



PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional es un documento que norma las acciones de gestión institucional, pedagógica y administrativa en concordancia con los lineamientos de políticas educativas inmersos en el PEN y el PER, así mismo en el análisis de la problemática institucional y del contexto social; proponiendo un conjunto de estrategias tendientes al logro de la acreditación y certificación de la calidad educativa con profesionales competitivos, que atiendan a las demandas locales, regionales y nacionales y al desarrollo sostenible del medio ambiente; en el marco de una educación crítico, reflexivo e intercultural evidenciado en la interiorización y práctica de valores morales, fundamental para vivir humanamente.

El PEI del IESPP-Gran Pajatén, se sustenta en el paradigma Interpretativo (Dilthey, Rickert y Weber). En este enfoque, el énfasis se pone en el análisis de los significados de las acciones humanas y de la vida en sociedad. La investigación intenta interpretar y comprender la conducta humana desde los significados e intenciones de los sujetos que intervienen en la escena educativa (Vitales, s.f.) y su fundamento epistemológico es la fenomenología, hermenéutica, historicismo, interaccionismo simbólico, en lo psicológico predominando la teoría de la percepción cognitivista y en lo sociológico el culturalismo, marcando claramente la identidad cultural en los actores de la institución; y en el paradigma socio crítico (Frankfurt, en el neo marxismo, en las obras de Freire, Carr y Kemmis) teniendo como fundamento epistemológico el marxismo, racionalismo crítico y como fundamento psicológico y sociológico en el socio cognitivismo.

Institucionalmente se asume el concepto de currículo a través de los modelos basados en competencias (Revilla (2013, pp.39-36) y en la teoría - práctica y crítica.

La materialización del PEI es el resultado de constantes reuniones de trabajo con la participación activa de directivos, jerárquicos, docentes, administrativos y estudiantes; poniendo en práctica el liderazgo transformacional, desarrollando al mismo tiempo la capacidad investigativa, analítica, crítica, reflexiva y resolutive, con la finalidad de fortalecer las debilidades y potenciar las fortalezas



ÍNDICE

	Pág.
PRESENTACIÓN	2
ÍNDICE	3
1. DATOS GENERALES	5
2. IDENTIDAD	6
2.1. MISIÓN	6
2.2. VISIÓN.....	6
2.3. VALORES.....	7
3. PRINCIPIOS	8
4. MARCO NORMATIVO	10
5. BASES LEGALES	10
6. DIAGNÓSTICO	MATRIZ
FODA	11
7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS Y METAS	18
7.1. Dimensión Gestión Institucional.....	25
7.2. Dimensión Procesos Académicos.....	25
7.3. Dimensión Servicios de Apoyo.....	26
7.4. Dimensión Resultados de Impacto.....	26
8. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO	29
9. DEFINICIÓN DE POLÍTICAS, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ESTRATEGIAS GLOBALES	23
10. PROPUESTA PEDAGÓGICA	28
10.1. PERFILES	36
9.1.1. PERFIL DEL EGRESADO.....	¡Error! Marcador no definido.
9.1.1.1. DIMENSIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
9.1.1.2. ROLES	¡Error! Marcador no definido.
9.1.2. PERFIL DEL DOCENTE.....	49
9.1.3. PERFIL DEL DIRECTOR	50
9.1.4. PERFIL DEL JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA	51
9.1.5. PERFIL DE JEFE DE ÁREAS ACADÉMICAS	52
9.2. LINEAMIENTOS CURRICULARES	¡Error! Marcador no definido.
9.2.1. ENFOQUE TEÓRICO DE LA EDUCACIÓN	29
9.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRÁCTICA EDUCATIVA.....	53
9.3.1. PRINCIPIOS EDUCACIONALES	53
9.3.2. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS	54



9.3.3.	FILOSOFÍA EDUCATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATEN"	28
9.3.4.	TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN LOS PRINCIPIOS EDUCACIONALES Y PSICOPEDAGÓGICOS	29
9.4.	DISEÑO CURRICULAR	56
11.	PROPUESTA DE GESTIÓN	86
9.1.	PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN	86
9.2.	MODELO ORGANIZACIONAL	88
9.3.	MODELO DE LIDERAZGO QUE TIENEN EL PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE Y JERÁRQUICO DEL IESPP "GRAN PAJATÉN"	91
9.4.	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL IESPP GRAN PAJATÉN	93
9.5.	PERFIL DEL DIRECTOR	95
9.6.	PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN INTERNA	97
A.	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	97
B.	PROCEDIMIENTOS PEDAGÓGICOS	99
C.	PROCEDIMIENTOS EXTERNOS	107
9.7.	CLIMA INSTITUCIONAL	107
9.8.	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS	108
9.8.1.	RECURSOS HUMANOS	108
9.8.2.	RECURSOS FINANCIEROS	110
9.9.	SISTEMAS O MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y FISCALIZACIÓN	114
9.9.1.	FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO	114
9.9.2.	FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL	115
9.9.3.	FUNCIONES DEL CONSEJO INSTITUCIONAL	115
9.9.4.	FUNCIONES DEL ÁREA DE UNIDAD ACADÉMICA	117
9.9.5.	FUNCIONES DEL SECRETARIO ACADÉMICO	119
9.9.6.	FUNCIONES DEL JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	120
9.9.7.	FUNCIONES DEL COORDINADOR DEL ÁREA DE FORMACIÓN EN SERVICIO	120
9.9.8.	FUNCIONES DEL JEFE DE ÁREAS ACADÉMICAS	121
9.9.9.	FUNCIONES DEL JEFE DE PRÁCTICA PROFESIONAL	122
9.9.10.	FUNCIONES DEL JEFE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN	122
9.9.11.	FUNCIONES DE LOS DOCENTES	123
9.9.12.	FUNCIONES DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	123
12.	SISTEMA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y REALIMENTACIÓN	124
13.	PROYECTOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PEI	125
	PROYECTO I	125
	PROYECTO II	129
	PROYECTO III	¡Error! Marcador no definido.
	PROYECTO IV	¡Error! Marcador no definido.
	PROYECTO V	¡Error! Marcador no definido.
	PROYECTO VI	¡Error! Marcador no definido.



1. DATOS GENERALES

- 1.1. Institución de Formación Docente : IESPP "Gran Pajatén"
- 1.2. UGEL : Mariscal Cáceres
- 1.3. DRE : San Martín
- 1.4. Ubicación Política
- ✓ Distrito : Juanjui
 - ✓ Provincia : Mariscal Cáceres
 - ✓ Departamento : San Martín
- 1.5. Ubicación geográfica
- ✓ Altitud : 314 m.s.n.m.
 - ✓ Distancia de Moyobamba – Juanjui : 241 Km.
 - ✓ Temperatura media anual : 29°C
- 1.6. Carreras que oferta el IESPP "GRAN PAJATEN"
- ✓ Educación Inicial
 - ✓ Educación Secundaria:
 - Ciencias Sociales

2. IDENTIDAD

2.1. MISIÓN

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén" de Juanjui, forma profesionales investigadores e innovadores, para atender la demanda local, regional y nacional de formación inicial y en servicio; desarrollando competencias en sus dimensiones: personal, profesional pedagógica y socio comunitaria, que le permita contribuir al desarrollo de la sociedad, valorando la interculturalidad e inclusión social y la sostenibilidad ambiental, actuando de manera ética, eficiente y eficaz bajo principios educacionales.

2.2. VISIÓN

Al 2021, Escuela de Educación Superior Pedagógica, líder en formación inicial y en servicio, que forma profesionales competitivos, críticos, reflexivos, con docentes que desarrollan la investigación e innovación quienes brindan formación científica y humanista, acorde a la demanda local, regional y nacional, evidenciando valores y principios con la participación de la comunidad educativa y su entorno.

**2.3. VALORES**

Los valores asumidos por los actores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén" son:

VALORES INSTITUCIONALES	DEFINICIÓN
Equidad y/o igualdad.	<p>Se entiende como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas somos iguales en dignidad, hecho por el cual merecemos igual consideración y respeto, porque la dignidad de las personas, que tiene raíces religiosas y filosóficas presenta exigencias de fundamental importancia tanto a las sociedades, como en nuestro caso, a los formadores. • El valor de la igualdad exige sin duda que los actores del IESPP-GP, desde su formación, aprenda a sentir cómo los demás son iguales a ella, sea cual fuera su raza, sexo, edad o condición social.
Libertad como participación.	<ul style="list-style-type: none"> • Se extiende a todos los ámbitos de la vida social. Todos debemos estar implicados en las decisiones que se toman en algunos ámbitos públicos: la institución donde se labora, las asociaciones de vecinos, las empresas, los organismos no gubernamentales, las asociaciones de consumidores, entre otros. • Existen muchos espacios de participación en los que debemos implicarnos si deseamos ser libres de ejercer la libertad propia como participación.
Libertad como autonomía.	<ul style="list-style-type: none"> • Significa que los actores del IESPP-GP, como seres humanos nos percatamos de que existe un tipo de acciones que nos humanizan y que nos hacen ser coherentes, es decir, fieles a nosotros mismos, veraces y solidarios, asimismo existe otro tipo de acciones que nos deshumanizan, tales como matar, mentir, calumniar, ser hipócritas, serviles, entre otros. • Ser libres exige entonces saber qué es lo que humaniza y qué es lo que no humaniza, como también aprender a incorporar este tipo de libertad en la vida cotidiana, creándose una autentica personalidad.
Respeto activo.	<ul style="list-style-type: none"> • Este valor consiste en el interés por comprender a los otros, por ayudarles a llevar adelante sus planes de vida.
Solidaridad.	<ul style="list-style-type: none"> • Es uno de los valores más necesarios para vivir humanamente. • Se vivenciara la solidaridad universal, entendida cuando las personas están pensando no solo en el interés particular de los miembros de un grupo, sino también en el interés de todas las personas afectadas por las acciones que realiza dicho grupo, desprendiéndose una nueva percepción y nuevos valores, destacándose la paz, el desarrollo de los pueblos menos favorecidos y el respeto por el medio ambiente.
Diálogo como la disposición a resolver problemas comunes.	<ul style="list-style-type: none"> • Es entendida como uno de los procedimientos más adecuados para encontrar la verdad, porque se parte de la convicción de que toda persona tiene al menos una parte de la verdad, la que solo dialogando puede salir a la luz. • Entrar al dialogo con la actitud de escuchar. • Practicar el dialogo bilateral. • Estar dispuesto a acudir a sus propios argumentos y a dejarse convencer, si fuera necesario. • Descubrir durante el dialogo todo lo que se tiene en común.



