiva, mediante un diálogo intercultural en condiciones de igualdad, integridad, institucionalidad y transversalidad, que se sustente en la participación de diversos actores educativos y de las organizaciones sociales.

Un gran desafío de la sociedad peruana es enfrentar y frenar los prejuicios, estereotipos y actos discriminatorios que lamentablemente se han naturalizados en las interacciones sociales cotidianas. Por ello, desalentar la discriminación implica un proceso sistemático entre los discriminados y discriminadores, pues no se puede corregir una actitud errática como esta, sin la confrontación de las partes que la promueven.

Al respecto, la Defensoría del Pueblo la define como “todo acto de agresión, en el que se excluye a una persona de un grupo social, bien sea por sus características físicas, porque presente algún tipo de enfermedad o lesión notoria, o porque no cumple con lo establecido dentro de las características estándar del grupo”. Y subraya que para que se produzca un acto discriminatorio se deben configurar tres elementos: primero, evidenciarse un trato diferenciado injustificado; segundo, que este trato diferenciado se base en un motivo prohibido como el color de la piel, origen, etnia, sexo, idioma, religión, opinión, filiación política, discapacidad, enfermedad, orientación sexual, identidad de género, condición económica, social o de cualquier otra índole. Y tercero, que se produzca la anulación o menoscabo en el reconocimiento, ejercicio o goce de un derecho.

En tal sentido, las acciones directas sobre los grupos históricamente discriminados fortalecen relaciones simétricas basadas en el desarrollo de la autoconfianza, el reconocimiento y la valoración cultural de estos pueblos, que pasa por la sensibilización para la tolerancia en la sociedad peruana y de la generación de oportunidades de aprendizaje de estas culturas y de la población nacional. Para ello se establecen acciones de deconstrucción de prejuicios, estereotipos y patrones culturales estigmatizantes que están presentes en la sociedad y en el sistema educativo actual. Frenar la naturalización de la discriminación en la socialización de niños y niñas deviene así en una urgencia por reconfigurar relaciones asimétricas que obstaculizan el desarrollo de una convivencia intercultural en los aprendizajes.

**FIGURA 7**  
**LA INTERCULTURALIDAD**



Según Francoise Cavalié Apac, en un artículo de la web sobre la interculturalidad, en fecha 21 de enero, 2013, señala que: “Hace algunos años, el 2009 para ser exactos, el país ha puesto el foco de atención en la existencia (como si fuera algo nuevo) de los Pueblos Indígenas y las dificultades que atraviesan. Con los hechos ocurridos en Bagua el 05 de Junio del 2009, se demostró la gran separación que existe en el Perú, el sentimiento discriminador de la población limeña y peor aún, de las autoridades”

Por otro lado, también motivó a darle mayor importancia y preocupación a su situación, a la vulnerabilidad de los Pueblos en aislamiento voluntario, a la legislación peruana en general, a los riesgos de las empresas extractivas y, surgió también, la palabra Interculturalidad, que, si bien tiene poco tiempo de ser utilizada, es una palabra con la que convivimos a diario, desde hace mucho tiempo, sin darnos cuenta.

La Interculturalidad es la interacción entre culturas, es el proceso de comunicación entre diferentes grupos humanos, con diferentes costumbres, siendo la característica fundamental: “la Horizontalidad”, es decir que ningún grupo cultural está por encima del otro, promoviendo la igualdad, integración y convivencia armónica entre ellas.

Si bien la interculturalidad está basada en el respeto a la diversidad, integración y crecimiento por igual de las culturas, no está libre de generar posibles conflictos, tanto por la adaptación o por el mismo proceso de aprender a respetar, pero con la diferencia, de que estos conflictos se resolverán mediante el diálogo y escucha mutua, primando siempre la Horizontalidad del proceso.

Debemos tener en cuenta, que la interculturalidad se refiere tanto a la interacción cultural a nivel geográfico y cultural, como en cualquier situación donde se presenten diferencias de cualquier tipo.

Para que se realice un verdadero proceso de interculturalidad debe cumplirse los siguientes requisitos y etapas:

Requisitos:

- Visión dinámica de las culturas.
- Comunicación, como base principal para mantener y fortalecer las relaciones cotidianas.
- Construcción de una ciudadanía, basada en la igualdad de derechos.

Etapas:

- Negociación; esta etapa está dirigida a evitar conflictos.
- Conversión; es decir, ponerse en el lugar o punto de vista del otro.
- Descentralización; perspectiva en la que nos alejamos de uno mismo, a través de una reflexión de sí mismo.

La interculturalidad está sujeta a diferentes variables:

- Hegemonía cultural
  - Política y economía de países y regiones.
  - Definición del concepto de cultura.
  - Obstáculos de comunicación: diversidad de Idiomas
  - Carencia de Políticas de Estado.
1. Sistema económico exclusionista
  2. Jerarquías sociales
  3. Ideologías discriminatorias.
1. Sistema económico exclusionista
  2. Jerarquías sociales
  3. Ideologías discriminatorias.
- Desconocimiento de grupos culturales y sociales.
  - Marcada exclusión en el ejercicio y respeto de los derechos humanos y de género

Si bien la Interculturalidad se basa en el respeto mutuo, igualdad y horizontalidad, son estas variables las que entorpecen este proceso, cambiando el “*se basa*” por un “*debe*” que casi nunca se cumple.

#### DIFERENCIA ENTRE INTERCULTURALIDAD Y PLURICULTURALIDAD

La pluriculturalidad representa la característica de las culturas actuales, es decir el resultado de una cultura que ha evolucionado a través del contacto con otras culturas, y la interculturalidad representa la relación respetuosa, el proceso, entre estas culturas.

La pluriculturalidad define una situación, mientras que la interculturalidad define una interacción.

La pluriculturalidad representa una única identidad cultural, conformada por múltiples identidades socioculturales.

Mientras que la interculturalidad se refiere a la interacción entre culturas, o entre factores diferentes como edad, género, condición social, por ejemplo: interacción entre un hombre y una mujer, un niño y un anciano, un rico y un pobre, un marxista y un liberal, etc.

En resumen, podemos decir que la Pluriculturalidad representa una “realidad social”, mientras que la interculturalidad, como si mismo nombre sugiere; es la “interacción”.

## INTERCULTURALIDAD Y JUSTICIA

Como es bien sabido, el Perú es un país pluricultural, y donde la Constitución Política reconoce en el artículo 2°, numeral 19, el derecho de toda persona a su identidad étnica y cultural, a usar su propio idioma ante cualquier autoridad a través de un intérprete, delegando al Estado, la tarea de reconocimiento y protección de la pluralidad étnica y cultural de la Nación.

De ahí que, la interculturalidad deberá integrar y establecer un mecanismo de inclusión donde puedan comunicarse, tanto la diversidad cultural, como los diversos sistemas de Justicia existentes en el país, respetando siempre los derechos fundamentales, para que pueda existir un verdadero acceso a la Justicia.

Si bien la realidad es distinta, el 26 de diciembre del 2012, el Poder Judicial al aprobar la hoja de ruta de la Justicia Intercultural, devuelve la esperanza a una Justicia accesible para todos, respetando la realidad pluricultural y étnica, y reconociendo la validez de la Justicia indígena y la justicia comunal.

De ser así, esto representaría mayores garantías para las poblaciones vulneradas jurídicamente, es decir que no sólo se reconocerá su propia Justicia, sino también, se respetará los derechos de los indígenas procesados bajo la justicia de modelo occidental. Cabe mencionar, que estos derechos procesales forman parte de la legislación peruana, pero que en la práctica no se ha respetado su cumplimiento. Estos derechos son:

Derecho al Intérprete, reconocido en el artículo 2°, numeral 19 de la Constitución, en el artículo 12° del Convenio 169 de la OIT, en el artículo 152° del Código de Procedimientos Penales y en el Principio 14° del Conjunto de Principios para la Protección de todas las Personas sometidas a cualquier forma de Detención o Prisión.

Actuación del Perito Antropológico, el cual proporcionará, para mayor comprensión de un caso en particular, conocimientos al Juez sobre la procedencia cultural del procesado. Es decir, el Perito explicará al juez si la actuación del procesado fue producto de su propia cultura o cosmovisión.

El artículo 10° del Convenio 169 de la OIT, señala que “Cuando se imponga sanciones penales previstas por la legislación general a miembros de dichos pueblos deberán tenerse en cuenta sus características económicas, sociales y culturales”.

Así mismo, en el párrafo 2° del artículo 10° del Convenio 169, señala que “Deberán darse la preferencia a tipos de sanción distintos del encarcelamiento”.

Asimismo, en cumplimiento del Artículo 55º de la Constitución Política del Perú, el cual establece que los tratados celebrados por el Estado y en vigor, forman parte del derecho nacional, el Convenio 169 forma parte de legislación peruana desde el año 1995.

Finalmente, como lo señalara el político norteamericano John Fitzgerald Kennedy, “Si no podemos poner fin a nuestras diferencias, contribuyamos a que el mundo sea un lugar apto para ellas”, sólo dependerá de nosotros y de las autoridades, llevar a cabo una verdadera Interculturalidad, para que así en el Perú, las oportunidades de desarrollo cultural, crecimiento económico y acceso a la Justicia, sean iguales para todos los peruanos sin excepción.

#### EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE EN EL IESPP “MFGB

Se considere como la promoción de la educación intercultural y fortalecimiento de la identidad cultural y bilingüe de las comunidades donde se desenvuelven los estudiantes, como eje de los contenidos transversal del diseño curricular y la implementación de actividades educativas.

Procurar las condiciones adecuadas para que los estudiantes, durante su permanencia en la institución, mejoren las habilidades en su lengua materna y adicionalmente adquieran el manejo de otra lengua nacional o extranjera.

En la definición de contenidos y estrategias de enseñanza se toman en consideración las necesidades y los retos que plantean las condiciones específicas de aprendizaje de los alumnos por su cultura, lengua, medio socioeconómico y expectativas futuras. El instituto no distingue entre sus alumnos, ni por cuestiones de género, cultura o lenguaje, raza, nivel socioeconómico de la familia, lugar de residencia, forma de vestir o preferencias personales.

Desde un enfoque de interculturalidad, se aspira formar ciudadanos con competencias y capacidades que le permitan interactuar con otras personas y culturas diferentes; así como crear nuevos estilos de vida capaces de compatibilizar el interés particular con el bien común.

#### PARTICIPACIÓN DE LÍDERES DE PUEBLOS INDÍGENAS

Ante la necesidad de contar con el respaldo de la comunidad indígena de la zona alto andina de Lambayeque, siendo los distritos de Inkawasi y Kañaris donde aún se conserva la lengua materna quechua, se han realizado reuniones entre los representantes del Instituto “Mons. Francisco Gonzáles Burga” y los representantes de esta comunidad, siendo profesionales de la educación, profesores en actividad y en retiro, autoridades de

instituciones educativas, con amplia y reconocida trayectoria entre los estudiantes y pobladores de la comuna ferreñafana, entre ellos, se señala a Prof. Hipólito Cajo Leonardo, Prof. Oscar Bernilla Carlos, Prof. Marcial Huamán Sánchez, Prof. Natividad Sánchez Purihuamán, Prof. Evaristo Cajo Leonardo; quienes han aportado opiniones respecto a la formación inicial docente de los estudiantes de la especialidad Primaria Intercultural Bilingüe, a saber:

- Idioma quechua de Lambayeque
- Mejorar la lectura y escritura del quechua norteño
- Manejo de estrategias metodológicas, técnicas, material de la zona
- Investigación acción en la zona
- Fortalecer el perfil profesional
- Compromiso de la sociedad altoandina en la familia
- Fortalecer el desarrollo de la identidad
- Cosmovisión y proyecto de vida campesina
- Historia local y desarrollo social de la comunidad andina
- Cultura y vida social
- Matemática aplicada y Etnomatemática
- Concepción del mundo andino y la práctica intercultural
- Enseñar quechua lambayecano en las escuelas de EBR, a nivel básico.
- Se deben desarrollar unidades didácticas en lengua materna.
- Tratar el tema de calentamiento global.
- Identidad y cosmovisión andina.
- Desarrollo de la agricultura orgánica.
- Desarrollo social e intercultural.
- Compromisos desde la escuela.
- Investigación y medio ambiente.
- Investigación y diálogo de saberes.
- Revitalizar y recuperar lo que se ha perdido.
- Realidad sociocultural andina.
- Desarrollo de habilidades matemáticas, comunicación, pedagogía

#### RELACIÓN CON EL MBDD

Dominio 1 Competencia 1 Desempeño 1:

Conoce sobre el aprendizaje y desarrollo de la niñez y adolescencia y sus distintas expresiones en el marco de las características lingüísticas de sus estudiantes en lo

concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con las formas de usar el lenguaje en contextos específicos

Dominio 3 Competencia 7 Desempeño 34:

Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural. Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad.

### **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

Para el trabajo metodológico que se pueden emplear en el desarrollo de los cursos, se destacan los siguientes:

- Aprendizaje autónomo, autónomo y autorregulado,
- Asignaciones de cuestionarios, análisis de videos, análisis de textos,
- El uso de redes de comunicación virtual: Sincrónica y asincrónica,
- Lluvia de ideas,
- Establecimiento del diálogo,
- Trabajo cooperativo,
- Exposición y debate,
- Presentación y sustentación de trabajos domiciliarios,
- Construcción de organizadores gráficos
- El diálogo de saberes,
- Aprendizaje y enseñanza situada,
- El enfoque crítico reflexivo,
- La investigación formativa;
- Estrategias como aula invertida: a) actividades previas, b) revisión de la información sobre el tema a tratar, c) construcción del conocimiento, d) aplicación del conocimiento, e) evaluación formativa y retroalimentación; la evaluación sumativa para obtener los calificativos;
- Aprendizaje basado en el pensamiento,
- Aprendizaje cooperativo,
- La retroalimentación basada en criterios compartidos,
- Estudio de casos,
- Exposición y debate con la presentación de diapositivas en PPT,
- Conferencias, Clase magistral,
- Mapas conceptuales y mentales integrando saberes,

- Reflexión personal y de grupo,
- La lectura escogidas de especialidad,
- Videos tutoriales y material informativo,
- Videos, videos de la web, visita a páginas web,
- Uso de documentos en PDF, Word, POWER POINT,
- Foro, video conferencias.

## **EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES**

### **EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES PRODUCTO DEL PROCESO FORMATIVO**

La evaluación formativa de los aprendizajes requiere de la articulación de un conjunto de procesos interdependientes, los cuales pueden desarrollarse en algunos casos de forma simultánea, recurrente o repetitiva. Los procesos son los siguientes:

- a) Comprender las competencias profesionales docentes a evaluar del Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente, las capacidades y los niveles descritos en los estándares.
- b) Analizar el nivel del estándar de las competencias profesionales docentes identificadas correspondiente al ciclo en que se desarrolla el curso o módulo, de acuerdo al Mapa curricular.
- c) Establecer desempeños específicos teniendo en perspectiva los estándares de FID y considerando la naturaleza del curso o módulo.
- d) Identificar las necesidades e intereses de los estudiantes y las características del contexto.
- e) Definir situaciones auténticas, evidencias de aprendizajes, estrategias e instrumentos de valoración
- f) Comunicar a los estudiantes sobre las competencias profesionales docentes identificadas en el curso o módulo y los desempeños específicos esperados al término de estos.
- g) Recopilar evidencias de aprendizaje en el marco de una evaluación formativa basada en competencias.
- h) Identificar y valorar el nivel de los aprendizajes de cada estudiante a partir del análisis de evidencias y de acuerdo a los criterios de evaluación establecidos.
- i) Retroalimentar de manera oportuna a los estudiantes para contribuir en el progreso de sus aprendizajes.
- j) Realizar los ajustes de la práctica docente formador de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

## TIPO DE RELACIÓN ENTRE DOCENTE Y ESTUDIANTES EN EL PROCESO FORMATIVO

La evaluación formativa de los aprendizajes se define como un proceso integral, permanente y sistemático que se centra en la retroalimentación de las competencias de los estudiantes para contribuir a su desarrollo. Asimismo, promueve la toma de decisiones oportuna y pertinente para contribuir a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de FID, así como a la práctica pedagógica de los docentes formadores, con el fin de alcanzar los propósitos previstos; contribuyendo con el desarrollo de las competencias profesionales docentes, explicitadas en el Perfil de egreso de la Formación Inicial Docente, a lo largo de los cursos y módulos que forman parte de los planes de estudios establecidos en los Diseños Curriculares Básicos Nacionales.

La evaluación es un proceso que cumple con las siguientes consideraciones:

- a) Se alinea a los fundamentos establecidos en los Diseños Curriculares Básicos Nacionales, y subraya la importancia de contar con criterios explícitos que permitan valorar y retroalimentar el progreso de los aprendizajes.
- b) Contribuye a fomentar la autonomía en la toma de decisiones y el juicio pedagógico, asimismo, promueve la reflexión tanto de estudiantes como de docentes formadores en los niveles de desarrollo de las competencias.
- c) Articula dos propósitos de la evaluación: pedagógico y social.

### PLATAFORMA O ENTORNO VIRTUAL PARA EL APRENDIZAJE EN LÍNEA

La escuela propone trabajar la plataforma Google Teams 365 para el aprendizaje en línea cuando fuera necesario, respetando la normatividad.

### DIRECTRICES PEDAGÓGICAS

TABLA 21

#### DIRECTRICES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

MACRO PROCESO	PROCESO	DIRECTRICES PEDAGÓGICAS
Gestión de la FID	Formación académica	La EESP realiza el proceso de planificación y diversificación curricular en los planes de trabajo, sílabos, guías y sesiones de aprendizaje. LA EESP cuenta con espacios para realizar capacitaciones para la planificación curricular La EESP orienta el proceso docente educativo en el marco los cuatro saberes (aprender, ser, hacer y convivir), enfoque EIB, pensamiento crítico y evaluación por competencias. La EESP propone el uso de estrategias metodológicas para alcanzar los estándares de aprendizaje y las competencias del

		<p>perfil de egreso.</p> <p>La EESP implementa materiales y recursos para la atención oportuna de los aprendizajes de nuestros estudiantes.</p> <p>La EESP propone procesos de evaluación de los aprendizajes para la toma de decisiones de manera oportuna.</p> <p>La EESP presenta plataformas para la gestión de entornos virtuales (EVA).</p>
	Participación Institucional	<p>La EESP promueve la participación de la comunidad educativa en actividades internas y proyectos comunales de desarrollo sostenible.</p>
	Práctica Pre Profesional	<p>La EESP brinda el acompañamiento docente necesario en las prácticas.</p> <p>La EESP promueve la innovación en las prácticas pedagógicas a través de los procesos didácticos</p> <p>La EESP asegura espacios de reflexión e inter aprendizaje sobre la práctica docente.</p> <p>Generar espacios de reflexión e inter aprendizaje considerando eje central la práctica docente de formación inicial docente y formación continua.</p>
	Desarrollo Personal	<p>La EESP establece mecanismos para acompañar al estudiante en el proceso de formación académica y bienestar socioemocional.</p> <p>La EESP establece mecanismos de prevención y atención de cualquier tipo de violencia durante la formación académica.</p> <p>La EESP establece estrategias que promueven el desarrollo socio emocional, el buen clima emocional y la convivencia.</p> <p>La EESP brinda acompañamiento en el desarrollo profesional del estudiante.</p> <p>La institución establece estrategias de intervención docente que regulen la convivencia en el aula virtual o presencial.</p> <p>La EESP fomenta la integración de estudiantes de pueblos indígenas a través de mecanismos y procedimientos pertinentes.</p>
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial y formación continua	<p>La EESPP "MFGB" considera las situaciones profesionales y situaciones auténticas como desafíos que promueven la reflexión, la investigación y el planteamiento de propuestas innovadoras.</p> <p>La EESPP "MFGB" establece desde reglamentos y normativas criterios para desarrollar la investigación en los diferentes cursos y módulos de los programas de estudios.</p> <p>La EESPP "MFGB" desde la unidad de investigación e innovación orienta el uso de herramientas y elaboración de instrumentos.</p> <p>La EESPP "MFGB" implementa normativas para que regulen los mecanismos de investigación como requisito de egreso.</p> <p>La EESPP "MFGB" gestiona capacitaciones para desarrollar habilidades investigativas como parte de la formación académica.</p>

	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	La EESPPP promueve la participación de los formadores en actividad de investigación e innovación a través de criterios claros y pertinente. Desarrollar mecanismos orientados a impulsar la investigación de los formadores, asignando un equipo responsable y presupuesto.
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional de los docentes formadores	La institución impulsará una política de incentivos dirigida a aquellos docentes formadores que desarrollen investigación educativa. La EESPP gestiona eventos científicos para impulsar la divulgación del conocimiento desarrollado por los docentes formadores. La EESPP genera estrategias para impulsar la buena práctica en sus docentes.
	Investigación e innovación la formación continua	La EESP establece criterios cuenta para desarrollar la investigación e innovación en docentes en ejercicio. La EESP promueve espacio de intercambio y discusión de las investigaciones realizadas en la formación continua que enriquecen a la FID. La EESP crea mecanismos para el aprovechamiento de la información producto de las investigaciones realizadas por docentes en ejercicio. La EESP promueve una política de incentivos a aquellos docentes en ejercicio que desarrollen investigación. La EESP promueve espacios para divulgación del conocimiento generado por los docentes en ejercicio.
	Desarrollo profesional de los docentes formadores	Desarrollar procesos de acompañamiento y retroalimentación para el fortalecimiento de competencias de docentes formadores y directivos, de manera permanente. Promover espacios de reflexión sobre las actividades que realiza el docente dentro y fuera del aula de clases, para la atención oportuna a los estudiantes
Gestión de la FID	Formación Continua	La EESP desarrolla programas de formación continua en sus diferentes modalidades. La EESP desarrolla programas de profesionalización docente, de acuerdo a la norma vigente. La EESP desarrolla proyectos de investigación e innovación como parte de la formación de docentes en servicio.

Fuente: PEI EESPPMFGB – 2022

## VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

### 8.1. POLÍTICAS NACIONALES

Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, orientada al servicio del ciudadano, en donde recomienda, que en forma obligatoria la administración pública debe virar de la gestión por funciones a la gestión por

procesos, y presupuesto por resultados, políticas que se fundamentan en las Normas de Calidad de la ISO 9000. Esta Política se sostiene sobre la base de 5 pilares:

- I. Políticas públicas, planeamiento estratégico y Operativo;
- II. Presupuesto por resultados,
- III. Gestión por procesos, organización institucional y simplificación administrativa;
- IV. Servicio civil meritocrático y
- V. Sistemas de información, seguimiento, monitoreo y evaluación, y gestión del conocimiento

El Decreto Supremo N° 123 – 2018 – PCM, Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, en el literal g) Artículo 7, señala que la gestión por procesos tiene como propósitos organizar, dirigir y controlar las actividades de trabajo de una entidad pública de manera transversal a las diferentes unidades de organización, para contribuir con los logros de los institucionales. Comprende acciones conducentes a la determinación de los procesos de la entidad, así como a su medición y análisis con el propósito de implementar mejoras en su desempeño, priorizando los procesos que contribuyan al logro de los objetivos de la entidad pública o aquellos que puedan afectar dicho logro, representen mayor demanda, concentren la mayor cantidad de reclamos o quejas, entre otros similares

La Resolución de Secretaría de Gestión Pública N°. 006-2018-PCM/SGP, aprueba la Norma Técnica N° 001-2018-SGP, que norma la implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública y es de aplicación obligatoria para las entidades a las que se refiere el artículo 3 de los Lineamientos de Organizaciones del Estado, aprobados mediante Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, en todo aquello que le sea aplicable. También dispone que las entidades de la administración pública que cuente con disposiciones normativas internas que establezcan criterios y reglas para la implementación de la gestión por procesos en sus entidades, deberán adecuarse a lo dispuesto en la Norma Técnica aprobada por la presente Resolución hasta diciembre del 2019

Resolución Ministerial N° 570 – 2018-MINEDU, mediante la cual se crea el Modelo de Servicio Educativo para Escuelas de Educación Superior Pedagógica (MSE); en donde se clasifican y describen los principales procesos y subprocesos de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica (IESPP/EESP).

Resolución Viceministerial N° 082-2019-MINEDU, mediante la cual se aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la elaboración de los documentos de gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”.

Resolución Viceministerial N° 227-2019-MINEDU, mediante la cual se aprueba la Norma Técnica denominada “Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento para Licenciamiento de la Escuelas de Educación Superior Pedagógicas”.

Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 018-2007-ED (Ministerio de Educación 2007)- norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa a través del SINEACE, y sus órganos operadores cuya competencia alcanza a los diferentes niveles del sistema educativo, y tiene como finalidad mejorar la calidad educativa. En tal sentido el SINEACE en julio del 2016 aprueba el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, el que consta de cuatro dimensiones, 12 factores y 34 estándares de calidad. Según la Ley 30512 en su Artículo 25, el licenciamiento de la EES consiste en cumplir con los requisitos básicos para su buen funcionamiento; en cambio en la acreditación (Art. 27) se tiene que aprobar los 34 estándares del modelo de la evaluación de calidad y es voluntario, lo que permite interpretar el licenciamiento como una fase inicial para la acreditación.