	<ul style="list-style-type: none"> • Atender a intereses universales, es decir a los intereses de todos los implicados, al bien común, al bien mayor.
--	--

CONTENIDOS TRANSVERSALES
<ul style="list-style-type: none"> • Educación ambiental • Educación intercultural

3. PRINCIPIOS.

PRINCIPIOS	DEFINICIÓN
Ética	El IESPP “Gran Pajatén”, debe rescatar y promover la práctica de valores que permita la construcción de una sociedad solidaria y justa, en la que se respete la vida orientada a la libertad fortaleciendo la conciencia moral.
Desarrollo humano	Es considerado como el desarrollo integral de aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos acordes con los avances de la ciencia y tecnología con la finalidad de mejorar la calidad productiva, y actitudes asertivas que conlleven a una adecuada interacción; puesto que la mayor riqueza de un país es su educación.
Desarrollo de capacidades emprendedoras	El IESPP “Gran Pajatén”, promueve el desarrollo de capacidades emprendedoras, desarrollando capacidades laborales adecuadas en el estudiante e implementándolo con recursos técnicos, no solo para emplearse en un mercado competitivo, sino para crear su propia fuente de trabajo en el marco de la transformación y modernización de la estructura productiva del país.
Equidad y/o igualdad	La educación es equitativa de igual calidad para todos, todos los actores de la institución somos iguales en dignidad, hecho por el cual todos merecemos igual consideración y respeto.
Interculturalidad	Tiene por finalidad promover el dialogo de respeto entre culturas y etnias de acuerdo con la realidad de nuestro país caracterizado por ser multicultural y multiétnico.
Inclusiva	Nuestra institución incorpora personas con necesidades especiales, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación.



Democracia	La educación promueve la democracia, el respeto de los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas.
Conciencia ambiental GESTIÓN Y DE RIESGO.	El IESPP "Gran Pajatén", promueve a la conciencia ambiental, generando el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para una calidad de vida saludable. ASI MISMO IMPLEMENTAR POLITICAS DE GESTIÓN DE RIESGO PARA ESTAR PREVENIDOS Y PODER ACTUAR ANTE CUALQUIER SITUACIÓN DE RIESGO.
Investigación e innovación	FORTALECER LAS capacidades investigativas, que permitan poner en práctica la información actualizada y pertinente; así mismo organizarla, analizarla, compararla y a partir de ella construir nuevos conocimientos Y PROPONER ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.
Inteligencia emocional	Preparar a las personas para que participen en la toma de decisiones y asuman responsabilidades, que permitan desarrollar estrategias de inteligencia común y que hagan viable las decisiones ante los continuos cambios. Evidenciando la escucha activa, la tolerancia, el respeto, la asertividad, el autocontrol.

4. BASES LEGALES:

- Proyecto Educativo Nacional 2021. Consejo Nacional de Educación (CEN).
- Plan Bicentenario, El Perú hacia el 2021. Centro Nacional de Planificación Estratégica (CEPLAN).
- Diseño del Currículo Básico Nacional (DCBN, 2010), Ministerio de Educación.
- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28044 Ley General de Educación
- Ley Marco del Sistema Nacional de la Gestión Ambiental, Ley 28245.
- Ley-N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- D.S. N° 010-2017- Minedu. Reglamento de la Ley N°30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. **INCORPORAR NORMAS**



5. DIAGNÓSTICO MATRIZ FODA

DIMENSIÓN 1. GESTIÓN ESTRATÉGICA

Factor 1. PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS

- Estándar 1. Coherencia entre el Programa de Estudios y el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Estándar 2. Propósitos articulados
- Estándar 3. Sostenibilidad

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los programas de estudio están alineados a la visión y misión institucional. ✓ Los documentos de gestión se publican en la página web institucional para el conocimiento público. ✓ La existencia de comités de calidad por cada programa de estudio. ✓ La Elaboración del PAT es participativa con los diferentes grupos de interés, articulada con el PEI. ✓ Los programas de estudio cuentan con recursos económicos para el desarrollo de sus actividades, vinculadas con el medio a través de proyectos de investigación e innovación. ✓ Existencia de informes del cumplimiento de objetivos en los programas de estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normatividad vigente para el Licenciamiento institucional. ✓ Alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ No contar con los instrumentos de evaluación adecuados a la normatividad vigente, para evaluar el PAT. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El MINEDU y la DIFOID no realiza eventos de capacitación sobre instrumentos de evaluación de documentos de gestión.

FACTOR 2. GESTIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

Estándar 4. Pertinencia del Perfil de Egreso

Estándar 5. Revisión del Perfil de egreso.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El PEI incluye el perfil de egreso. ✓ El perfil de egreso es evaluado participativamente y periódicamente por los grupos de interés. ✓ La revisión es conducida por los directivos del programa de estudios. ✓ Selección de personal docente idóneo que permita lograr las competencias del perfil de egresado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ DCBN vigente con el perfil de egreso definido. ✓ Perfil de egreso alineado al MBDD en relación a la práctica (Lineamientos de práctica pre profesional). ✓ Flexibilidad.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El perfil de egresado no está por programas de estudios. ✓ El perfil del egresado no está alineado con los propósitos institucionales, debe consignar fundamentación. ✓ No se realiza el diagnóstico para conocer las expectativas de la totalidad de grupos de interés y el entorno socio económico. ✓ La revisión del perfil no considera las nuevas demandas de la comunidad académica y el entorno. ✓ Reestructurar el PCI teniendo en cuenta el MBDD. ✓ No participan los grupos de interés y otros actores en la revisión del perfil de egreso. (Directores de II.EE, representante del GRSM, MPMC, ANCYJE, UGEL, Iglesia, Salud, Cámara de Comercio, otros). ✓ En la formación profesional no se incide en las competencias del perfil de egreso. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desestiman al egresado de nuestra institución.

FACTOR 3. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Estándar 6. Sistema de Gestión de la Calidad (SGC)

Estándar 7. Planes de mejora.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con un Coordinador del Área de Calidad. ✓ Conformación de Comités de Calidad por Programa de Estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convenios con grupos de interés (PROCALIDAD).
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con documentos normativos en proceso de actualización. ✓ No contar con PAT por Programa de Estudio. ✓ No contamos con un Plan de Evaluación que asegure la Gestión de Calidad y establecer prioridades institucionales a través de Planes de mejora. ✓ No se implementan planes de mejora con los actores educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓

DIMENSIÓN 2: FORMACIÓN INTEGRAL

Factor 4. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Estándar 8. Currículo

Estándar 9. Características del Plan de estudio

Estándar 10. Coherencia de contenidos

Estándar 11. Desarrollo de competencias

Estándar 12. Prácticas pre-profesionales.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contamos con PCI que incluye el perfil de ingreso y egreso, objetivos educacionales, Plan de estudios, criterios y estrategias de E.A, evaluación y considera la práctica pre profesional. ✓ Los contenidos de las Unidades Didácticas están articuladas en coherencia con el Plan de Estudios y el logro de competencias de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ DCBN

✓ El Programa de Estudio garantiza todos los elementos que asegura el logro de competencias a lo largo de la carrera.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta evaluar el Perfil de ingreso y egreso de los estudiantes. ✓ El PCI debe estar elaborado por Programa de Estudio que incluya además los criterios y estrategias de titulación. ✓ El Programa de estudio no cuenta con un registro de teoría, práctica y virtual, RR.SS., investigación e innovación. ✓ El Programa de estudios no cuenta con un programa de evaluación que <i>monitoree</i> el logro de competencias de los estudiantes para realizar acciones de mejora oportunamente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuevo DCBN.

Factor 5. GESTIÓN DE LOS DOCENTES

Estándar 13. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento.

Estándar 14. Plana docente adecuada.

Estándar 15. Reconocimiento de las actividades de la labor docente.

Estándar 16. Plan de desarrollo académico.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con un Plan de Formación continua de docentes con proyectos aprobados. ✓ Se cuenta con Plan de evaluación, seguimiento y monitoreo del desempeño docente. ✓ Se cuenta con procedimientos que aseguran el contrato de docentes interdisciplinariamente. ✓ La institución brinda facilidades para capacitación y perfeccionamiento de sus docentes. ✓ Docentes con estudios concluidos de maestría. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Universidades que brindan servicios de capacitación en maestría. ✓ MINEDU ✓ PERUEDUCA ✓ DIFOID. ✓ Programas virtuales de capacitación docente. ✓ Grupos de interés.

✓ Lineamientos de Política de desarrollo docente.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normatividad para concurso de los docentes publicada tardíamente. ✓ Proyectos de Capacitación docente no ejecutados. ✓ Presupuesto para capacitación y perfeccionamiento de docente no contemplado en el PAT. ✓ Registro consolidado de datos y de capacitación del personal docente por Programa de estudios por consolidar. ✓ Registro para reconocimiento docente por elaborar. ✓ Lineamientos no articulados a un Plan de desarrollo académico. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ EL MED no designa presupuesto de capacitación para docentes de educación superior.

Factor 6. SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES

Estándar 17. Admisión al Programa de Estudios.

Estándar 18. Seguimiento al desempeño de los estudiantes.

Estándar 19. Monitoreo del tiempo de Profesionalización.

Estándar 20. Actividades extracurriculares.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El Programa cuenta con Prospecto de Admisión, Reglamento de Admisión en concordancia con el Perfil de ingreso y es de conocimiento público. ✓ Se reporta la Tasa de Admisión a las instancias superiores. ✓ Cuenta con un plan de Sistema de Tutoría. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El MED emana las directivas y Guías para el examen de Admisión.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las metas de atención no se dan oportunamente. 	