Resolución Viceministerial N° 097-2022-MINEDU, mediante la cual se aprueba la Norma Técnica denominada “Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento para Licenciamiento de la Escuelas de Educación Superior Pedagógicas”.

## 8.2. ENFOQUE DE GESTIÓN

### 4.2.1. Enfoque de Procesos de la Gestión Educativa

Según la ISO 9001 (2000), un Proceso es un conjunto de actividades que utiliza recursos humanos, materiales y procedimientos para transformar lo que entra al proceso en un producto de salida. El enfoque orientado a procesos se fundamenta estrictamente en la teoría de sistemas.

La gestión por procesos es el enfoque metodológico que permite gestionar integralmente los procesos, actividades, tareas y formas de trabajo contenidas en la “cadena de valor” de cada

entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles. Sirve para brindar a los ciudadanos servicios de manera más eficiente y eficaz y logren resultados que los beneficien. Altamente influenciada por las Tics. CPLAN (2014) .

#### 4.2.2. ENFOQUE DE GESTIÓN ORIENTADO A RESULTADOS

Aicad Business School, (2021) lo define como la capacidad que nos permite organizar los objetivos individuales en conjunto con los organizacionales, para establecer metas que superen los estándares establecidos, lo que implica determinar una estrategia organizacional que todo personal debe manejar, para encaminar el logro de los objetivos organizacionales. Es decir, desarrollar la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia y cuando es necesario tomar decisiones importantes para cumplir con las expectativas de satisfacción o superación en la atención a las necesidades de los usuarios o mejorar la organización. Para conseguir resultados óptimos es obligación que la institución aplique estrategias adecuadas para lograrlo, para tal fin es importante iniciar con la creación de un equipo de calidad que ayude al personal a mejorar el rendimiento general. De esta manera obtener resultados que, superen a las expectativas esperados.

**FIGURA 8**  
**ENFOQUE POR PROCESOS**



Fuente: Gráfico 1 "De enfoque funcional a enfoque por procesos orientada a resultados" obtenido de documento orientador: Metodología para la implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública en el marco de la política nacional de modernización de la gestión pública. PCM.  
Elaboración: DIFOID

El sustento teórico de la gestión por procesos es la Teoría General de Sistemas, que fue fundada por el alemán Von Lwidin Bertalanfi por el año 1950. Es una teoría que concibe al mundo como un conjunto interrelacionado de sistemas.

Sobre la definición de sistema no existe un consenso, se dan tantas definiciones como autores. Así para James y Senn (1999, P.11) "sistema es un conjunto de componentes que interaccionan entre sí para lograr un objetivo común. Para los fines del presente trabajo tomaremos como referencia la definición que nos da Chiavenato (2000, P. 361); quien da la siguiente definición de sistema: Un conjunto de elementos dinámicamente relacionados formando una actividad para alcanzar un objetivo operando sobre datos energía materia, para proveer información, energía o materia.

Chadwick (1978) idéntica los siguientes elementos en cualquier sistema educativo:

**Estructura.** - Es el ordenamiento físico o conceptual de los elementos que conforman el sistema. Todo proceso consta de entradas, procesos, productos o salidas y medio ambiente, además está presente el proceso de control y realimentación; cada sistema puede contener uno o más subsistemas, así mismo cada elemento puede ser un sistema. Por ejemplo, cada país tiene su propio sistema educativo, podemos hablar de la estructura del diseño de los sistemas de Estados Unidos, Francia y Perú; cada uno de estos macrosistemas está compuesto de miles de subsistemas, por ejemplo, un centro educativo es un microsistema, que a su vez está compuesto por sub sistemas, que puede ser el administrativo, el sistema de gestión pedagógica, etc. En todos estos sistemas está presente los elementos básicos de la estructura.

**Entradas.** - son los elementos que ingresan al sistema procedente del ambiente. Muchos de ellos se consumen en el proceso o se incorporan al producto, por lo que se les llama también insumo. En el sistema educativo, las demandas estarán dadas por las demandas sociales (necesidades), las políticas educativas, el currículo (plan de estudios), los alumnos, los docentes y no docentes, los recursos materiales (infraestructura), los recursos financieros, etc. No todos los insumos pueden ser admitidos en el sistema, existe un proceso de selección o codificación que realizan un analista de insumos para simplificar y seleccionar los insumos más significativos, debiendo actuar como sensor para captar los cambios que se van dando en estos. Por ejemplo, no todos los que postulan a una IESPP/EESP ingresan.

**Proceso.** - Es el conjunto de acciones para transformar los insumos y dar como resultado los productos. En el caso de sistemas educativos, se trata de transformar al ser humano a través del proceso docente educativo. En forma general estos procesos pueden ser estratégicos,

misionales, de soporte; y otros como mentales; mecánicos, como operar una máquina, y metal – mecánico, como probar, como escribir, etc. En el caso del hombre, las actividades del proceso están condicionadas por factores de índole fisiológicos, psicológicos o ambientales. En el sistema educativo este proceso podría sintetizarse en operaciones o procesos académicos (investigación, planificación, enseñanza, supervisión, etc.) y administrativos (planificación, organización, dirección y control).

**Salidas.** - Son el resultado del procesamiento o transformación de las entradas. Las salidas del sistema, al igual que las entradas, pueden adoptar la forma material (personas o cosas), energía, información, conocimiento, competencias y habilidades.

Las salidas pueden tipificarse en: Productos que son los bienes y servicios que el sistema produce; es el objetivo básico u operativo del sistema. Así, en el caso de la educación, el producto principal estará constituido por el egresado del grado, nivel, modalidad; o profesional debidamente formado en cuanto a competencias y perfiles. En el caso de los pedagógicos las salidas son los egresados y servicios educativos que oferta la institución. A nivel de sistema educativo nacional, el producto final de la educación estará dado por el progreso social del país.

**Retroalimentación.** - (feedback, retroacción, retroinformación): es la función de control y regulación del sistema mediante el retorno de información, que permite aumentar, modificar, mantener o cambiar la operación, con el fin de lograr productos compatibles con los patrones de referencia preestablecidos.

### **8.3. DEFINICIÓN DE ESTILO DE GOBIERNO DE LA INSTITUCIÓN**

#### **8.3.1. Liderazgo transaccional**

Luego de un análisis consensuado, podemos asegurar que en la Escuela de Educación Superior Monseñor Francisco Gonzales Burga, está orientada y dirigida por el liderazgo transaccional, porque sus características son propias de esta forma de gobierno ya que es común participar con más frecuencia básicamente en el intercambio o transacción, El líder para tener respuesta ágil bajo este forma de liderazgo utiliza el poder a través de la recompensa o sanción a los liderados en función a su rendimiento; se limita a las tareas y a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico.

. El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder.

Es importante tener en cuenta las dos subdimensiones en este modo de liderazgo como:

- a) Recompensa contingente. Mediante intercambios recíprocos entre líder y seguidores de recompensas o sanciones se garantiza en función el cumplimiento de los objetivos.
- b) Administración por excepción, Implica que el líder intervenga, únicamente, corregir la conducta de los seguidores, dando prioridad críticas negativas

Se puede afirmar que este tipo de liderazgo resulta funcional en instituciones tradicionales, ya que éstas buscan líderes que planeen y generen estrategias que garanticen el cumplimiento estricto de los procesos que conduzcan a los resultados deseados. Almirón, Tikhomirova, (2015).

### 8.3.2. Liderazgo Transformacional

La crisis, producto de la epidemia del Covid-19 exige adaptarse al nuevo entorno económico y social a las instituciones. Por lo tanto, es necesario reconocer que el rol del líder es fundamental en la construcción del futuro y búsqueda de oportunidades, para transformar a la organización. El artículo publicado en 2017 por el MIT y Deloitte “La estrategia, no la tecnología, impulsa la transformación digital” antepone la estrategia, la gestión del talento, la estructura organizacional y el liderazgo frente a la tecnología. Para que se obtengan los resultados esperados, es necesario que vayan de la mano de un elemento capaz de generar cambios estructurales en la organización. Ese elemento es el Liderazgo transformacional, es un estilo de liderazgo en el cual los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa. Es un estilo de gestión diseñado para dar a los empleados más espacio para ser creativos, mirar hacia el futuro y encontrar nuevas soluciones a problemas antiguos. Los empleados en el camino del liderazgo también estarán preparados para convertirse en líderes transformacionales. Maraboto, (2021). Su principal propósito es hacer realidad nuevas ideas y posibilidades, mejorar los resultados de la organización, cambiar la forma en que se realiza el trabajo y minimizando el impacto del cambio en las actividades diarias del equipo.

#### 8.4. DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN DE PROCESOS ESTRATÉGICOS

**TABLA 22**  
**DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN DE PROCESOS INSTITUCIONALES**

DIMENSIONES DEL SUBCOMPONENTE ESTRATÉGICO	PROCESOS	EJEMPLOS DE DIRECTRICES
Gestión de la Dirección	Gestionar necesidades formativas	<p>Garantiza la convivencia democrática, impulsando un clima institucional saludable</p> <p>Promueve el trabajo colaborativo en equipo y la visión compartida.</p> <p>Propicia la construcción un clima, institucional saludable.</p> <p>Motiva al, personal asumir el enfoque formativo en la planificación, desarrollo y evaluación del proceso técnico pedagógico.</p> <p>Estimula al personal por la identificación con la institución y su buen desempeño</p>
	Gestionar condiciones favorables	<p>Asegura que los estudiantes, docentes y personal administrativo tengan acceso a servicios de bienestar.</p> <p>Identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes.</p> <p>Garantiza la transparencia en la selección de estudiantes y personal.</p> <p>Aplica estrategias específicas que garantizan la permanencia de los estudiantes desde su ingreso hasta su graduación .</p>
	Gestionar el cambio	<p>Organiza actividades y acciones acordes al Modelo de Servicio Educativo del enfoque de gestión por procesos y gestión orientados a los resultados.</p> <p>Actualiza periódicamente los documentos de gestión y los adapta al contexto.</p> <p>Gestiona nuevas carreras previo estudio de la demanda.</p> <p>Centrado en las acciones, las estrategias, los resultados, las evaluaciones, la retroalimentación en el quehacer administrativo y pedagógico.</p>
Gestión de la Calidad	Planificar	La institución cuenta con un sistema de gestión de la calidad sustentado en los enfoque de gestión por procesos y gestión de orientación por resultados.
	Monitorear y Evaluar	Definen e implementan el monitoreo y evaluación de los Planes institucionales, curriculares y de mejora continua Ejecutan el Plan de Acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño docente y del personal administrativo
	Retroalimentar	<p>Actualiza periódicamente, por consensos en un trabajo colegiado sus principales documentos de gestión a fin adaptarlos al contexto</p> <p>Apertura la participación de los estudiantes para que se sientan parte del proceso, involucrándose con su</p>

		<p>aprendizaje para desarrollar técnicas que le permitan mejorar el desempeño.</p> <p>Las calificaciones son genuinas críticas y basada en lo que el estudiante realmente puede mejorar de acuerdo con sus capacidades intelectuales y el contexto familiar en que está inmerso.</p>
Soporte institucional	Gestión de recursos económicos y financieros	<p>Gestiona los recursos financieros necesarios para el funcionamiento, fortalecimiento y sostenibilidad en el tiempo con el apoyo de sus grupos de interés.</p> <p>La institución realiza una previsión económica y financiera que garantiza la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo para los próximos 3 años</p>
	Gestión logística y abastecimiento	<p>Mantiene y ejecuta un programa de desarrollo, ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de su infraestructura y equipamiento, garantizando su funcionamiento como EESP de por lo menos de 5 años.</p> <p>La institución cuenta con espacios de aprendizaje, aulas, laboratorios equipados, biblioteca con mobiliario y equipos en buen estado de conservación.</p> <p>La institución cuenta con servicios básicos de telefonía e internet. Con instalaciones sanitarias y eléctricas en buen estado de conservación.</p> <p>La institución cuenta con un programa de mantenimiento de infraestructura, equipamiento y mobiliario, vinculado a las necesidades de la oferta académica.</p>
	Gestión de personas	<p>El grupo directivo o alta dirección del programa de estudios está formado por profesionales calificados que gestionan su desarrollo y fortalecimiento.</p> <p>El programa de estudios gestiona la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente y administrativo, para asegurar su idoneidad.</p> <p>El perfil del formador cumple con los requisitos para ejercer sus funciones.</p> <p>Se gestiona plazas disponibles para docentes y administrativos de acuerdo con las necesidades del área o programa de estudio.</p> <p>Personal docente y administrativo es reconocido por su buen desempeño.</p>
	Gestión de recursos tecnológicos	<p>.El programa de estudios recoge información actualizada y global sobre ciencia, tecnología e innovación que le ayuden a tomar decisiones y anticiparse a los cambios de su especialidad.</p> <p>El programa de estudios establece los procedimientos vinculantes que fomentan la aplicación de conocimientos técnicos que responden a las necesidades concretas locales, regionales y nacionales.</p> <p>El programa de estudios tiene implementado un sistema de información y comunicación accesible, como apoyo a la gestión académica, de investigación en ciencia y tecnología y a la gestión administrativa.</p>

		El programa de estudios hace uso de centros de información y referencia o similares, acorde a las necesidades de estudiantes y docentes, disponibles en la institución, gestionados a través de un programa de actualización y mejora continua
	Atención al usuario y asesoría legal	<p>La institución orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus necesidades.</p> <p>La institución administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas.</p> <p>La institución atiende los requerimientos académicos y administrativos de estudiantes, personal docente y personal administrativo con oportunidad y a satisfacción de los usuarios.</p> <p>La institución asegura que los estudiantes, docentes y personal administrativo tengan acceso a servicios de bienestar.</p> <p>Se atienden las solicitudes de asesoría legal formuladas por la Dirección General y otras unidades y áreas, con oportunidad y eficacia</p>

## IX. LA POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

La Escuela como centro especializado en formación inicial docente, desarrolla la investigación e innovación, de acuerdo al reglamento de Ley 30512, en el que considera los siguientes aspectos: Enfoque, fundamentos, directrices para el fomento de la investigación en docentes formadores, directrices para el fomento de la investigación en estudiantes y vinculados con el proceso formativo, directrices de resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual y líneas de investigación, que a continuación se detallan.