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de seguimiento al desempeño de los estudiantes no está en coherencia con acciones de desarrollo de los mismos. ✓ No se evalúan resultados de actividades de reforzamiento y nivelación para asegurar el logro de competencias. ✓ Las actividades del sistema de tutoría no se ejecuta. ✓ Los programas de estudios no cuentan con un plan de actividades den reforzamiento y nivelación académica. 	
--	--

Factor 7. INVESTIGACIÓN APLICADA. DESARROLLO TECNOLÓGICO/INNOVACIÓN

- Estándar 21. Vigilancia tecnológica.
- Estándar 22. Investigación aplicada.
- Estándar 23. Desarrollo tecnológico.
- Estándar 24. Innovación.
- Estándar 25. Seguimiento y evaluación.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los programas de estudios, de acuerdo a la especialidad y líneas de desarrollo, mantienen actualizados sus repositorios de tesis. ✓ Los planes de estudio de investigación se encuentran contextualizados de acuerdo al perfil de egreso. ✓ Contar con estímulos para los investigadores. ✓ Se cuenta con normas internas que orientan la labor investigativa. ✓ Programa de estudios planifica los proyectos de investigación aplicada, los mismos que son formulados de acuerdo a las necesidades locales y/o regionales en concordancia con su especialidad. ✓ El programa de estudios desarrolla e implementa procedimientos tecnológicos que favorecen la aplicación de los conocimientos recibidos en la producción de materiales, productos, métodos, procesos o sistemas nuevos o parcialmente mejorados. ✓ Existen mecanismos de innovación en la producción, creación de materiales didácticos, mejora de procesos a partir de las necesidades curriculares en diferentes áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normatividad del MED flexible en relación a los planes de estudio. ✓ Grupos de interés que aportan a la labor investigativa. ✓ Contar con un DCBN que fomenta la investigación desde los primeros semestres.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Repositorio incompleto (añadir resumen de las tesis). ✓ Los repositorios de tesis no se publican a través der la web institucional. ✓ No se concluyen los estudios de investigación. ✓ No gestionar convenios con empresas para el desarrollo de la investigación. ✓ El PAT no refleja las acciones de investigación aplicada que realizan sus actores educativos. ✓ El programa de estudios no desarrolla mecanismos para asegurar la incorporación al desempeño docente de los resultados y hallazgos de los proyectos de innovación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El programa de estudios evalúa la calidad y pertinencia de los proyectos de innovación.

Factor 8. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Estándar 26. Responsabilidad Social.

Estándar 27. Implementación de Políticas Ambientales.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de Políticas institucionales de Proyección Social y de EADS en el PEI. ✓ Se implementa políticas de seguridad ambiental dispuestos por los órganos competentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normatividad ✓ Instituciones públicas y privadas. ✓ PROCALIDAD
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ No contamos con políticas definidas como Responsabilidad Social. ✓ El programa de estudios realiza acciones aisladas de prevención ambiental. 	

DIMENSIÓN 3: SOPORTE INSTITUCIONAL

Factor 9. SERVICIOS DE BIENESTAR

Estándar 28. Bienestar

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El programa de estudios tiene una Unidad de Bienestar ✓ El programa de estudios cuenta con mecanismos para evaluar el nivel de satisfacción de los usuarios de los servicios de bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convenios y/o alianzas estratégicas.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación de la Unidad de Bienestar y empleabilidad que no integra a todos los actores para el acceso a los servicios. ✓ Flujograma de atención a los usuarios no publicado. ✓ Mecanismos de difusión de los servicios de bienestar que brinda la institución insuficiente. ✓ Espacios de orientación psicológica y académica insuficiente. ✓ Horario del psicólogo recargado con lo académico. ✓ Escasa difusión de los servicios de la Unidad de bienestar. ✓ Personal docente y/o técnico no capacitado en salud o enfermería. 	

Factor 10. INFRAESTRUCTURA Y SOPORTE

Estándar 29. Mantenimiento de la infraestructura

Estándar 30. Sistema de información y comunicación

Estándar 31. Centros de información y referencia.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El programa de estudios demuestra que hace uso del Plan de Mantenimiento, infraestructura y equipamiento ✓ El equipamiento está en condiciones adecuadas para su uso y tiene el soporte para su mantenimiento y funcionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MPMC ✓ UGEL ✓ WASICHAY, permite realizar mejoras en el mantenimiento de la infraestructura institucional.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ El programa de estudios garantiza que el sistema de información incorpore tanto información técnica como estadística, la gestión académica, administrativa y económica. ✓ Contamos con tres computadoras asignadas para la Biblioteca virtual. ✓ Contamos una Base de datos actualizados de los libros de la Biblioteca. ✓ Registra la atención de los usuarios en un libro diario de atención a los usuarios. 	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El programa de desarrollo no especifica acciones de ampliación, renovación, saneamiento y seguridad de la infraestructura institucional. ✓ El programa de estudios no diseña e implementa el sistema de información y comunicación para determinar los procedimientos, registros y evaluación de su funcionamiento. ✓ Falta instalar la biblioteca virtual. ✓ No aplica instrumentos de evaluación sobre satisfacción de los usuarios. 	

Factor 11. RECURSOS HUMANOS

Estándar 32. Recursos Humanos para la gestión del Programa de Estudios.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Selección de personal de acuerdo a los perfiles de puesto y funciones. ✓ Contamos con Registro de datos actualizados del personal docente. ✓ Personal de soporte institucional para la realización de actividades de manera suficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normatividad vigente.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de personal no ejecutado periódicamente. ✓ Registro de datos de personal administrativo no actualizado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pago de remuneraciones de personal docente realizado extemporáneamente.

DIMENSIÓN 4: RESULTADOS

FACTOR 12: VERIFICACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

Estándar 33. Logro de competencia.

Estándar 34. Seguimiento a egresados y objetivos educacionales

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se cuenta con informes, actas consolidadas y registros estadísticos de logro de competencias de los estudiantes semestralmente. ✓ Se realizan examen de suficiencia académica al término de la carrera profesional de las áreas de matemática, comunicación, inglés y TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que brindan capacitaciones (Universidades, ONG, CPPe).
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En las evaluaciones de proceso no se sistematizan oportunamente los resultados obtenidos para su feedback o retroalimentación. ✓ Uso inadecuado de indicadores de los instrumentos de evaluación. ✓ El monitoreo de inserción laboral no muestra sistematización y actualización de la base de datos de nuestros egresados, así como información cuantitativa y cualitativa del mismo. ✓ No se establece un vínculo permanente con nuestros egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓

6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS Y METAS

DIMENSIONES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	METAS
GESTIÓN INSTITUCIONAL	En un lapso de un semestre, desarrollar una gestión democrática eficaz y transparente de los procesos y recursos que optimicen las	Implementar y actualizar el sistema de información de la institución en el marco de la transparencia.	En el lapso de un semestre el 95% las autoridades institucionales asumen la responsabilidad de brindar un servicio de

	condiciones para alcanzar estándares de calidad.		calidad hacia los actores de la institución, a través de la transparencia.
	En el 2016, fortalecer y reconocer el desempeño de los docentes de la institución en labores pedagógicas e investigativas	Implementar acciones tendientes al fortalecimiento del desarrollo personal y profesional de los docentes de la institución.	En el lapso de un año el 95% las autoridades institucionales asumen la responsabilidad de fortalecer el clima laboral en la institución a través del reconocimiento del desempeño profesional de los docentes en aras de conservar las buenas relaciones interpersonales y mejora de la calidad educativa.
PROCESOS ACADÉMICOS	Para el año 2018, formar docentes competitivos con ética y responsabilidad social en concordancia con las demandas de la región, país y el mundo.	Desarrollar capacitaciones y actualización a los docentes, y no docentes en temas relacionados al cargo que desempeña.	En el lapso de un año el 95% de los miembros de la comunidad educativa participa en el desarrollo de actividades de responsabilidad social de educación superior organizada por los coordinadores institucionales y extra curriculares.
	En el presente año, realizar proyectos de investigación e innovación que aporten al desarrollo educativo institucional, local y regional.	Promover y estimular la capacidad investigativa e innovación en los docentes y no docentes de la institución en aras del logro de buenos aprendizajes de los estudiantes.	En el presente año el 95% las autoridades institucionales asumen la responsabilidad de difundir proyectos de investigación e innovación a través de los medios tecnológicos que cuenta la institución en el marco del buen desempeño docente.

SERVICIOS DE APOYO	Para el 2018, optimizar los servicios de bienestar que coadyuven a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.	Coadyuvar a la optimización de los servicios de bienestar hacia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, a través de las alianzas estratégicas.	En el lapso de un año el 95% las autoridades institucionales asumen la responsabilidad de brindar un servicio de calidad hacia los estudiantes en el mejoramiento de sus aprendizajes.
	En el 2018, fortalecer y reconocer el desempeño de los administrativos de la institución.	Implementar acciones tendientes al fortalecimiento del desarrollo personal de los administrativos de la institución.	En el lapso de un año el 95% las autoridades institucionales asumen la responsabilidad de fortalecer el clima laboral en la institución a través del reconocimiento del desempeño laboral de los administrativos en aras de conservar las buenas relaciones interpersonales y mejora de la calidad educativa.
RESULTADOS DE IMPACTO	Para el 2018, asumir roles protagónicos en actividades de interés social que ejerza influencia positiva en el entorno local y regional.	Promover la participación activa de los actores de la institución en actividades de proyección social.	En el lapso de un año el 95% de los miembros de la comunidad educativa asumen roles protagónicos en actividades de interés social que ejerza influencia positiva en la comunidad con el desarrollo de actividades organizada por los coordinadores institucionales de unidades y/o áreas.

7. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO

7.1.1. En relación al aspecto interno de la institución.

Gestión institucional

- ✓ Se observa la participación comprometida y coordinada de los estamentos: Estudiantes, docentes, administrativos y directivos) en la elaboración de (PEI, PCEI, RI, y Planes), en la ejecución y en la evaluación de documentos institucionales, garantizando así el cumplimiento de todo lo planificado.
- ✓ La dirección delega funciones a las jefaturas y estas a los docentes, los cuales toman decisiones oportunas y asideras, solucionando problemas en los más bajos niveles de la organización.
- ✓ Existe políticas de reconocimiento y estimulación al personal pero falta aplicarse con más frecuencia y hacer de conocimiento de todos los estamentos.
- ✓ El instituto a través de los proyectos institucionales y a través de las acciones de sus practicantes se proyecta cada vez más a la comunidad, así mismo establece convenios y alianzas estratégicas con otras instituciones para intervenir a favor de la comunidad, lo que le ha permitido mejorar su imagen institucional.
- ✓ Se realiza la evaluación de la gestión todos los años pero no se difunde.
- ✓ El instituto goza de reconocimiento de las instituciones educativas de la localidad, de las organizaciones y de las autoridades locales y regionales.

Procesos Académicos

- ✓ Los docentes poseen un alto nivel académico, debido a su permanente participación en curso de actualización y especialización así como a su experiencia profesional en educación superior y básica regular.
- ✓ Docentes demuestran responsabilidad en la participación de actividades internas y externas asumiendo liderazgo y demostrando identidad institucional.
- ✓ Los docentes poseen compromiso con la atención a los estudiantes en diversos aspectos: personales, académicos y espirituales, dentro y fuera de horario.
- ✓ Se observa un porcentaje mayoritario de estudiantes y docentes que no practican el valor de la puntualidad en el ejercicio de sus funciones
- ✓ Los docentes presentan limitaciones para realizar investigaciones, artículos científicos, proyectos innovadores.
- ✓ Los ingresantes presentan bajo nivel académico por la discontinuidad de los estudios de la básica hasta que ingresan al nivel superior y a la vez presentan una inestabilidad emocional en su conducta frente a sus estudios de educación superior.
- ✓ Los estudiantes a partir del III semestre académico de estudios poseen buen rendimiento académico en las áreas de estudio correspondiente y logran buenos promedios semestrales.

- ✓ Débil formación en la práctica de valores que dificultan su relación con las actividades académicas y una limitada organización estudiantil por la poca participación de los mismos estudiantes.

Servicios de Apoyo e Impacto

- ✓ La Institución posee una buena Capacidad para la generación de recursos propios realizando actividades de servicios pedagógicos y el alquiler de los ambientes de la infraestructura educativa.
- ✓ El personal docente, administrativo y de servicio se identifica con la institución debido a la buena organización y administración.
- ✓ Los recursos captados se invierten en la implementación de ambientes y equipamiento de aulas para garantizar en buen aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ El instituto cuenta con una biblioteca física bien implementada con bibliografía actualizada y en cantidad suficiente para atender a los estudiantes.
- ✓ El laboratorio de cómputo, ciencias, la biblioteca, y el tópicos se encuentran debidamente implementados y están a disposición de los estudiantes y personal de la institución.

7.1.2. En relación al aspecto externo de la institución.

- ✓ El nivel y fuentes de empleo son escasos siendo uno de los factores que los estudiantes, no puedan continuar sus estudios superiores.
- ✓ Las fuentes de empleo u ocupación laboral son escasos, lo que implica un ingreso económico mínimo para los padres de los estudiantes de educación superior.
- ✓ La desintegración familiar se presenta en un porcentaje elevado según el INEI. Lo que impide que los estudiantes, no continúen estudiando, priorizando otros aspectos según sus intereses.
- ✓ El nivel de desnutrición de los integrantes de la familia es regular debido al bajo salario y/o otros, lo que determina la no continuación de los estudios superiores de sus hijos.
- ✓ El saneamiento ambiental es regular en la comunidad pedagógica, debido al desarrollo de un proyecto educativo EADS. Desarrollado de manera exitosa.
- ✓ La centralización regional, impide la buena gestión institucional, por la distancia de ubicación.
- ✓ El desempeño de las autoridades regionales y locales con el IESPPGP es regular en su gestión sin embargo las relaciones personales es buena.
- ✓ El IESPPGP, tiene buena disponibilidad y acceso a las NTIC, lo que determina una buena comunicación entre los miembros de la comunidad.

El reconocimiento de la labor realizada en la formación docente, es trascendente en nuestro ámbito regional, local, y nacional, muestra de ello es que en el nombramiento y contratos de docentes son los que ocupan los primeros puestos nuestros egresados, así como ocupan grandes cargos directivos.

8. DEFINICIÓN DE POLÍTICAS, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ESTRATEGIAS GLOBALES

POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA REGIONAL	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA EDUCATIVA INSTITUCIONAL	INSTRUMENTOS DE GESTIÓN PARA SU IMPLEMENTACIÓN
<p>Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.</p> <p>Educación Superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional.</p>	<p>Desarrollo docente integral</p> <p>Contribuir al desarrollo regional</p>	<p>INVESTIGACIÓN</p> <p>1°. Incidir en el dominio epistemológico, de la investigación y evaluación para mejorar la calidad de los aprendizajes.</p> <p>2°. Ejecutar investigaciones cuantitativas, cualitativas e innovaciones.</p> <p>3°. Promover la conformación de equipos de trabajo multidisciplinares.</p> <p>4°. Priorizar líneas de investigación en diferentes áreas del conocimiento.</p> <p>5°. Difusión de investigaciones realizadas en diferentes áreas del conocimiento.</p> <p>6°. Asesoramiento permanente del Equipo Técnico de Investigación a los actores educativos para la elaboración y ejecución de estudios de investigación científica que conduzcan a la producción intelectual y titulación.</p> <p>INTERCULTURALIDAD</p> <p>7°. Participación y construcción de ciudadanía.</p> <p>8°. Promover la interculturalidad amazónica y revalorizar las lenguas originarias.</p> <p>9°. Vivenciar los valores en el entorno donde se desenvuelve.</p> <p>FORMACIÓN CONTINUA Y EN SERVICIO</p> <p>10°. Fortalecer la formación docente en servicio articulada a la formación docente inicial a través de capacitaciones.</p> <p>11°. Desarrollar capacidades de gestión administrativa pedagógica para fortalecer competencias para un desempeño profesional eficiente.</p> <p>12°. Mejorar el interaprendizaje a través de la formación de círculos de estudio, talleres, pasantías y redes educativas.</p> <p>13°. Fortalecer la formación docente a través de las capacitaciones permanentes a los actores educativos.</p> <p>14°. Fortalecer capacidades docentes en el uso de las TIC como recurso para el aprendizaje significativo.</p>	<p>- PEI.</p> <p>PEI, PCI, PAT, programa curricular (sílabos), sesiones de aprendizaje</p>

		<p>15°. Fomentar el aprendizaje del idioma inglés y las TIC para desenvolverse acorde a las exigencias del mundo globalizado.</p> <p>PRÁCTICA Y PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES</p> <p>16°. Fundamentar estrategias que facilitan al estudiante el desarrollo de la práctica y práctica pre profesional.</p> <p>17°. Garantizar el desarrollo integral de sus prácticas y prácticas pre profesionales en diferentes contextos, sin vulnerar sus derechos.</p> <p>18°. Reflexionar en y desde la práctica, para innovar y mejorar su quehacer pedagógico.</p> <p>EADS</p> <p>19°. Promover estilos de vida saludable y democrática para una convivencia armoniosa.</p> <p>20°. Implementar y evaluar el Plan de EADS para que los trabajadores de nuestra institución adquieran una cultura de cuidado y protección del medio ambiente y conciencia ecológica.</p> <p>ACTIVIDADES CO-CURRICULARES</p> <p>21°. Formar talentos humanos</p> <p>22°. Desarrollo de actividades culturales, deportivas y de recreación.</p> <p>23°. Promover campañas de producción de textos (concurso de producción, olimpiadas, letrado de la institución, etc.)</p> <p>24°. Promoción de ferias pedagógicas (materiales educativos, innovaciones, software).</p> <p>25°. Fomentar el aprendizaje del idioma inglés para desenvolverse acorde a las exigencias del mundo globalizado.</p> <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> <p>26°. Planificar, ejecutar y evaluar actividades de proyección social institucional y socio comunitaria.</p>	
--	--	--	--

	<p>27°. Participar en actividades que promueve la comunidad por especialidades.</p> <p>28°. Realizar actividades que conlleven a la solución de problemas de la comunidad.</p> <p>MANTENIMIENTO</p> <p>29°. Evaluar periódicamente el Plan de Mantenimiento institucional y establecer acciones de mejora.</p> <p>INFRAESTRUCTURA</p> <p>30°. Mejorar la infraestructura de la institución brindando un espacio ergonómico y seguro.</p> <p>31°. Conservación de los bienes muebles e inmuebles de la institución.</p> <p>32°. Contar con ambientes adecuados para el confort de los estudiantes y trabajadores.</p> <p>33°. Mantener los SS.HH en condiciones sanitarias adecuadas.</p> <p>USO DE RECURSOS</p> <p>34°. Priorizar las necesidades de la institución haciendo buen uso de los recursos financieros.</p> <p>35°. La asignación de presupuesto debe priorizar el proceso de acreditación considerando las áreas de investigación, capacitación docente, proyección social e implementación de las carreras profesionales.</p> <p>RENDIMIENTO ACADÉMICO</p> <p>36°. Elevar el nivel de aprendizaje en los estudiantes en habilidades comunicativas, Lógico-matemática y valores.</p> <p>ALIANZAS ESTRATÉGICAS</p> <p>37°. Gestionar alianzas estratégicas con instituciones del entorno para fortalecer el desempeño profesional de nuestros estudiantes e implementar proyectos productivos para contribuir al desarrollo regional y la sostenibilidad del medio ambiente.</p>	
--	--	--

CONSEJERÍA Y TUTORÍA

- 38°. Sensibilizar a los actores educativos a la equilibrada convivencia social para generar el desarrollo de la comunidad.
- 39°. Intervenir psicológicamente a los estudiantes en horarios establecidos.