### I. ENFOQUE Y FUNDAMENTOS

**1.1. Investigación científica:** La investigación científica es un proceso sistemático, crítico, riguroso y empírico que se aplica al estudio de un fenómeno o problema que da como resultado la construcción de conocimiento científico, adquirido a través de la práctica social y para su verificación usa instrumentos y herramientas pertinentes (Ñaupas, 2013; Hernández, 2018; Arias, 2012; Valderrama, 2017).

## 1.2. Fundamentos epistemológicos de la investigación

**LA EPISTEMOLOGÍA:** La epistemología como rama de la filosofía define el saber del sujeto y objeto permitiendo la reflexión sobre ciencia. Es la esencia del conocimiento, pensamiento objetivo, riguroso y sistémico contemporáneo relevante para la comunidad científica (Bernal, 2010)

### USO DE LA EPISTEMOLOGÍA E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Semántica como ciencia, desde su epistemología busca la sistematización de los conceptos de referencia, representación, contenido, interpretación verdadera de los objetos. Usando a la Investigación Científica como método, secuencia o camino hacia la verdad.

Lógica como ciencia, desde su epistemología busca el fundamento lógico y metodológico de los problemas requerida por cualquier área del conocimiento, usando a la Investigación científica como un medio para alcanzar sus objetivos.

La Matemática, como ciencia, desde su epistemología busca la veracidad de la existencia de un objeto matemático, y utiliza la Investigación científica para alcanzarlo tratando de relacionar a la matemática con la realidad.

**COMPLEJIDAD:** demanda de la capacidad para comprender diversas formas de pensar y actuar frente a las interacciones entre diferentes saberes y contextos, cambios permanentes e incertidumbres. Implica el desafío para comprender que coexisten a la vez la certeza y la incertidumbre, esto significa tomar una postura frente a realidades complejas mediante el desarrollo del pensamiento crítico para reflexionar sobre la actual fragmentación de conocimientos en diferentes saberes disciplinares que originan un reduccionismo de ideas en un campo específico.

**INTERDISCIPLINARIEDAD:** Implica la interacción de varias disciplinas, entendidas como el diálogo y la colaboración de estas para lograr un nuevo conocimiento. Además, considera el esfuerzo indagatorio y convergente, para acercarse a un objeto de estudio nuevo. También es considerada por su nivel de integración disciplinar que conlleva a interacciones reales, que logra transformar conceptos y metodologías de investigación. La investigación científica debe considerar la interdisciplinariedad, ya que como tal es un proceso sistemático, crítico, riguroso y empírico.

**TRANSDISCIPLINARIEDAD:** Se encarga de la integración disciplinar con el propósito de construir sistemas teóricos macro disciplinares o transdisciplinares, enunciando ideas de trascendencia o de instancia científica capaz de imponer su autoridad a las disciplinas particulares designando un lugar de convergencia y una perspectiva de objetivos que integrará en el horizonte del saber.

**MULTIDISCIPLINARIEDAD:** Es la mezcla no integradora de varias disciplinas en la que cada una conserva sus métodos y suposiciones sin cambio, donde los investigadores acogen las relaciones de colaboración de objetos comunes; hacen sus análisis independientes, ocurre cuando alrededor de una interrogante se busca información y ayuda en varias disciplinas, sin que dicha interacción contribuya a modificar o a enriquecerlas. Es la interrelación funcional entre las diferentes áreas del conocimiento en donde cada disciplina se mantiene dentro de su enfoque, método, categoría, y especialidad al exponer su análisis y síntesis en una exposición del conocimiento.

## II. PARADIGMAS Y ENFOQUES DE INVESTIGACIONES

La Escuela MFGB asume la investigación desde los paradigmas: positivista e interpretativo.

**2.1. El paradigma positivista** se caracteriza por comprobar una o más hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable, además pretende explicar y verificar condiciones o causas de la génesis de los fenómenos y fundamenta las bases epistemológicas de la investigación cuantitativa. (Ñaupas, 2013)

**2.2. El paradigma interpretativo** toma en cuenta las experiencias o acciones humanas desde contextos sociales, de esta manera el conocimiento es la consecuencia de la construcción humana permitiendo así posibilidades epistemológicas de la investigación cualitativa. (Miranda y Ortiz, 2020).

En relación a los enfoques de investigación tenemos el cualitativo y el cuantitativo. Cada uno está basado en sus propios paradigmas en relación con la realidad y el conocimiento.

**2.3. Enfoque cuantitativo** que asume la EESPP. “MFGB” presenta las siguientes características: considera el método científico, recolecta datos y los analiza para dar

respuesta a las preguntas de investigación, construye un marco teórico de acuerdo a las variables de estudio. También hace uso de técnicas y métodos estadísticos para contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis. Formula conclusiones en relación a los objetivos planteados. Toma en cuenta los procesos de manera secuencial y es probatorio, es decir el conocimiento debe ser objetivo y se genera desde proceso deductivo. (Valderrama, 2017; Hernández, 2014; Ñaupás, 2013)

**2.4. Enfoque cualitativo** este enfoque es conocido como naturalista, fenomenológico, interpretativa o etnográfica, es inductivo, subjetivo y se caracteriza porque puede plantear sus preguntas e hipótesis, antes, durante y después de la recolección de datos, las categorías que se plantean en un inicio son apriorísticas. El proceso de investigación es circular, ya que la ruta se va descubriendo o construyendo de acuerdo al contexto y los eventos que ocurren conforme se desarrolla el estudio. Toma en cuenta los hechos, cuyo propósito es reconstruir la realidad, descubrirlo, e interpretarlo; por tanto, el método no es la verificación. (Valderrama, 2017; Hernández, 2014; Ñaupás, 2013)

**TABLA 23**

**PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS, ESTRATEGIAS, TÉCNICAS, Y LOS INSTRUMENTOS**

ENFOQUE	PROCESOS METODOLÓGICOS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	NIVELES O ALCANCES	DISEÑO	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Deductivo</li> <li>✓ Secuencial</li> <li>✓ Probatorio</li> <li>✓ Analiza la realidad objetiva</li> </ul>	Básica Aplicada	Exploratorias Descriptivas Correlacionales Explicativas Predictivo	Experimental: - Preexperimental - Cuasiexperimental No experimental: - Transversal - Longitudinal	Encuesta: - Cuestionario - Escala de actitudes - Test Observación. - Lista de cotejo Exámenes: - Prueba - Rúbrica
Cualitativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inductivo</li> <li>✓ Recurrente Analiza múltiples realidades subjetivas</li> <li>✓ No tiene secuencia lineal</li> </ul>	Básica	Exploratorio Descriptivo	Teoría fundamentada Etnográfico Fenomenológico Investigación–acción Narrativa	Entrevistas: - Guía semiestructurada Entrevistas en profundidad: - Guía estructurada Focus group: - Guías de moderación Observación participante: - Diario de campo Análisis documental:

**TABLA 24**  
**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

ÁREA DE INVESTIGACIÓN	LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS	PROGRAMAS DE ESTUDIO	PERFIL DE EGRESO DEL FID	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Práctica Docente	DCBN 2019 y 2020	Formación Inicial Docente	<p>Línea relacionada con crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. C3</p> <p>Es importante la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. C4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Práctica Docente Bilingüe en la región</li> <li>- Material didáctico y la enseñanza en la educación primaria</li> </ul>
Escuela, familia y comunidad	PEN 2036 DCBN 2019 y 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación Inicial Docente</li> <li>- Desarrollo Profesional</li> <li>- Formación Continua</li> </ul>	Estas líneas están relacionadas con establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escuela, familia y comunidad</li> <li>- Bienestar socioemocional y el aprendizaje</li> <li>- Clima institucional</li> </ul>

			instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. C7	
Identidad docente	PEN 2036 DCBN 2019 y 2020 MBDD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación Inicial Docente</li> <li>- Desarrollo Profesional</li> </ul>	Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad. C10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo Personal y de la profesionalidad</li> </ul>
Enseñanza y aprendizaje	DCBN 2019 y 2020 CNB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación Inicial Docente</li> <li>- Desarrollo Profesional</li> <li>- Formación Continua</li> </ul>	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. C4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Currículum y Evaluación Educativa</li> <li>- Aprendizaje y Enseñanza para la construcción de saberes</li> <li>- Enseñanza y aprendizaje en la lengua materna</li> <li>- Didáctica e innovación en la educación matemática</li> <li>- Matemática y tecnología digital</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indagación científica y tecnológica</li> <li>- Cultura ambiental</li> </ul>
Calidad educativa	PEN 2036	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación Inicial Docente</li> <li>- Desarrollo Profesional</li> </ul>	<p>Estas líneas, está relacionada con planificar la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión. C2</p> <p>Estas líneas, está relacionada con la reflexión sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. C8</p> <p>Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación. C12</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión, Ciudadanía y Diversidad</li> <li>- Educación integral de los niños</li> <li>- Liderazgo y calidad educativa.</li> <li>- Investigación e innovación</li> </ul>

**TABLA 25**

**DIRECTRICES PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN EN LA FID**

MACRO PROCESO	PROCESO	DIRECTRICES	PREGUNTAS	ORIENTACIONES
Gestión de la FID	Investigación e Innovación en FID	La EESPP “MFGB” considera las situaciones profesionales y situaciones auténticas como desafíos que promueven la reflexión, la investigación y el planteamiento de propuestas innovadoras.	¿Qué estrategias se va a implementar para desarrollar la investigación e innovación en los Programas de Estudios?	La EESPP “MFGB” utiliza las siguientes estrategias: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomenta la investigación formativa desde el desarrollo de cursos y módulos.</li> <li>- Desarrolla los proyectos integradores como estrategia formativa.</li> <li>- Desarrolla la investigación acción participativa, etnográfica, teoría fundamentada y estudio de caso como estrategia de formación.</li> <li>- Promueve la practica situada con el propósito de incorporar acciones investigativas.</li> <li>- Elabora guías para el resguardo de la integridad científica.</li> </ul>

		<p>La EESPP “MFGB” establece desde reglamentos y normativas criterios para desarrollar la investigación en los diferentes cursos y módulos de los programas de estudios.</p>	<p>¿Cuáles son los criterios para trabajar la investigación en los diferentes cursos y módulos de los programas de estudios?</p>	<p>Los criterios utilizados por la EESPP “MFGB” son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las evidencias finales de cada curso o módulo se redactan considerando las normas APA vigentes.</li> <li>- Promueve el uso de bases de datos científicas para fundamentar el marco teórico de evidencias de procesos y finales.</li> </ul>
		<p>La EESPP “MFGB” desde la unidad de investigación e innovación orienta el uso de herramientas y elaboración de instrumentos.</p>	<p>¿Qué herramientas e instrumentos de investigación serán utilizados para desarrollar las habilidades investigativas en los estudiantes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar la herramienta Microsoft teams para comunicar hallazgos, desarrollar la retroalimentación, y organizar el material didáctico referente a la investigación.</li> <li>- Asesorar la elaboración de instrumentos para investigaciones cuantitativas y cualitativas.</li> </ul>
		<p>La EESPP “MFGB” implementa normativas para que regulan los mecanismos de investigación como requisito de egreso.</p>	<p>¿A través de qué mecanismos se evidenciará el desarrollo de la investigación realizado por los estudiantes como requisito de egreso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la socialización del reglamento que regula la investigación según el semestre académico.</li> <li>- Desarrollar investigación de acuerdo al semestre académico con fines de obtener el grado bachiller o título de licenciado.</li> <li>- Dar a conocer sus hallazgos como resultado de la investigación.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar como herramienta el software el TURNITIN para generar reportes de similitud en los trabajos de investigación con fines de titulación.</li> </ul>
		La EESPP "MFGB" gestiona capacitaciones para desarrollar habilidades investigativas como parte de la formación académica.	¿A través de qué mecanismos se evidenciará el desarrollo habilidades investigativas que son parte de la formación académica?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar talleres para formar y desarrollar habilidades investigativas en los estudiantes de los diferentes semestres y programas de estudios.</li> <li>- Fomentar la participación en los grupos semilleros de investigación.</li> <li>- Publicar investigaciones como ensayos, monografías, trabajos de investigación e informes de tesis en el repositorio institucional.</li> </ul>

**TABLA 26**

**DIRECTRICES DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL**

MACRO PROCESO	PROCESO	EJEMPLOS DE DIRECTRICES	PREGUNTAS	ORIENTACIONES
Desarrollo profesional de los	Investigación e innovación en el	La EESPPP promueve la participación de los formadores en actividad de investigación e innovación	¿Qué criterios se tendrá en cuenta para desarrollar la investigación e innovación en los docentes formadores?	Se tomará en cuenta los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico sobre las habilidades investigativas de los docentes</li> </ul>

docentes formadores.	desarrollo profesional	a través de criterios claros y pertinente.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de líneas de investigación de la EESP</li> <li>- Enfoques de la investigación Los docentes formadores desarrollan investigación utilizando como criterios los enfoques y líneas de investigación de la EESP.</li> </ul>
		Desarrollar mecanismos orientados a impulsar la investigación de los formadores, asignando un equipo responsable y presupuesto.	¿Qué mecanismos de impulso a la realización de investigaciones por parte de los docentes formadores se desarrollan en la EESP?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación de grupos de investigación de docentes formadores.</li> <li>- Gestionar convenios de colaboración interinstitucional, en el marco de la normativa vigente.</li> <li>- Establecer comunidades profesionales de aprendizaje.</li> </ul>
		La institución impulsará una política de incentivos dirigida a aquellos docentes formadores que desarrollen investigación educativa.	¿Qué mecanismos de estímulo o reconocimiento se realiza al desarrollo la investigación en docentes formadores?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimientos con Resolución directoral y estímulos económico a la publicación.</li> <li>- Asignar presupuesto para realizar investigación.</li> </ul>
		La EESPP gestiona eventos científicos para impulsar la divulgación del conocimiento desarrollado	¿De qué manera la EESP impulsa la divulgación del conocimiento?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Líneas de investigación definidas en torno a las prácticas formativas</li> <li>- Promover el desarrollo de proyectos de investigación e innovación.</li> </ul>

		por los docentes formadores.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignar presupuesto para publicar en revistas científicas o indexadas.</li> <li>- Determinar revistas científicas que permitan realizar la publicación de artículos de científicos desarrollados por los docentes formadores.</li> </ul>
		La EESPP genera estrategias para impulsar la buena práctica en sus docentes.	¿Qué estrategias de impulso a la buena práctica e innovación en el trabajo docente se realizan en la EESP?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la investigación como parte fundamental del trabajo de todo docente formador.</li> <li>- Fomentar la reflexión de la práctica docentes desde los resultados de la investigación.</li> <li>- Usar la información de las investigaciones para una mejora continua de las prácticas formativas.</li> </ul>

**TABLA 27**  
**DIRECTRICES DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN CONTINUA**

MACROPROCESOS MISIONALES	PROCESOS	DIRECTRICES	PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA ELABORACIÓN DE ORIENTACIONES	ORIENTACIONES
Gestión de la Formación Continua	Investigación e innovación la formación continua	La EESP establece criterios para desarrollar la investigación e innovación en docentes en ejercicio.	¿Qué criterios se tendrá en cuenta para desarrollar la investigación e innovación en la formación continua?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio.</li> <li>- Establecer enfoques de investigación.</li> </ul>
		La EESP promueve espacio de intercambio y discusión de las investigaciones realizadas en la formación continua que enriquecen a la FID.	¿Qué espacios de intercambio y discusión se desarrollan en la EESP a partir de las investigaciones realizadas en la formación continua y que permita enriquecer la FID?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear comunidades de aprendizajes para el intercambio y discusión sobre las investigaciones realizadas.</li> <li>- Establecer grupos de investigación.</li> </ul>
		La EESP crea mecanismos para el aprovechamiento de la información producto de las investigaciones realizadas por docentes en ejercicio.	¿Qué mecanismos para utilizar la información producto de las investigaciones realizadas se desarrollarán en la EESP?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la reflexión de la práctica docentes en desde los resultados de la investigación.</li> <li>- Usar la información de las investigaciones para una mejora continua de las prácticas formativas.</li> </ul>

		La EESP promueve una política de incentivos a aquellos docentes en ejercicio que desarrollen investigación.	¿Qué mecanismos de estímulo o reconocimiento se realiza al desarrollo de la investigación en estudiantes de formación continua?	ejercicio - Asignar presupuesto para realizar investigación en la formación continua. - La EESP establece el reconocimiento institucional a través de resolución directoral, así como, económico a los docentes que publican artículos científicos en revistas indexadas.
		La EESP promueve espacios para divulgación del conocimiento generado por los docentes en ejercicio.	¿De qué manera la EESP impulsa la divulgación del conocimiento?	- Promover el desarrollo de proyectos de investigación e innovación. - Públicas investigaciones realizadas por docentes en ejercicio que mejoran el quehacer pedagógico y didáctico, a través del repositorio institucional o revistas científicas.

**TABLA 28**

**DIRECTRICES DE RESGUARDO DE LA INTEGRIDAD CIENTÍFICA Y PROPIEDAD INTELECTUAL**

ASPECTO	DIRECTRICES DE RESGUARDO DE LA INTEGRIDAD CIENTÍFICA
Resguardo de la integridad científica	<p>La EESPP “MFGB” debe garantizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La objetividad de la producción, recopilación de datos y resultados de la investigación científica, sin injerencias de intereses personales, económicos, financieros, políticos o de afiliación (CONCYTEC, 2018).</li> </ul>
	<p>La EESPP “MFGB” fomenta las buenas prácticas en investigación a través de los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Integridad</b> en las actividades de investigación científica y gestión.</li> <li>- <b>Honestidad intelectual</b> en todos los aspectos de la investigación científica.</li> <li>- <b>Objetividad e imparcialidad</b> en relación al recojo y análisis de datos.</li> <li>- <b>Veracidad, justicia y responsabilidad</b> en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.</li> <li>- <b>Originalidad</b> en el desarrollo de la investigación en la que se da crédito de la transparencia (CONCYTEC, 2018).</li> </ul>
	<p>La EESPP “MFGB” gestiona a través de la unidad de investigación capacitaciones y talleres con el fin de fomentar una cultura de integridad científica.</p>
	<p>La EESPP “MFGB” implementa el software TURNITIN para verificar altos índices de similitud en trabajos de investigación desarrollados por estudiante y docentes.</p>

	La EESPP “MFGB” regula a través del reglamento de investigación e innovación la veracidad, objetividad, honestidad, originalidad, importancia y viabilidad de los informes de tesis y proyectos de investigación presentados por estudiantes y docentes formadores.
	La EESPP “MFGB” a través de la comisión de ética, regula los procesos disciplinarios de conductas indebidas en la investigación científica que correspondan a sospechas fundada de fabricación, falsificación, plagio u otras prácticas irregulares, en producción científica y materiales didácticos innovadores.

**TABLA 29**

**DIRECTRICES DE RESGUARDO DE LA INTEGRIDAD CIENTÍFICA Y PROPIEDAD INTELECTUAL**

ASPECTO	DIRECTRICES DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL
Propiedad intelectual	La EESPP “MFGB” desarrolla lineamientos para el respeto a la propiedad intelectual a nivel de la FID, a nivel del desarrollo profesional docente y a nivel de la formación continua.
	La EESPP “MFGB” fomenta una cultura de respeto a la propiedad intelectual desde políticas definidas en el reglamento de investigación e innovación.
	La EESPP “MFGB” regula la titularidad del derecho de autor en investigaciones de estudiantes, docentes formadores desde las normativas establecidas en el reglamento de investigación e innovación.
	La EESPP “MFGB” fomenta la originalidad y calidad de trabajos de investigación a través del uso de las normas de citas y referencias vigentes.
	La EESPP “MFGB” regula la originalidad de los trabajos de investigación teniendo en cuenta un 25% de similitud con otros autores.

## **X. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI**

La propuesta de seguimiento que asume la institución, está estrechamente relacionada con la propuesta de Gestión Institucional y la Propuesta de Mejora continua, conforme a la Gestión por procesos, se procederá a realizar de forma semestral sesiones de seguimiento con cada uno de los responsables de las unidades, y/o áreas, con la finalidad de conocer sus avances de acuerdo a las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo, será, conforme lo establecido en la ficha de procedimiento (ver anexo N° 01), y la matriz de seguimiento (ver anexo N°02)

## **XI. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA**

### **CICLO DEMING**

Las propuestas efectuadas por Deming se sustentan en los juicios propuestos por las escuelas de la motivación interiorizadas. Es allí donde se ubica al caso Pontiac. Aunque de que pertenezca a la escuela indicada, la filosofía de Deming se puede relacionar con ciertos términos de la Escuela de las relaciones humanas. (Deming, 1967)

La primera similitud que se puede señalar en relación a esta escuela se observan en las hipótesis generales, donde se indica que las labores se deben realizar en un ámbito de comodidad y seguridad, y que los jefes deben ser justos y comprensivos. Ello es bastante relevante para Deming, quien asimismo señala que mientras más cómodo se encuentre el empleado mejor será su productividad. En lo que respecta a la recompensa, la escuela de relaciones humanas declara que la manera óptima de compensar a los trabajadores es elogiándolos sobre todo si ello viene de parte de sus superiores y cuando son aprobados por sus compañeros de labor, y la filosofía de Deming 30 concuerda en que la misma es una manera de motivación de los trabajadores. (Deming, 1967)

En lo que respecta a los requerimientos de los colaboradores que deben satisfacerse, Deming no solo considera que los requerimientos satisfechos deben centrarse solo en el trabajador en sí, sino que asimismo considera que la necesidad de seguridad y la necesidad

social son de mucha importancia para los empleados, y ello también motiva a los trabajadores. (Camisón, 2009)

Con relación a las escuelas tradicionales, Deming está de acuerdo solo con el punto que trata acerca de capacitar a los trabajadores, si se observan los demás términos mencionados por esta escuela se puede concluir que es totalmente opuesta a la filosofía Deming. Las teorías de Fayol, Taylor y Weber no consideran que el incremento del rendimiento de los empleados sea resultado de satisfacer aquello que necesitan, ya sean centradas en el trabajador, en la seguridad o en lo social. Es así que de forma contraria de la escuela de la motivación interiorizada la tradicional solo está preocupada porque los empleados puedan producir la mayor cantidad que se pueda sin darle importancia la calidad. (Delgado, 2015).

#### PRINCIPIOS DEMING

De acuerdo con Deming (1967) se deben tener en cuenta los siguientes principios:

- A. Generar una finalidad permanente en pro de mejorar los productos y servicios (Kaizen = Mejora continua), designando bienes para suplir necesidades a largo plazo en lugar de buscar ganancias a corto plazo. Creemos que este término afectará precisamente al área producción dentro del sistema de producción y a las áreas de ventas y de servicios de pos venta dentro de la estructura comercial. Asimismo, podría afectar a otras áreas como la de cobranzas. Es así que este término nos señala la importancia de perfeccionar de forma permanente los productos y servicios a los clientes.
- B. Adoptar la neo filosofía de la solidez financiera y se rechaza que se permitan niveles habituales de demora, error, materiales con defectos y errores de producción. Esta base puede afectar a todos los sistemas de una organización, a todos sus departamentos. Es relevante que toda la organización se ocupe de que se cumpla este punto.
- C. Eliminar depender de supervisiones masivas pidiendo exámenes estadísticos acerca de la calidad en función de producción y abastecimiento. Consideramos que dicho punto se debe aplicar sobre todo al área de producción, pues es una manera de que los obreros puedan hallar los errores en el tiempo de su fabricación y solucionar el problema solo. Lo cual aportará que se aceleren los procesos al elaborar los productos.