TITULACIÓN

- 40°. Fomentar la titulación en nuestros egresados, lo que le permitirá una rápida inserción en el mercado laboral.
- 41°. Convocar a los egresados para graduaciones extraordinarias, con facilidades administrativas y orientaciones pedagógicas.
- 42°. La institución asume el pago del 50% del derecho de sustentación y registro de título a los estudiantes que ocupen el primer puesto promocional.
- 43°. Firmar Alianzas Estratégicas con instituciones públicas y privadas para realizar trabajos de investigación con miras a su graduación.

MOTIVACIÓN DE PERSONAL

Docente

- 44°. Motivar al personal docente por labores destacadas a través de acciones de reconocimiento público y entrega de Resoluciones por labores sobresalientes.
- 45°. Seleccionar, evaluar y promocionar a los formadores por su compromiso en generar mejores resultados en su desempeño.
- 46°. Estimular económicamente por trabajos de investigación e innovación educativa.

Administrativo

- 47°. Motivar al personal administrativo por labores destacadas a través de acciones de reconocimiento por generar mejores resultados en su desempeño.
- 48°. Estimular económicamente por la ejecución de proyectos productivos.
- 49°. Participar en capacitaciones de su gremio.

CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

50°. Cualificar la labor del personal docente y administrativo mediante la formación, actualización, perfeccionamiento y evaluación profesional.

SEGUIMIENTO Y ESTRATEGIAS ORIENTADAS A REDUCIR LA DESERCIÓN

51°. Implementar un Plan de seguimiento de los estudiantes con la finalidad de reducir los niveles de deserción estudiantil.

52°. Realizar investigaciones para detectar las posibles causas de deserción estudiantil.

53°. Establecer líneas de comunicación entre tutores y Área de Consejería.

SERVICIOS ASISTENCIALES

54°. Establecer líneas de comunicación entre tutores y Área de Consejería para orientar a los estudiantes en la mejora de su rendimiento académico y bienestar.

55°. Brindar apoyo a los estudiantes, docentes y administrativos a través del Área de Bienestar Social en casos de enfermedad, siniestros, accidentes y económicas.

56°. Coordinar diversas acciones para la búsqueda de soluciones a los problemas económicos y sociales que puedan afectar a los estudiantes del Instituto.

57°. Proporcionar a los estudiantes orientación y atención profesional, integrándolo a programas específicos de ayuda.

ESTABILIDAD LABORAL

58°. La institución promueve la continuación del vínculo de los trabajadores que demuestren competencia profesional y laboral.

AUTOAPRENDIZAJE

59°. Generar espacios de auto aprendizaje en los estudiantes, dentro y fuera de la institución.

60°. Promover el uso de las TIC para el autoaprendizaje.

61°. Fortalecer la capacidad de investigación a través de los recursos informáticos.

9. PROPUESTA PEDAGÓGICA

9.1.1. FILOSOFÍA EDUCATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “GRAN PAJATEN”

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, orienta su tarea educativa a la humanización del hombre con principios éticos y morales; tomando en cuenta el contexto en el cual se desenvuelve, sus intereses, necesidades, inquietudes y problemas, constituyéndose en agente de su propia educación en un clima de libertad y respeto; formándolo en un ser competente en sus dimensiones: personal, profesional pedagógica y socio comunitario, que le permita contribuir al desarrollo de la sociedad, valorando la interculturalidad y la sostenibilidad ambiental.

El que hacer pedagógico se fundamenta en las teorías de Vygotsky, Piaget, Ausubel, Jerome Bruner y George Siemens, sustentados en el paradigma socio crítico; apoderándonos del modelo curricular basado en competencias, toda vez que constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral, con autonomía en su proceso de aprender, considerando la investigación e innovación como la actividad principal que promueven los procesos cognitivos del aprendizaje.

CLAVES DE LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	PRINCIPIOS METODOLÓGICOS
FORMAR DOCENTES COMPETENTES EN SUS DIMENSIONES PERSONAL, PROFESIONAL PEDAGÓGICA Y SOCIO COMUNITARIO	PRINCIPIO RECTOR: LIBERTAD Al hablar de libertad según lo dicho estamos hablando de autonomía, autoeducación, opción desde un compromiso que nace de adentro, de horizontalidad, etc., todo esto requiere ser operativizado en la diaria tarea educativa poniendo en juego los medios, y las estrategias pertinentes.
VALORANDO LA INTERCULTURALIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD DEL AMBIENTE	PRINCIPIO DE REALIDAD: "DESDE Y PARA LA REALIDAD" Todos los estudios y la investigación deben partir de la problemática de nuestro pueblo, buscando las alternativas de solución con ellos y para ellos. Entendemos el estudio no como un conglomerado de datos, sino más bien como un servicio vital al pueblo. En este

	<p>sentido nuestro estudio debe dirigirse siempre a ser útil a la sociedad.</p> <p>PRINCIPIO DE INVESTIGACIÓN (Construcción de Conocimiento):</p> <p>El principio de investigación tiene como finalidad, formar una actitud investigadora en el estudiante, con el propósito de que adquiriera un conocimiento sistemático, reflexivo, controlado y crítico de las realidades circundantes (realidad social-educativa) y la aplicación de sus resultados a la solución de la problemática social y educativa, con la consiguiente formulación y aplicación de planes de acción.</p>
<p>CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD</p>	<p>PRINCIPIO DE LA ORGANIZACIÓN:</p> <p>Este principio relacionándolo con los demás se presenta como mecanismo regulador de la práctica social en el ejercicio de nuestra filosofía educacional, considerando que supone pautas de ordenamiento en la planificación y la participación de los recursos humanos aprovechando las organizaciones sociales o existentes diseñando los modelos organizativos que permitan optimizar el logro de los objetivos establecidos, para la formación y ejercicio profesional significando el compromiso permanente de promover el cambio de la sociedad.</p>

9.1.2. CONCEPCIONES TEÓRICAS.

A. CONCEPCIÓN DE PERSONA:

El IESPP “Gran Pajatén”, en el marco de la propuesta pedagógica, concibe a la persona como un ser humano racional, epistemológico, humanista y humanizante, que posee conciencia sobre sí mismo e identidad personal, social y

cultural, permitiendo fortalecer el perfil en sus dimensiones personal, profesional pedagógico y socio comunitario, es decir vivenciando los valores, la investigación e innovación y la responsabilidad social.

B. CONCEPCIÓN DE SOCIEDAD:

El IESPP “Gran Pajatén”, dentro de la propuesta pedagógica concibe la sociedad como conjunto de personas autónomas y organizadas, con un sistema de valores y compromiso colectivo con el aprendizaje orientada a fortalecer una sociedad educadora; vivenciando la democracia en armonía con la naturaleza, respetando y valorando la diversidad cultural; cualidades indispensables para su cambio y transformación.

C. CONCEPCIÓN DE APRENDIZAJE:

Es un proceso sistemático encaminado al logro de competencias formando un ser humano eficaz y eficiente que se desenvuelve en diversos escenarios teniendo como pilar fundamental el aprender a aprender, utilizando los recursos didácticos y tecnológicos, en constante interacción con sus pares y el entorno sociocultural; en forma permanente y autónoma, demostrando trabajo colaborativo y autorregulación de emociones; respetando los ritmos y estilos de aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes fortaleciendo los principios axiológicos, de identidad y conciencia ambiental.

Los cuatro pilares del saber o capacidades que el ser humano debe aprender o desarrollar a través de los procesos educativos son:

Aprender a ser, incide en la posibilidad de una autonomía en el pensar y en el actuar del futuro profesor, para determinar lo que se debe hacer en las diversas situaciones vivenciales.

Aprender a conocer, supone aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento y ser capaz de aprender desde diferentes enfoques: sistémico, de la información, de la comunicación virtual, cibernética, de los sistemas dinámicos y la teoría del caos.

Aprender a hacer, permite que el estudiante aplique el conocimiento en la práctica, buscando combinar la competencia personal con la formación profesional, desarrollando aptitudes para las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la solución de conflictos.

Aprender a vivir juntos, comprende el descubrimiento del otro que exige el conocimiento de sí mismo, fomentando pluralismo humano, respetando las diferencias de otros grupos y logrando una interacción mediante el diálogo y el

intercambio de argumentos, para atender a objetivos comunes que superan las diferencias y los conflictos. Se valoriza los puntos de convergencia que conlleven, a fomentar la solidaridad en la sociedad.

D. CONCEPCIONES DE ENSEÑANZA:

El IESPP Gran Pajatén concibe a la enseñanza como un proceso intencionado cuyo rol mediador es la característica fundamental del maestro; que le permita generar situaciones favorables para que los estudiantes desarrollen sus propios aprendizajes, en un clima de confianza y respeto que motive el aprendizaje activo y cooperativo.

9.1.3. TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN LOS PRINCIPIOS EDUCACIONALES Y PSICOPEDAGÓGICOS

Las teorías Cognitivistas, Humanistas y Sociocríticas que fundamentan el trabajo pedagógico se detallan en el siguiente cuadro:

TEORÍAS	IDEAS PRINCIPALES	APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS EN LA PRÁCTICA.
<p>Teoría del Aprendizaje por Descubrimiento de Jerome Bruner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción del conocimiento a partir de la realidad y de acuerdo a intereses y necesidades. • Sistematiza y adquiere conocimientos y valores de la información que llega del exterior. • El andamiaje como factor clave del aprendizaje • La persona transforma la información que recibe a partir de: Modelo enactivo - saber hacer Modelo icónico - uso de recursos gráficos Modelo simbólico - uso del lenguaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, selección y organización de la información. • Investigación, consulta a expertos, proyectos, visitas de estudio. • Talleres, plenarias y sustentaciones, basados en las experiencias personales, de pares y equipo, sistematizando información recogida. • Ejecución de sesiones de aprendizaje en los Centros de Práctica², trabajo de laboratorio, de campo donde los estudiantes construyen sus aprendizajes a partir de la realidad. • Realización de tareas en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, a fin de fortalecer su autonomía e interacción personal. • Utilización de las Tic y medios audiovisuales durante el desarrollo de las clases.
<p>Teoría Socio Cultural de Lev Vygotsky.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El aprendizaje se desarrolla a través de la interacción social de la persona. • La actividad social explica los cambios de la conciencia en base a una teoría psicológica, unifica el comportamiento y la mente. • Las actividades fundamentales de la educación son la interacción y la dimensión social. • El entorno social influye en el aprendizaje de nuevos conocimientos a través de objetos culturales, su lenguaje e instituciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideran las características del estudiante para su aprendizaje teniendo en cuenta el contexto cultural para desarrollar sus habilidades. • En la Institución se practica la horizontalidad, cuya finalidad es orientar correctamente a los estudiantes para la adquisición de nuevos conocimientos. • El profesor se convierte en guía y mediador del aprendizaje esencial y no sustituye la actividad mental del estudiante. • Los docentes hacen uso de los diversos escenarios sociales para el desarrollo de los aprendizajes.