- D. Reducir la cantidad de abastecedores para el mismo producto excluyendo a quienes no califican al no contribuir con exámenes de calidad; es decir finalizar con las costumbres de que se adjudiquen negocios basándose solo en el precio. Esta norma se aplica en el área de compras de una organización. Es pues una manera para que mejore la calidad de los productos finales y se ahorre tiempo en ajustes por errores en el producto final.
- E. Búsqueda permanente de errores que existen en los sistemas con el objetivo de que mejoren los procedimientos permanentes. Observando este principio nos damos cuenta de su importancia, pues se debe aplicar a todas las áreas de cada gerencia ya que hará posible que se cumpla con realizar todas las labores sin volver atrás por motivo de encontrar algún error, el cual se resolverá en el momento.
- F. Instaurar las capacitaciones continuas en el centro laboral. Desarrollar e implementar planes para capacitación y mejora permanente de los trabajadores. Este punto se debe aplicar a las gerencias dentro de la organización, es relevante para la seguridad de los trabajadores. Al estar capacitado el 32 trabajador estará más seguro de efectuar o llevar a cabo sus labores y estarán satisfechos. Asimismo, es de mucha importancia que se mantengan actualizados en relación a la mejora de las herramientas para llevar a cabo sus labores que surgen al transcurrir del tiempo.
- G. Supervisar al personal para que desempeñen mejor su labor. Tomar medidas prontas para resolver los errores, realizar mantenimientos de máquinas u otros. Consideramos que esta base se puede aplicar de forma específica a los gerentes por departamento y al gerente general de la empresa. En diversas situaciones, los gerentes designan esta labor a algunos de los trabajadores, con el apoyo del área de RR.HH. Dicho trabajador debe tener ciertas cualidades reconocidas por sus colegas también.
- H. Estimulando una comunicación eficiente, de doble vía, y otras formas que pueda eliminar el temor a nivel organizacional y apoyar a los empleados a trabajar juntos para lograr los objetivos del sistema. Este punto debe ponerse en marcha de parte del gerente con el apoyo de los gerentes de departamento y siendo asesorados por el área de RR.HH., el cual realizará su función como nexo y ayudará a los trabajadores para llevar a cabo este propósito sin interferencia alguna.
- I. Debe eliminar las barreras que existen entre las diversas áreas de la organización motivando el trabajo en equipo, sumando esfuerzos de los diversos departamentos: investigación, diseños, venta y fabricación. Dicha labor debe ser efectuada por la gerencia,

quien tiene la responsabilidad junto al departamento de RR.HH., de promover dicha manera de trabajo.

- J. Eliminar que se usen metas numéricas, carteles y lemas en los que se exige nuevos grados de efectividad sin sugerir el método o brindar los instrumentos y entrenamientos necesarios. La labor de eliminar la metodología para motivar al personal, usados con anterioridad será siempre labor de la gerencia.
- K. Optimizar de forma permanente la calidad y el nivel de producción. Así como finalizar con cuotas numéricas. Esta base se debe poner en marcha por el sistema de producción, de forma más específica el gerente de este departamento lo podrá aplicar en el área de fabricación.
- L. Deben ser eliminados los límites que obstaculizan al empleado saberse orgullos de sus capacidades. Cada gerente, con el apoyo de RR.HH., deberá supervisar que los trabajadores se sientan cómodos en sus labores.
- M. Instituir un óptimo programa de para capacitación y auto mejorar. Con respecto a ello deberá ser la gerencia, con el apoyo del departamento de RR.HH.
- N. Determinar la responsabilidad constante de las gerencias con la calidad y productividad y su compromiso de que se implementen dichos principios. Aquí es el gerente general el que debe concretar este objetivo.

#### MÉTODOS PARA LA MEJORA Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS. EL CICLO PDCA: CÍRCULO DEMING

El ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act) es un proceso que, junto con el método clásico para resolver problemas, hace posible que mejore de la calidad en los diversos procesos de la empresa. Supone un método para una mejora continua al aplicarla en la administración de los diversos procesos resulta de mucha utilidad. (Camisón, 2009).

Deming presentó el ciclo PDCA en los años 50 en el país de Japón, por dicho motivo se le llama también “ciclo de Deming”. En Japón, el ciclo PDCA se usó desde sus inicios como un método para mejorar continuamente, lo cual se aplica a los diversos contextos. (Camisón, 2009).

Al ponerse en marcha dicho ciclo en Japón, fueron detectadas anomalías que tienen relación con las labores de prevención, algo de importancia si se desea mejorar

continuamente. Los operarios pueden aplicar el plan a su 34 departamento de labor en concreto, llevando a cabo el ciclo PDCA en su totalidad. La gerencia y los supervisores verifican si se produjo el progreso deseado y finalmente, la gerencia realiza enmiendas si se necesita y ordena el método de éxito con objetivos de prevención. (Camisión, 2009)

Ishikawa, uno de los peritos japoneses reconocidos en calidad, señaló que la esencia de la Calidad Total se encuentra en aplicar repetidamente el proceso PDCA hasta que se logren los objetivos. Para él, el ciclo PDCA al que denominó “ciclo de control”, se compone de cuatro grandes etapas, y su implantación supone la realización de seis pasos que se repiten constantemente una vez finalizados: (Camisión, 2009) Desarrollo y mejora continua de procesos. Gestión de calidad.

Las etapas y pasos del ciclo PDCA son:

**FIGURA 8**  
**ETAPAS Y PASOS DEL CICLO PDCA**



Fuente:

- Planifica (Plan)
- ✓ Definir los objetivos

- ✓ Decidir los métodos a utilizar para alcanzar el objetivo.
- Hacer (Do)
- ✓ Llevar a cabo la educación y la formación
- ✓ Hacer el trabajo
- Comprobar
- ✓ Comprobar los resultados
- Actuar (Act)

## PLAN DE MEJORA DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL “PEI.

El plan de mejora se realizará con la finalidad de lograr al 100% los objetivos estratégicos, misionales y de soporte al 30 de setiembre del año 2025. Para cumplir con el plan de mejora del PEI octubre 2022 a setiembre del 2025, se procederá con la siguiente metodología:

### I- Datos Generales

- 1.1. Institución : EESPPM Francisco Gonzales Burga
- 1.2. Programas de estudio :
- 1.3. Periodo anual del PEI : 2022-2023
- 1.4. Fecha de ejecución : Octubre del 2022

### II- Equipo y actividades generales a desarrollar.

Integrantes del equipo	Actividades para desarrollar.	Observaciones
-Responsable de la Unidad de Calidad. -Director general. -Jefe de Unidad Académica. -Coordinadores de áreas. -Administrador institucional. - Profesor. elegido en asamblea de docente. -Personal administrativo, elegido en asamblea -Estudiantes por programa de estudios, elegidos en asamblea de estudiantes	-Designación del equipo responsable -Aprobación del Plan mediante Resolución Directoral . -Validación del instrumento de seguimiento de las actividades. -Aplicación del instrumento. -Análisis de los resultados obtenidos. -Identificación de las causas que no permiten el cumplimiento de los objetivos estratégicos -Actualización de los documentos de gestión.	

### III- Evaluación del nivel de logro de los objetivos

INDICADORES Y METAS MULTIANUALES										
Tipo	Macro proceso	Proceso	OE	AE	Indicador	L.B	2022	2023	2024	2025
Estratégico	Gestión de la Dirección	Gestión de las necesidades formativas	1. Asegurar el proceso de la Gestión de la dirección en el marco del MSE de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	1.1 Garantizar la coherencia, pertinencia, y el uso permanentemente los documentos de gestión.	Número de documentos de gestión evaluados y actualizados de ser necesario.	4	5	5	5	5
				1.2 Necesidades formativas identificadas y gestionadas de los estudiantes y docentes formadores	Porcentaje de docentes y estudiantes con necesidades formativas gestionadas	0	0%	30%	40%	50%
	Gestión de la Dirección	Gestión de las Condiciones favorables		1.3 Gestionar las condiciones favorables y toma de decisiones, ágil y oportuna en el marco de la	Número de talleres de gestión de condiciones	0	0	2	3	4

				implementación del MS en la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	favorables y toma de decisiones.					
				1.4 Fortalecer la Gestión con enfoque Ambiental en todos los procesos institucionales	Número actividades institucionales con enfoque ambiental	0	2	3	5	5
		Gestión del Cambio		1.5 Promover Escenarios alternativos para enfrentar, atender las resistencias al cambio y aprovechar las potencialidades de los actores de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L.	Número de comisiones mixtas que desarrolle las potencialidades de los actores en beneficio de la institución.	0	0	1	2	5
Estratégico	Gestión de la Calidad	Planificación	2..Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad	2.1Desarrollar un sistema integral y permanente de planificación seguimiento, monitoreo , evaluación y retroalimentación del funcionamiento institucional a fin de lograr una gestión de calidad.	Porcentaje de actividades que cumplen la `planificación, seguimiento, monitoreo , evaluación y retroalimentación cuentan con una planificación a tiempo.	0%	0%	20%	40%	50%
Misional	Admisión	Gestión de la Admisión de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	3. Asegurar un proceso de admisión que asegure la inserción de postulantes talentosos y en el marco de la ley	3.1 Proceso de admisión que seleccione postulantes que cuenten con aptitudes necesarias para el desarrollo optimo las competencias del perfil de egreso	Porcentaje de postulantes seleccionados con aptitudes idóneas para el desarrollo de las competencias del perfil de egreso	0%	0%	30%	50%	60%

Misional	Gestión de la formación Inicial	Formación académica	4.Incrementar el desarrollo del aprendizaje crítico reflexivo en los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	4.1-Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	Porcentaje de estudiantes con capacidades del pensamiento crítico	0%	0%	40%	60%	70%
			5.Fortalecer el logro de las competencias del perfil de egreso a través del soporte y acompañamiento integral	5.1 Servicio de tutoría que brinde asistencia y seguimiento a estudiantes durante su proceso formativo.	Porcentaje de estudiantes atendidos por el servicio de tutoría.	0%	0%	30%	45%	55%
Misional	Gestión de la formación Inicial	Indicadores de Aprendizaje y Eficiencia Institucional	6.Mejorar continua de los indicadores de aprendizaje y eficiencia institucional	6.1 Sistema informático de seguimiento permanente al desempeño de los estudiantes de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	Porcentaje de estudiantes seguidos de forma periódica	0%	0%	80%	90%	100%
Misional	Gestión de la formación Inicial	Práctica Pre profesional	7.Gestionar el logro de las competencias durante la práctica pre profesional e investigación de los/las estudiantes.	7.1 Práctica pre profesional que desarrolla las competencias en contextos monolingües y bilingües y con acompañamiento del docente formador.	Porcentaje de estudiantes que realizan práctica pre profesional en contextos monolingües y bilingües conforme su especialidad.	0%	50%	60%	65%	65%

				7.2 Desarrollo de las líneas de Investigación en contextos reales monolingües y bilingües realizado por estudiantes	Número de documentos de investigación realizado por estudiantes	0%	0%	10	20	30%
		Participación Institucional	8.Gestionar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional	8.1 Implementación de mecanismos y estrategias de manejo de clima emocional, convivencia y conflictos en aula.	Número de sesiones del consejo asesor desarrollados	0%	0%	1	2	3
		Gestión del Desarrollo Personal	9. Brindar una Tutoría de calidad a los/las estudiantes para el logro de las competencias del perfil de egreso	9.1 Área de tutoría con personal especializado en habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional	Porcentaje de estudiantes atendidos por personal especializado	0%	0%	20%	30%	40%
Misional	Gestión de la formación Inicial	Gestión del Desarrollo Personal	10. Implementar Estrategias de atención y convivencia para los estudiantes	10.1 Atención a estudiantes originarios y mestizos que garantice su adaptación, permanencia y culminación	Porcentaje de estudiantes originarios y mestizos son atendidos por la tutoría	0%	0%	40%	55%	65%
				10.2 Manejar de clima emocional, la promoción de la convivencia y el manejo de conflictos en aula	Porcentaje de satisfacción con el clima en el aula	0%	0%	50%	60%	70%
		Investigación e innovación en FID	11 Implementar la indagación y producción del conocimiento en la FID de la comunidad	11.1 Unidad de investigación brinda recursos y asesoría en proyectos de investigación a los estudiantes.	Porcentaje de estudiantes que reciben los recursos y/o cursos de la unidad de investigación.	0%	25%	30%	40%	50%

			educativa de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	11.2 Diseño curricular con perspectiva Intercultural que evidencian la incorporación de saberes locales producto de la investigación	Número de productos resultado de las investigaciones que son incorporados al diseño curricular.	0	0	1	2	3
				11.3 Repositorio de investigación pertinente para los docentes formadores y estudiantes	Porcentaje de documentos pertinentes almacenados en el repositorio	0	0	5	10	15
Misional	Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de las competencias	12.Fortalecer competencias de docentes formadores en función de las necesidades formativas identificadas	12.1 Desarrollo de acciones pedagógicas que articulan la investigación y la práctica pre profesional	Número de acciones pedagógicas articuladas con la investigación y la práctica pre profesional	0	0	3	5	8
		Investigación e Innovación en el Desarrollo profesional	13.Implementar la investigación sobre la práctica formativa en la comunidad educativa de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	13.1 Líneas de investigación relacionadas a las prácticas formativas para los docentes formadores	Número de investigaciones alineadas a las líneas de investigación.	0	0	0	1	2
				13.2 Convenios de colaboración interinstitucional que generan espacios de investigación y colaboración para la mejora de ambas instituciones	Número de Convenios generadores de espacios de colaborativos en favor de la investigación	0	0	5	8	10

				13.3 Fomento de la investigación e innovación a través de estrategias de investigación a disposición de los/las docentes formadores(as)	Porcentaje de docentes formadores que desarrollan procesos de investigación	0	0	1	2	3
Misional	Gestión de la Formación Continua	Investigación e Innovación en el Desarrollo profesional	14. Implementar la producción y divulgación de conocimientos en la comunidad educativa de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	14.1. Mecanismos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación realizada por los/las docentes formadores(as).	Porcentaje de docentes formadores reconocidos por la investigación e innovación	0	0	10%	20%	20%
				14.2 Espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores	Porcentaje de docentes formadores que participan en espacios de intercambio y reflexión	0%	0%	30%	40%	50%
				14.3 Investigaciones realizadas que aportan a la reflexión sobre las prácticas docentes	Número de investigaciones que aportan a la reflexión sobre la práctica docente	0	0	1	2	3
		Gestión de los programas de formación continua	15. Implementar la Gestión de la Formación Continua, abriendo oportunidades de reflexión e investigación	15.1 Programas de formación continua que aporta al desarrollo continuo de las competencias profesionales de docentes que ejercen distintos roles conforme a lo señalado en la ley N° 30512.	Número de programas de formación continua que aportan al desarrollo de las competencias profesionales	0	0	0	1	1
			16. Implementar la investigación destinada a la	16.1 Líneas de investigación en torno a la práctica	Número de investigaciones en torno a la práctica	0	0	0	1	

			indagación sistemática de los/las docentes en ejercicio.	pedagógica de los/las docentes en ejercicio	pedagógica de los docentes en ejercicio.						2
				16.2 Fomento de mecanismos para utilizar la información producto de la investigación realizadas en la formación continua	Número de investigaciones realizadas en la formación continua usadas por los/las docentes en ejercicio.	0	0	0	1		2
			17.Implementar la producción y divulgación de conocimientos y la innovación orientada al cambio y mejora de los/las docentes en ejercicio	17.1 Espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones realizadas por los/las docentes de formación continua	Porcentaje de docentes en formación continua que participan en espacios de intercambio y discusión	0	0	0	30%		50%
				17.2 Promoción de estímulos a las investigaciones realizadas que contribuyen a la mejora de la formación continua	Porcentaje de docentes investigadores que contribuye a la mejora de la formación continua que reciben estímulos	0	0	0	30%		40%
Misional	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Apoyo al bienestar	18-Garantizar los servicios de bienestar y empleabilidad a los/las estudiantes de la EESPP	18.1-Brindar los servicios de orientación profesional, consejería, bolsa de trabajo de forma oportuna y de calidad	Porcentaje de estudiantes que al menos hayan recibido tres servicios de bienestar y empleabilidad de	0	10%	20%	40%		50%

			“Monseñor Francisco Gonzales Burga”-L.		forma oportuna y de calidad.					
		Comité de Defensa al Estudiante	19.Participación Institucional del Estudiante de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	19.1-Comité de defensa del Estudiante que previene y atiende los casos de acoso y discriminación.	Porcentaje de actividades de prevención de acoso y discriminación	0	0	1	2	3
	Seguimiento a egresados	Seguimiento a egresados	20.Asegurar el seguimiento orientado a la mejora continua a los egresados de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	20.1-Contar con Registro de inserción laboral y conocer trayectoria laboral	Porcentaje de egresados que registran inserción y trayectoria laborales	0	10%	30%	50%	60%
Misional	Seguimiento a egresados(as)	Comunidad de egresados(as) y redes	20.2-Contar con una comunidad de aprendizajes y constitución de redes.	20.2-Contar con una comunidad de aprendizajes y constitución de redes.	Porcentaje de egresados que conforman la comunidad de aprendizaje	0	0	0	20%	30%
Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de los recursos económicos	21. Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la EESPP “MFGB”-L	21.1 Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo.	Número de auditorías de los estados financieros de la institución	0	0	1	1	1

			“Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	21.2 Asegurar la sostenibilidad institucional a través de la gestión de los recursos directamente recaudados	Número de actividades que generan recursos directamente recaudados	0	0	2	3	4
Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de la logística y abastecimiento	22.Mejorar la logística y abastecimiento de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	22.1-Los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para la institución	Porcentaje de recursos, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo y oportunidad	0	0	30%	40%	60%
		Gestión de personas	23.Mejorar la Gestión de las personas en de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	23.1-Área administrativa que informa las plazas disponibles, controla asistencia mensual e informa las ocurrencias del desempeño del personal docente y administrativo.	Número de informes mensuales de docentes y plazas disponibles	0	0	1	1	1
Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de recursos tecnológicos	24.Mejorar el uso de los recursos tecnológicos en de la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” – L	24.1-Bases de datos y sistemas de información institucional disponibles	Satisfacción de los usuarios que usan la base de datos	0	0	0%	55%	65%
				24.2-Soporte técnico adecuado para el funcionamiento de los sistemas de información	Porcentaje de satisfacción de los sistemas de información	0	0	0%	55%	65%
		Atención al usuario	25.Implementar un servicio Atención al usuario para un servicio con	25.1Servicio de atención al usuario interno y externo de calidad, y oportuno.	Porcentaje de satisfacción de los usuarios de la institución	0	0	50%	65%	70%

			enfoque en la mejora continua.							
		Asesoría Legal	26.Contar con soporte legal para resolver consultas legales a los actores de la Comunidad Educativa.	26.1Servicio de asesoría legal disponible para los/las docentes, estudiantes, administrativos y directivos.	Porcentaje de estudiantes que reciben servicios de soporte legal	0	0	0	15%	20%

IV Análisis de resultados

.....

.....

.....

.....

Ferreñafe Octubre del 2022

## **ANEXOS**

### **ANEXO 01**

#### **INFORME DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

##### **Resumen Ejecutivo:**

Es una breve descripción de los aspectos más importantes de la evaluación de resultados. Deberá comunicar, en pocas palabras, las principales ideas del informe

##### **Análisis Contextual**

Es una descripción clara y concisa del contexto en el que se implementa la política nacional, identificando los factores sociales, económicos, políticos y geográficos más importantes que tienen influencia sobre los objetivos prioritarios de la misma

##### **Análisis del cumplimiento de los logros esperados**

Se debe analizar el desempeño de los indicadores de cada objetivo prioritario en el año transcurrido. Para ello, se utilizará como insumo el reporte de seguimiento que se genera a través del Plan Anual de Trabajo - PAT.

Se debe analizar el cumplimiento de los logros esperados, resaltando los siguientes aspectos: Factores que facilitaron el cumplimiento Se identifican los posibles factores que contribuyeron de forma positiva al cumplimiento de los objetivos prioritarios.

Factores que dificultaron el cumplimiento Se identifican los factores que pudieron haber obstaculizado el logro de los objetivos prioritarios. Cabe señalar que este ejercicio no debe ser realizado solo para aquellos indicadores que no tuvieron un buen desempeño sino también para aquellos que podrían tener un desenvolvimiento más eficaz de darse las condiciones adecuadas

##### **Propuestas para mejorar el desempeño de los indicadores**

Se describen las acciones que se adoptaron durante el año analizado para alcanzar el cumplimiento de los logros esperados y qué tan efectivas fueron. Asimismo, se plantean acciones factibles que se deben adoptar en los años siguientes para mejorar la implementación de la política nacional, a fin de conseguir los resultados comprometidos en ella.

##### **Conclusiones y recomendaciones**

En esta sección, se exponen las principales conclusiones y recomendaciones para mejorar los resultados generados por la política nacional

ANEXO 02

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PEI

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PEI											
TIPO	MACRO PROCESO	PROCESO	OE	AE	INDICADOR	L.B	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
Estratégico	Gestión de la Dirección	Gestión de las necesidades formativas	1.Asegurar el proceso de la dirección en el marco del MSE de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	1.1 Garantizar la coherencia, pertinencia, y el uso permanentemente los documentos de gestión.	Número de documentos de gestión evaluados y actualizados de ser necesario.	4	5	5	5	5	Dirección General
				1.2 Necesidades formativas identificadas y gestionadas de los estudiantes y docentes formadores	Porcentaje de docentes y estudiantes con necesidades formativas gestionadas	0	0%	30%	40%	50%	
	Gestión de la Dirección	Gestión de las Condiciones favorables		1.3 Gestionar las condiciones favorables y toma de decisiones, ágil y oportuna en el marco de la implementación del MS en la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	Número de talleres de gestión de condiciones favorables y toma de decisiones.	0	0	2	3	4	

				1.4 Fortalecer la Gestión con enfoque Ambiental en todos los procesos institucionales	Número actividades institucionales con enfoque ambiental	0	2	3	5	5	
		Gestión del Cambio		1.5 Promover Escenarios alternativos para enfrentar, atender las resistencias al cambio y aprovechar las potencialidades de los actores de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L.	Número de comisiones mixtas que desarrolle las potencialidades de los actores en beneficio de la institución.	0	0	1	2	5	
Estratégico	Gestión de la Calidad	Planificación	2..Asegurar una dinámica organización al coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad	2.1Desarrollar un sistema integral y permanente de planificación, seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación del funcionamiento institucional a fin de lograr una gestión de calidad.	Porcentaje de actividades que cumplen la planificación, seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación cuentan con una planificación a tiempo.	0%	0%	20%	40%	50%	Jefe de Calidad
Misional	Admisión	Gestión de la Admisión de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	3. Asegurar un proceso de admisión que asegure la inserción de postulantes talentosos y en el marco de la ley	3.1 Proceso de admisión que seleccione postulantes que cuenten con aptitudes necesarias para el desarrollo optimo las competencias del perfil de egreso	Porcentaje de postulantes seleccionados con aptitudes idóneas para el desarrollo de las competencias del perfil de egreso	0%	0%	30%	50%	60%	Jefe de Unidad Académica

Misional	Gestión de la formación Inicial	Formación académica	4.Incrementar el desarrollo del aprendizaje crítico reflexivo en los estudiantes de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	4.1-Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	Porcentaje de estudiantes con capacidades del pensamiento crítico	0%	0%	40%	60%	70%	Jefe de Unidad Académica
			5.Fortalecer el logro de las competencias del perfil de egreso a través del soporte y acompañamiento integral	5.1 Servicio de tutoría que brinde asistencia y seguimiento a estudiantes durante su proceso formativo.	Porcentaje de estudiantes atendidos por el servicio de tutoría.	0%	0%	30%	45%	55%	
Misional	Gestión de la formación Inicial	Indicadores de Aprendizaje y Eficiencia Institucional	6.Mejorar continua de los indicadores de aprendizaje y eficiencia institucional	6.1 Sistema informático de seguimiento permanente al desempeño de los estudiantes de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	Porcentaje de estudiantes seguidos de forma periódica	0%	0%	80%	90%	100%	Jefe de Unidad Académica