	<ul style="list-style-type: none"> • Vigostky plantea la ZONA DE DESARROLLO PRÓXIMO (ZDP): Es la distancia entre el nivel real de desarrollo (capacidad de resolver independientemente un problema) y el nivel de desarrollo potencial (resolución de problemas, guiado por un adulto o de un compañero más capaz. • Cognición socialmente aprendida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Construye conjuntamente con sus estudiantes zonas de desarrollo próximo por medio de sistemas de andamiaje flexibles y estratégicos y ayuda al estudiante cuando este olvida lo que tiene que hacer. • Observa y valora los esfuerzos del estudiante con la finalidad de motivarlo para desarrollar sus habilidades y destrezas. • Hace uso del sistema de monitores, a fin de desarrollar habilidades entre sus pares en el trabajo en equipo.
<p>Teoría de la "Jerarquía de las Necesidades" de Abraham Maslow</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La persona busca satisfacer sus necesidades básicas y superiores. • Conocimiento de las causas del comportamiento para comprender el recurso humano en la organización. • Se fundamenta en la escuela humanista. • Jerarquiza las necesidades humanas a fin de lograr su autorrealización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso institucional de formación profesional de calidad. • Intervención Psicológica y Tutorial para fortalecer el perfil de egreso. • Servicio de Asistencia Social y Empleabilidad al estudiante. • Ejecución de proyectos con enfoque ambiental y estilos de vida saludable.
<p>Teoría del aprendizaje conceptual de Miguel de Zubiría Samper.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Busca educar al estudiante uniendo el conocimiento y el afecto propiciando el liderazgo para hacer excelentes personas. • Postula dos propósitos: formar talentos, formar competencias afectivas. • Respeto las operaciones mentales propias de cada etapa en el desarrollo del estudiante. • Principios Didácticos (para los educadores): <ul style="list-style-type: none"> 1° Establecer un propósito. 2° Debe llevar a cabo una secuencia. 3° Utilizar instrumentos de conocimientos por edades. • Modelo Hexágono: Propósitos, enseñanzas, evaluación, secuencia, método, recursos, autonomía e independencia de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar profesionales en base a la filosofía institucional y con capacidad de liderazgo, con la finalidad que su desempeño concuerde con las exigencias del mundo globalizado. • Trato horizontal donde se generar mayores niveles de comunicación. • Considera la fase cognitiva, afectiva y expresiva y los principios que se ven reflejados en los momentos y procesos desarrollados por los docentes. • Participación de los estudiantes, en negociación del sílabo, Programas de tutoría, formando y desarrollando talentos. • Implementa el club cultural maestros jóvenes, para desarrollar habilidades y destrezas artísticas culturales; potenciando el talento y perfil de los estudiantes proyectándonos a la comunidad fortaleciendo la interculturalidad.

<p>Teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permite atender la diversidad de inteligencias y potencia las diferentes habilidades para facilitar al estudiante la reestructuración personal, del mundo y la sociedad. • Cada persona desarrolla, por lo menos ocho inteligencias o habilidad cognoscitivas (Inteligencia Lingüística, Inteligencia Lógico matemática, Inteligencia Corporal y Cinética, Inteligencia Visual y espacial, Inteligencia Musical, Inteligencia Interpersonal, la inteligencia naturalista) las mismas que trabajan juntas y las personas desarrollan una más que las otras, ello depende de la cultura, segmento de la sociedad y el énfasis que se pone en ella. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes activan las inteligencias múltiples, a través de actividades extra curriculares: talleres de inglés y computación e informática, matemática, comunicación, dibujo y pintura, serigrafía y modelado, manualidades, elaboración de materiales, talleres de psicomotricidad, teatro, música, mimo, lectura y escritura, oratoria, declamación, organización y ejecución de festivales y actividades artístico culturales y deportivas; así como concursos de ciencia y tecnología. • Los docentes estimulan las potencialidades de los estudiantes en un clima activo y afectivo. • El estudiante reconoce que el aprendizaje es producto de la inteligencia e interés personal; por tanto, su participación en la resolución de problemas cotidianos es vital para su desarrollo personal y social. • Las relaciones interpersonales armoniosas favorecen el clima institucional y el logro de los objetivos trazados.
<p>Pedagogía liberadora de Paulo Freire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Freire plantea una educación problematizadora, crítica, reflexiva, transformadora y liberadora. • Educación no debe ser bancaria. • Relación dialéctica entre teoría y práctica. Ideas fuerza que sustentan la Acción Educativa: • Cualquier tarea que se realice en pos del hombre debe ser presidida por la reflexión sobre sí mismo, sobre su vocación ontológica, de ser sujeto, sobre su ubicación en su tiempo y espacio. • El hombre, integrado en su realidad, reflexiona sobre ello, la siente suya y se compromete. • El hombre sujeto al descubrir su realidad, la desafía, la crítica, y la transforma. • La educación debe proponerse, desarrollar al hombre, como persona capaz de formarse a sí mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes sustentan su práctica docente en los aspectos filosóficos, axiológicos, epistemológicos y psicológicos. • Elaboración del portafolio de aprendizaje con enfoque crítico reflexivo. • Practica la horizontalidad con la finalidad de que el estudiante actúe y se exprese con libertad. • Promueve la reflexión de su quehacer cotidiano en su formación profesional docente en las áreas curriculares, desarrollando la capacidad crítica, reflexiva y resolutive. • Participa activamente en la concertación de los documentos de planificación curricular, fortaleciendo su proceso formativo a sus intereses y necesidades. • Promueve talleres de fortalecimiento de capacidades en los egresados en los diferentes programas de estudio en temas: habilidades metalingüísticas, estrategias de producción de textos.

<p>Modelo: de Investigación y Desarrollo del Currículum de Lawrence Stenhouse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stenhouse propone un modelo de investigación y desarrollo del currículo basado en la práctica, como un instrumento para la transformación de la enseñanza. • Las ideas pedagógicas son importantes para la identidad personal y profesional (profesor autónomo y libre). • Explica la separación entre teoría y práctica e investigación acción. • Presenta un modelo curricular basado en los siguientes elementos básicos: <ul style="list-style-type: none"> - Respeto a la naturaleza del conocimiento y la metodología. - Consideración con el proceso de aprendizaje. • Enfoque coherente al proceso de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla procesos de implementación y diversificación del currículo fortaleciendo su vocación profesional. • Los estudiantes a partir de la práctica pre profesional problematizan y priorizan el tema de investigación cuantitativa y cualitativa. • Orienta el desarrollo de la investigación institucional sustentando los protocolos de estudio de investigación. • Estrategias para el aprendizaje a partir del error: “Aprender a desaprender”. • Implementa club de investigación educativa desde los primeros semestres con el propósito de formar docentes investigadores que aporten a la solución de problemáticas. • Los estudiantes se involucran en las investigaciones institucionales de los docentes. • Publicación de los trabajos de investigación en la página web, biblioteca virtual, revista científica y mural.

9.2. PERFILES

1.2.1 PERFIL DEL EGRESADO: ESPECIALIDAD INICIAL

DIMENSIONES	COMPETENCIA GLOBAL	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑOS	CRITERIOS DE DESEMPEÑOS CONTEXTUALIZADOS
PERSONAL	1. Gestiona su autoformación permanente y practica la ética en su quehacer, estableciendo relaciones humanas de respeto y valoración, para enriquecer su identidad, desarrollarse de manera integral y proyectarse socialmente a la promoción de la dignidad humana.	1.1. Demuestra conducta ética con responsabilidad y compromiso en los escenarios en los que se desenvuelve para fortalecer su identidad.	<p>1.1.1. Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.</p> <p>1.1.2 Comunica y permite la expresión libre de ideas, opiniones y convicciones.</p> <p>1.1.3 Toma decisiones y resuelve problemas con autonomía y responsabilidad.</p> <p>1.1.4 Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume.</p> <p>1.1.5 Manifiesta coherencia entre su discurso y práctica, fortaleciendo su identidad.</p> <p>1.1.6 Muestra confianza y motivación de logros.</p>	<p>1.1.1. Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos de nuestra localidad.</p> <p>1.1.2 Comunica y permite la expresión libre de ideas, opiniones y convicciones dentro y fuera de la institución.</p> <p>1.1.3 Toma decisiones y resuelve problemas con autonomía y responsabilidad a nivel personal.</p> <p>1.1.4 Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume en cada una de las áreas.</p> <p>1.1.5 Manifiesta coherencia entre su discurso y práctica, fortaleciendo su identidad cultural.</p> <p>1.1.6 Muestra confianza y motivación de logros a nivel personal.</p>
		1.2. Desarrolla procesos permanentes de reflexión sobre su quehacer, para alcanzar sus metas y dar respuestas pertinentes a las	<p>1.2.1. Reflexiona críticamente sobre su quehacer cotidiano.</p> <p>1.2.2 Actúa con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr sus metas.</p>	<p>1.2.1. Reflexiona críticamente sobre su quehacer cotidiano dentro y fuera de la institución.</p> <p>1.2.2 Actúa con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr sus metas a favor personal e institucional.</p>

		<p>exigencias de su entorno. Se compromete con el desarrollo y fortalecimiento de su autoformación.</p>	<p>1.2.3 Demuestra proactividad y flexibilidad ante situaciones de cambio.</p> <p>1.2.4 Evidencia sensibilidad estética y valora el arte como forma de expresión de la cultura.</p> <p>1.2.5 Se actualiza permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.</p> <p>1.2.6 Maneja una segunda lengua y herramientas informáticas como recursos para su desarrollo personal.</p>	<p>1.2.3 Demuestra proactividad y flexibilidad ante situaciones de cambio dentro y fuera de la institución.</p> <p>1.2.4 Evidencia sensibilidad estética y valora el arte como forma de expresión de la cultura de las regiones, y su localidad.</p> <p>1.2.5 Se actualiza permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación y superación personal.</p> <p>1.2.6 Maneja una segunda lengua y herramientas informáticas como recursos para su desarrollo personal y profesional.</p>
		<p>1.3. Cuida su salud integral, incorporando prácticas saludables para mejorar la calidad de vida.</p>	<p>1.3.1. Controla sus emociones en su relación con los demás buscando el equilibrio personal.</p> <p>1.3.2 Preserva y enriquece su salud física, mental y social.</p> <p>1.3.3 Cuida su salud y la atiende responsablemente evitando la automedicación.</p> <p>1.3.4 Preserva y conserva el ambiente para mejorar la calidad de vida.</p>	<p>1.3.1. Controla sus emociones en su relación con los demás buscando el equilibrio personal y profesional dentro y fuera de la institución.</p> <p>1.3.2 Preserva y enriquece su salud física, mental y social.</p> <p>1.3.3 Cuida su salud y la atiende responsablemente evitando la automedicación y lo evidencia en su contexto.</p> <p>1.3.4 Preserva y conserva el ambiente para mejorar la calidad de vida de su entorno.</p>
PROFESIONAL PEDAGÓGICA.	<p>2. Investiga, planifica, ejecuta y evalúa experiencias educativas, aplicando los fundamentos</p>	<p>2.1. Domina teorías y contenidos básicos, los investiga y contextualiza con pertinencia en su tarea</p>	<p>2.1.3. Analiza y sistematiza información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.</p>	<p>2.1.1. Analiza y sistematiza información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada y de confiabilidad y los publica por la web institucional.</p>

teórico metodológico vigente en su carrera con responsabilidad, para responder a las demandas del contexto contribuir a la formación integral del ser humano y a las demandas del contexto.	docente, dando sustento teórico al ejercicio profesional.	<p>2.1.2 Maneja teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.</p> <p>2.1.3 Domina los contenidos de la carrera y los organiza para generar aprendizajes en diferentes contextos.</p> <p>2.1.4 Fundamenta teórica e interdisciplinariamente su práctica pedagógica en el marco de concepciones éticas y sociales del conocimiento, de la ciencia y de la educación en general.</p>	<p>2.1.2 Maneja teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje de cada una de las áreas.</p> <p>2.1.3 Domina los contenidos de la carrera y los organiza para generar aprendizajes en diferentes contextos de su comunidad.</p> <p>2.1.4 Fundamenta teórica e interdisciplinariamente su práctica pedagógica en el marco de concepciones éticas y sociales del conocimiento, de la ciencia y de la educación en general y los difunde a través de la web institucional.</p>
	2.2. Contextualiza el currículo para dar respuestas innovadoras a las necesidades socio educativas, en un marco de respeto y valoración de la diversidad	<p>2.2.1. Caracteriza la realidad educativa aplicando métodos desde los diversos enfoques y paradigmas de la investigación.</p> <p>2.2.2 Maneja referentes nacionales y mundiales respecto a problemas contemporáneos, retos y perspectivas de la educación, ante las demandas sociales.</p> <p>2.2.3 Formula propuestas pedagógicas innovadoras considerando el resultado de sus investigaciones, los lineamientos de política educativa vigentes y las demandas del contexto.</p>	<p>2.2.1. Caracteriza la realidad educativa aplicando métodos desde los diversos enfoques y paradigmas de la investigación y los difunde a través de la web institucional.</p> <p>2.2.2. Maneja referentes nacionales y mundiales respecto a problemas contemporáneos, retos y perspectivas de la educación, ante las demandas sociales de su comunidad.</p> <p>2.2.3 Formula propuestas pedagógicas innovadoras considerando el resultado de sus investigaciones, los lineamientos de política educativa vigentes y las demandas del contexto difundidas a través de la web institucional.</p>
	2.3. Desarrolla procesos pedagógicos fundamentados en la teoría y la experiencia educativa, considerando la interdisciplinariedad e	<p>2.3.1. Planifica, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>2.3.2 Selecciona y diseña creativamente recursos y espacios educativos en función a los</p>	<p>2.3.1. Planifica, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje para su práctica pedagógica.</p> <p>2.3.2 Selecciona y diseña creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características y necesidades de los alumnos de su entorno.</p>

		interculturalidad para atender las necesidades y demandas del entorno	aprendizajes previstos y a las características de los alumnos. 2.3.3 Aplica estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes en sus alumnos. 2.3.4 Utiliza las TIC en los procesos pedagógicos que desarrolla. 2.3.5 Diseña, selecciona o adapta estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos. 2.3.6 Sistematiza experiencias educativas desarrollando procesos y estrategias pertinentes.	2.3.3 Aplica estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes significativos en sus alumnos. 2.3.4 Utiliza las TIC en los procesos pedagógicos que desarrolla en su práctica pedagógica. 2.3.5 Diseña, selecciona o adapta estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos de las I.E. 2.3.6 Sistematiza experiencias educativas desarrollando procesos y estrategias pertinentes, planteando acción es de mejora.
		2.4. Orienta su desempeño docente en función de los resultados de los procesos de evaluación educativa y toma decisiones para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.	2.4.1. Aplica con idoneidad técnicas e instrumentos de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. 2.4.2 Promueve la participación democrática de los actores educativos en la evaluación. 2.4.3 Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones. 2.4.4 Autoevalúa la eficacia de su quehacer educativo en relación con los logros de aprendizaje de sus alumnos	2.4.1. Aplica con idoneidad y coherencia técnicas e instrumentos de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. 2.4.2 Promueve la participación democrática de los actores educativos en la evaluación de los aprendizajes de los niños. 2.4.3 Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones en la mejora de los aprendizajes de los niños. 2.4.4 Autoevalúa la eficacia de su quehacer educativo en relación con los logros de aprendizaje de sus alumnos y plantea acciones de mejora.
SOCIO COMUNITARIO	2. Actúa como agente social, con respeto y valoración por la pluralidad lingüística y de cosmovisiones, para	2.3. Interactúa con otros actores educativos de manera armónica, constructiva, crítica y reflexiva generando	3.1.1. Propicia un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-educativos para fortalecer la gestión institucional.	3.1.1. Propicia un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-educativos para fortalecer la gestión de la institución formadora y de prácticas profesionales.

<p>aprehender significativamente la cultura, gestionar proyectos institucionales y comunitarios, a fin de elevar la calidad de vida desde el enfoque de desarrollo humano.</p>	<p>acciones que impulsen el desarrollo institucional.</p>	<p>3.1.2 Desarrolla iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional. 3.1.3 Promueve la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo. 3.1.4 Aplica principios de convivencia democrática, buscando el bienestar colectivo. 3.1.5 Promueve desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental).</p>	<p>3.1.2 Desarrolla iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional de formación y de prácticas profesionales. 3.1.3 Promueve la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo en su institución formadora y de prácticas profesionales. 3.1.4 Aplica principios de convivencia democrática, buscando el bienestar colectivo y personal. 3.1.5 Promueve desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental) a nivel personal y de su comunidad.</p>
	<p>2.4. Interactúa socialmente demostrando conocimiento y comprensión por la diversidad lingüística y cultural, valorando la diferencia y la especificidad como un derecho humano.</p>	<p>3.2.1. Promueve un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural del país. 3.2.2 Promueve el conocimiento y respeto a las diversas manifestaciones culturales valorando los diversos aportes.</p>	<p>3.2.1. Promueve un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural del país, región y localidad. 3.2.2 Promueve el conocimiento y respeto a las diversas manifestaciones culturales de las regiones y de su localidad; valorando los diversos aportes.</p>
	<p>2.5. Desarrolla proyectos comunitarios en alianza con diferentes instituciones gubernamentales y de la sociedad civil, a fin de incentivar la responsabilidad social, potenciar las posibilidades y</p>	<p>3.3.1. Propicia la participación organizada, crítica y constructiva de la comunidad en los procesos de gestión educativa y autogestión comunitaria, en un marco democrático y de inclusión. 3.3.2 Diseña, implementa, ejecuta y evalúa proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social con los miembros de la comunidad a</p>	<p>3.3.1. Propicia la participación organizada, crítica y constructiva de la comunidad donde se encuentre en los procesos de gestión educativa y autogestión comunitaria, en un marco democrático y de inclusión 3.3.2 Diseña, implementa, ejecuta y evalúa proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social con los miembros de la comunidad a partir de un diagnóstico participativo del contexto sociocultural desde su práctica pedagógica. 3.3.3 Programa y ejecuta actividades de sensibilización y toma de conciencia para la conservación del patrimonio</p>

		<p>oportunidades de equidad e inclusión social y de esta manera contribuir a mejorar la calidad de vida de la población con la que se vincula.</p>	<p>partir de un diagnóstico participativo del contexto sociocultural. 3.3.3 Programa y ejecuta actividades de sensibilización y toma de conciencia para la conservación del patrimonio cultural, artístico e histórico y del ambiente natural, involucrando a los diferentes actores de la comunidad institucional, local, regional. 3.3.4 Gestiona alianzas estratégicas con instituciones del entorno, estableciendo corresponsabilidad y previendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo</p>	<p>cultural, artístico e histórico y del ambiente natural, involucrando a los diferentes actores de la comunidad institucional, local, regional y los difunde. 3.3.4 Gestiona alianzas estratégicas con instituciones del entorno, estableciendo corresponsabilidad y previendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo desde su práctica pedagógica.</p>
--	--	--	---	---