Misional	Gestión de la formación Inicial	Práctica Pre profesional	7. Gestionar el logro de las competencias durante la práctica pre profesional e investigación de los/las estudiantes.	7.1 Práctica preprofesional que desarrolla las competencias en contextos monolingües y bilingües y con acompañamiento del docente formador.	Porcentaje de estudiantes que realizan práctica preprofesional en contextos monolingües y bilingües conforme su especialidad.	0%	50%	60%	65%	65%	Coordinador de Práctica Pre profesional
				7.2 Desarrollo de las líneas de Investigación en contextos reales monolingües y bilingües realizado por estudiantes	Número de documentos de investigación realizado por estudiantes	0%	0%	10	20	30%	
		Participación Institucional	8. Gestionar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional	8.1 Implementación de mecanismos y estrategias de manejo de clima emocional, convivencia y conflictos en aula.	Número de sesiones del consejo asesor desarrollados	0%	0%	1	2	3	
		Gestión del Desarrollo Personal	9. Brindar una Tutoría de calidad a los/las estudiantes para el logro de las competencias del perfil de egreso	9.1 Área de tutoría con personal especializado en habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional	Porcentaje de estudiantes atendidos por personal especializado	0%	0%	20%	30%	40%	Área de tutoría
Misional	Gestión de la formación Inicial	Gestión del Desarrollo Personal	10. Implementar Estrategias de atención y	10.1 Atención a estudiantes originarios y mestizos que garantice su adaptación,	Porcentaje de estudiantes originarios y mestizos	0%	0%	40%	55%	65%	

			convivencia para los estudiantes	permanencia y culminación	son atendidos por la tutoría							
				10.2 Manejar de clima emocional, la promoción de la convivencia y el manejo de conflictos en aula	Porcentaje de satisfacción con el clima en el aula	0%	0%	50%	60%	70%		
		Investigación e innovación en FID	11 Implementar la indagación y producción del conocimiento en la FID de la comunidad educativa de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	11.1 Unidad de investigación brinda recursos y asesoría en proyectos de investigación a los estudiantes.	Porcentaje de estudiantes que reciben los recursos y/o cursos de la unidad de investigación.	0%	25%	30%	40%	50%	Jefe de la Unidad de Investigación	
				11.2 Diseño curricular con perspectiva Intercultural que evidencian la incorporación de saberes locales producto de la investigación	Número de productos resultado de las investigaciones que son incorporados al diseño curricular.	0	0	1	2	3		
				11.3 Repositorio de investigación pertinente para los docentes formadores y estudiantes	Porcentaje de documentos pertinentes almacenados en el repositorio	0	0	5	10	15		
Misional	Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de las competencias	12.Fortalecer competencias de docentes formadores en función de las	12.1 Desarrollo de acciones pedagógicas que articulan la investigación y la práctica pre profesional	Número de acciones pedagógicas articuladas con la investigación y la práctica pre profesional	0	0	3	5	8		

			necesidades formativas identificadas								
		Investigación e Innovación en el Desarrollo profesional	13.Implementar la investigación sobre la práctica formativa en la comunidad educativa de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	13.1 Líneas de investigación relacionadas a las prácticas formativas para los docentes formadores	Número de investigaciones alineadas a las líneas de investigación.	0	0	0	1	2	
				13.2 Convenios de colaboración interinstitucional que generan espacios de investigación y colaboración para la mejora de ambas instituciones	Número de Convenios generadores de espacios de colaborativos en favor de la investigación	0	0	5	8	10	
				13.3 Fomento de la investigación e innovación a través de estrategias de investigación a disposición de los/las docentes formadores(as)	Porcentaje de docentes formadores que desarrollan procesos de investigación	0	0	1	2	3	
Misional	Gestión de la Formación Continua	Investigación e Innovación en el Desarrollo profesional	14.Implementar la producción y divulgación de conocimientos en la comunidad educativa de	14.1. Mecanismos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación realizada por los/las docentes formadores(as).	Porcentaje de docentes formadores reconocidos por la investigación e innovación	0	0	10%	20%	20%	Jefe de la Unidad de Investigación
				14.2 Espacios de intercambio y discusión	Porcentaje de docentes formadores	0%	0%	30%	40%		

			la EESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga” - L	sobre las investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores	que participan en espacios de intercambio y reflexión						50%	
				14.3 Investigaciones realizadas que aportan a la reflexión sobre las prácticas docentes	Número de investigaciones que aportan a la reflexión sobre la práctica docente	0	0	1	2	3		
		Gestión de los programas de formación continua	15. Implementar la Gestión de la Formación Continua, abriendo oportunidades de reflexión e investigación	15.1 Programas de formación continua que aporta al desarrollo continuo de las competencias profesionales de docentes que ejercen distintos roles conforme a lo señalado en la ley N° 30512.	Número de programas de formación continua que aportan al desarrollo de las competencias profesionales	0	0	0	1	1		Jefe de la Unidad de Formación Continua
			16. Implementar la investigación destinada a la indagación sistemática de los/las docentes en ejercicio.	16.1 Líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica de los/las docentes en ejercicio	Número de investigaciones en torno a la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio.	0	0	0	1	2		
				16.2 Fomento de mecanismos para utilizar la información producto de la investigación realizadas en la formación continua	Número de investigaciones realizadas en la formación continua usadas por los/las docentes en ejercicio.	0	0	0	1	2		

			17.Implementar la producción y divulgación de conocimientos y la innovación orientada al cambio y mejora de los/las docentes en ejercicio	17.1 Espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones realizadas por los/las docentes de formación continua	Porcentaje de docentes en formación continua que participan en espacios de intercambio y discusión	0	0	0	30%	50%	
				17.2 Promoción de estímulos a las investigaciones realizadas que contribuyen a la mejora de la formación continua	Porcentaje de docentes investigadores que contribuye a la mejora de la formación continua que reciben estímulos	0	0	0	30%	40%	
Misional	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Apoyo al bienestar	18-Garantizar los servicios de bienestar y empleabilidad a los/las estudiantes de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga"-L.	18.1-Brindar los servicios de orientación profesional, consejería, bolsa de trabajo de forma oportuna y de calidad	Porcentaje de estudiantes que al menos hayan recibido tres servicios de bienestar y empleabilidad de forma oportuna y de calidad.	0	10%	20%	40%	50%	Unidad de Bienestar y empleabilidad
		Comité de Defensa al Estudiante	19.Participación Institucional del	19.1-Comité de defensa del Estudiante que previene y atiende los	Porcentaje de actividades de prevención de acoso y discriminación	0	0	1	2		

			Estudiante de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	casos de acoso y discriminación.							3	
	Seguimiento a egresados	Seguimiento a egresados	20.Asegurar el seguimiento orientado a la mejora continua a los egresados de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	20.1-Contar con el Registro de inserción laboral y conocer trayectoria laboral	Porcentaje de egresados que registran inserción y trayectoria laborales	0	10%	30%	50%	60%		
Misional	Seguimiento a egresados (as)	Comunidad de egresados(as) y redes	20.2-Contar con una comunidad de aprendizajes y constitución de redes.	20.2-Contar con una comunidad de aprendizajes y constitución de redes.	Porcentaje de egresados que conforman la comunidad de aprendizaje	0	0	0	20%	30%		
Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de los recursos económicos	21. Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros de la EESPP "MFGB"-L "Monseñor Francisco Gonzales Burga" - L	21.1 Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo.	Número de auditorías de los estados financieros de la institución	0	0	1	1	1		Jefe de Administración
			21.2 Asegurar la sostenibilidad institucional a través de la gestión de los recursos directamente recaudados	21.2 Asegurar la sostenibilidad institucional a través de la gestión de los recursos directamente recaudados	Número de actividades que generan recursos directamente recaudados	0	0	2	3	4		Jefe de Administración
Soporte	Gestión de Procesos	Gestión de la logística y	22.Mejorar la logística y abastecimien	22.1-Los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones	Porcentaje de recursos, bienes y servicios en	0	0	30%	40%			Jefe de Admi

	de Soporte	abastecimiento	to de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para la institución	condiciones de seguridad, calidad, costo y oportunidad					60%	nistración
		Gestión de personas	23.Mejorar la Gestión de las personas en de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	23.1-Área administrativa que informa las plazas disponibles, controla asistencia mensual e informa las ocurrencias del desempeño del personal docente y administrativo.	Número de informes mensuales de docentes y plazas disponibles	0	0	1	1	1	Jefe de Administración
Soporte	Gestión de Procesos de Soporte	Gestión de recursos tecnológicos	24.Mejorar el uso de los recursos tecnológicos en de la EESPP "Monseñor Francisco Gonzales Burga" – L	24.1-Bases de datos y sistemas de información institucional disponibles	Satisfacción de los usuarios que usan la base de datos	0	0	0%	55%	65%	Jefe de Administración
				24.2-Soporte técnico adecuado para el funcionamiento de los sistemas de información	Porcentaje de satisfacción de los sistemas de información	0	0	0%	55%	65%	Jefe de Administración
		Atención al usuario	25.Implementar un servicio Atención al usuario para un servicio con enfoque en la mejora continua.	25.1Servicio de atención al usuario interno y externo de calidad, y oportuno.	Porcentaje de satisfacción de los usuarios de la institución	0	0	50%	65%	70%	Jefe de Administración

		Asesoría Legal	26. Contar con soporte legal para resolver consultas legales a los actores de la Comunidad Educativa.	26.1 Servicio de asesoría legal disponible para los/las docentes, estudiantes, administrativos y directivos.	Porcentaje de estudiantes que reciben servicios de soporte legal	0	0	0	15%	20%	Jefe de Administración
--	--	----------------	---	--	--	---	---	---	-----	-----	------------------------

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CARBAJAL Y. (2010). *Interdisciplinariedad. Desafíos para la educación superior y la investigación*. Revista Luna azul, N° 31.
- DELORS, Jacques (1994). "Los cuatro pilares de la educación", en La Educación encierra un tesoro. México: El Correo de la UNESCO, pp. 91-103
- GONZÁLES M. (2017). *Diálogo de saberes*. Revista pedagógica, volumen 38, N° 103, pp 2009.
- KOZANITIS A. (2017). *Pedagogía universitaria*.
- ORTIZ E. (2012) *La interdisciplinariedad en las investigaciones educativas*, CECES, Vol.3, N° 1.
- MINEDU. *Formación Inicial Docente*. Guías metodológicas.
- PEI/IESPMFGB-F 2015-2019.
- PEI/IESPMFGB-F 2020-2024.
- PÉREZ G. (2017). *La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas*. Educación y pedagogía, España.
- PÉREZ L Y OTROS. (2018). *Diálogo de saberes e investigación en la escuela*, volumen 12, N° 42, Meridad.
- RIOS D., HERREAR D. (2017). Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. Vol. 3, N°4, p. 1086-1090, Chile.
- Y. RODRIGUEZ Y C. TAMAYO (2017). *La investigación formativa en la enseñanza aprendizaje de estudiantes de pre grado en institutos de educación superior*. Perú.

### Sitios web:

- <https://www.las2orillas.co/el-pensamiento-complejo-en-edgar-morin/>
- <https://definicion.de/pensamiento-complejo/>
- <https://sites.google.com/site/competenciaseinovaciones09/ensenanza-situada>
- <http://stellae.usc.es/red/blog/view/116407/un-nuevo-enfoque-pedagogico-conectivismo>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci%C3%B3n\\_de\\_problemas](https://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci%C3%B3n_de_problemas)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Pensamiento\\_cr%C3%ADtico](https://es.wikipedia.org/wiki/Pensamiento_cr%C3%ADtico)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa\\_cognitiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_cognitiva)
- <http://blogs.iadb.org/educaci%C3%B3n/educaci%C3%B3n-sigloXXI/V>. Gómez. (2016). Los

desafíos del pensamiento crítico en el siglo XXI.

- <http://www.planeadelibros.com/> De Bono. (2010). Cómo enseñar a pensar.
- <https://educasec.webnode.mx/news/evaluar-desde-el-enfoque-formativo/Educasec/Recursos pedagogicos para maestros de educaci3n secundaria>
- <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/improve-learning/escuelas-y-aulas/evaluacion-formativa>. Centro de desarrollo. Colombia.
- XII Censo de Poblaci3n, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas o Censo peruano de 2017, tomado en [https://es.wikipedia.org/wiki/Censo peruano\\_de\\_2017](https://es.wikipedia.org/wiki/Censo_peruano_de_2017)

Pag. web

[https://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci3n\\_de\\_problemas](https://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci3n_de_problemas)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Pensamiento\\_cr3ADtico](https://es.wikipedia.org/wiki/Pensamiento_cr3ADtico)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog3ADa\\_cognitiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog3ADa_cognitiva)

<http://stellae.usc.es/red/blog/view/116407/un-nuevo-enfoque-pedagogico-conectivismo>

[https://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci3n\\_de\\_problemas](https://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci3n_de_problemas)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Pensamiento\\_cr3ADtico](https://es.wikipedia.org/wiki/Pensamiento_cr3ADtico)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog3ADa\\_cognitiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog3ADa_cognitiva)

[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/dominguez\\_j\\_rc/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/dominguez_j_rc/capitulo2.pdf)

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/962/Castellanos%20Martel%2C%20Ivan%20Alex.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/23054/Capitulo2.pdf>

<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/7403/UF7.184.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