1.2.2 PERFIL DE EGRESADO DE LA ESPECIALIDAD DE CIENCIAS SOCIALES.

DIMENSIONES	COMPETENCIA GLOBAL	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑOS	CRITERIOS DE DESEMPEÑOS CONTEXTUALIZADOS
<p style="text-align: center;">PERSONAL</p>	<p>1. Gestiona su autoformación permanente y practica la ética en su quehacer, estableciendo relaciones humanas de respeto y valoración, para enriquecer su identidad, desarrollarse de manera integral y proyectarse socialmente a la promoción de la dignidad humana.</p>	<p>1.1. Demuestra conducta ética con responsabilidad y compromiso en los escenarios en los que se desenvuelve para fortalecer su identidad.</p>	<p>1.1.1. Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.</p> <p>1.1.2 Comunica y permite la expresión libre de ideas, opiniones y convicciones.</p> <p>1.1.3 Toma decisiones y resuelve problemas con autonomía y responsabilidad.</p> <p>1.1.4 Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume.</p> <p>1.1.5 Manifiesta coherencia entre su discurso y práctica, fortaleciendo su identidad.</p> <p>1.1.6 Muestra confianza y motivación de logros.</p>	<p>1.1.1. Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos de nuestra localidad.</p> <p>1.1.2 Comunica y permite la expresión libre de ideas, opiniones y convicciones dentro y fuera de la institución.</p> <p>1.1.3 Toma decisiones y resuelve problemas con autonomía y responsabilidad a nivel personal.</p> <p>1.1.4 Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume en cada una de las áreas.</p> <p>1.1.5 Manifiesta coherencia entre su discurso y práctica, fortaleciendo su identidad cultural.</p> <p>1.1.6 Muestra confianza y motivación de logros a nivel personal.</p>
		<p>1.2. Desarrolla procesos permanentes de reflexión sobre su quehacer, para alcanzar sus metas y dar respuestas pertinentes a las exigencias de su entorno. Se</p>	<p>1.2.1. Reflexiona críticamente sobre su quehacer cotidiano.</p> <p>1.2.2 Actúa con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr sus metas.</p> <p>1.2.3 Demuestra proactividad y flexibilidad ante situaciones de cambio.</p>	<p>1.2.1. Reflexiona críticamente sobre su quehacer cotidiano dentro y fuera de la institución.</p> <p>1.2.2 Actúa con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr sus metas a favor personal e institucional.</p>

		<p>compromete con el desarrollo y fortalecimiento de su autoformación.</p>	<p>1.2.4 Evidencia sensibilidad estética y valora el arte como forma de expresión de la cultura.</p> <p>1.2.5 Se actualiza permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.</p> <p>1.2.6 Maneja una segunda lengua y herramientas informáticas como recursos para su desarrollo personal</p>	<p>1.2.3 Demuestra proactividad y flexibilidad ante situaciones de cambio dentro y fuera de la institución.</p> <p>1.2.4 Evidencia sensibilidad estética y valora el arte como forma de expresión de la cultura de las regiones, y su localidad.</p> <p>1.2.5 Se actualiza permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación y superación personal.</p> <p>1.2.6 Maneja una segunda lengua y herramientas informáticas como recursos para su desarrollo personal y profesional.</p>
		<p>1.3. Cuida su salud integral, incorporando prácticas saludables para mejorar la calidad de vida.</p>	<p>1.3.1. Controla sus emociones en su relación con los demás buscando el equilibrio personal.</p> <p>1.3.2 Preserva y enriquece su salud física, mental y social.</p> <p>1.3.3 Cuida su salud y la atiende responsablemente evitando la automedicación.</p> <p>1.3.4 Preserva y conserva el ambiente para mejorar la calidad de vida.</p>	<p>1.3.1. Controla sus emociones en su relación con los demás buscando el equilibrio personal y profesional dentro y fuera de la institución.</p> <p>1.3.2 Preserva y enriquece su salud física, mental y social.</p> <p>1.3.3 Cuida su salud y la atiende responsablemente evitando la automedicación y lo evidencia en su contexto.</p> <p>1.3.4 Preserva y conserva el ambiente para mejorar la calidad de vida de su entorno.</p>
PROFESIONAL PEDAGÓGICA.	<p>2. Investiga, planifica, Ejecuta y evalúa experiencias educativas, aplicando</p>	<p>2.1. Domina teorías y contenidos básicos, los investiga y contextualiza con pertinencia en su tarea docente, dando</p>	<p>2.1.3. Analiza y sistematiza información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.</p>	<p>2.1.1. Analiza y sistematiza información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada y de confiabilidad y los publica por la web institucional.</p>

	<p>los fundamentos teórico metodológico vigente en su carrera con responsabilidad, para responder a las demandas del contexto contribuir a la formación integral del ser humano y a las demandas del contexto.</p>	<p>sustento teórico al ejercicio profesional.</p>	<p>2.1.2 Maneja teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.</p> <p>2.1.3 Domina los contenidos de la carrera y los organiza para generar aprendizajes en diferentes contextos.</p> <p>2.1.4 Fundamenta teórica e interdisciplinariamente su práctica pedagógica en el marco de concepciones éticas y sociales del conocimiento, de la ciencia y de la educación en general.</p>	<p>2.1.2 Maneja teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje de cada una de las áreas.</p> <p>2.1.3 Domina los contenidos de la carrera y los organiza para generar aprendizajes en diferentes contextos de su comunidad.</p> <p>2.1.4 Fundamenta teórica e interdisciplinariamente su práctica pedagógica en el marco de concepciones éticas y sociales del conocimiento, de la ciencia y de la educación en general y los difunde a través de la web institucional.</p>
		<p>2.2. Contextualiza el currículo para dar respuestas innovadoras a las necesidades socio educativas, en un marco de respeto y valoración de la diversidad</p>	<p>2.2.1. Caracteriza la realidad educativa aplicando métodos desde los diversos enfoques y paradigmas de la investigación.</p> <p>2.2.2 Maneja referentes nacionales y mundiales respecto a problemas contemporáneos, retos y perspectivas de la educación, ante las demandas sociales.</p> <p>2.2.3 Formula propuestas pedagógicas innovadoras considerando el resultado de sus investigaciones, los lineamientos de política educativa vigentes y las demandas del contexto.</p>	<p>2.2.1. Caracteriza la realidad educativa aplicando métodos desde los diversos enfoques y paradigmas de la investigación y los difunde a través de la web institucional.</p> <p>2.2.2. Maneja referentes nacionales y mundiales respecto a problemas contemporáneos, retos y perspectivas de la educación, ante las demandas sociales de su comunidad.</p> <p>2.2.3 Formula propuestas pedagógicas innovadoras considerando el resultado de sus investigaciones, los lineamientos de política educativa vigentes y las demandas del contexto difundiendo a través de la web institucional.</p>
		<p>2.3. Desarrolla procesos pedagógicos fundamentados en la teoría y la experiencia educativa,</p>	<p>2.3.1. Planifica, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje.</p>	<p>2.3.1. Planifica, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje para su práctica pedagógica.</p>

	<p>considerando la interdisciplinariedad e interculturalidad para atender las necesidades y demandas del entorno</p>	<p>2.3.2 Selecciona y diseña creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.</p> <p>2.3.3 Aplica estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes en sus alumnos.</p> <p>2.3.4 Utiliza las TIC en los procesos pedagógicos que desarrolla.</p> <p>2.3.5 Diseña, selecciona o adapta estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos.</p> <p>2.3.6 Sistematiza experiencias educativas desarrollando procesos y estrategias pertinentes.</p>	<p>2.3.2 Selecciona y diseña creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características y necesidades de los alumnos de su entorno.</p> <p>2.3.3 Aplica estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes significativos en sus alumnos.</p> <p>2.3.4 Utiliza las TIC en los procesos pedagógicos que desarrolla en su práctica pedagógica.</p> <p>2.3.5 Diseña, selecciona o adapta estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos de las I.E.</p> <p>2.3.6 Sistematiza experiencias educativas desarrollando procesos y estrategias pertinentes, planteando acciones de mejora.</p>
	<p>2.4. Orienta su desempeño docente en función de los resultados de los procesos de evaluación educativa y toma decisiones para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.</p>	<p>2.4.1. Aplica con idoneidad técnicas e instrumentos de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>2.4.2 Promueve la participación democrática de los actores educativos en la evaluación.</p> <p>2.4.3 Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.</p>	<p>2.4.1. Aplica con idoneidad y coherencia técnicas e instrumentos de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>2.4.2 Promueve la participación democrática de los actores educativos en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>2.4.3 Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.</p>

			2.4.4 Autoevalúa la eficacia de su quehacer educativo en relación con los logros de aprendizaje de sus alumnos	2.4.4 Autoevalúa la eficacia de su quehacer educativo en relación con los logros de aprendizaje de sus alumnos y plantea acciones de mejora.
SOCIO COMUNITARIO	3. Actúa como agente social, con respeto y valoración por la pluralidad lingüística y de cosmovisiones, para aprehender significativamente la cultura, gestionar proyectos institucionales y comunitarios, a fin de elevar la calidad de vida desde el enfoque de desarrollo humano.	3.1. Interactúa con otros actores educativos de manera armónica, constructiva, crítica y reflexiva generando acciones que impulsen el desarrollo institucional.	3.1.1. Propicia un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-educativos para fortalecer la gestión institucional. 3.1.2 Desarrolla iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional. 3.1.3 Promueve la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo. 3.1.4 Aplica principios de convivencia democrática, buscando el bienestar colectivo. 3.1.5 Promueve desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental).	3.1.1. Propicia un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-educativos para fortalecer la gestión de la institución formadora y de prácticas profesionales. 3.1.2 Desarrolla iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional de formación y de prácticas profesionales. 3.1.3 Promueve la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo en su institución formadora y de prácticas profesionales. 3.1.4 Aplica principios de convivencia democrática, buscando el bienestar colectivo y personal. 3.1.5 Promueve desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental) a nivel personal y de su comunidad.
		3.2. Interactúa socialmente demostrando conocimiento y comprensión por la diversidad lingüística y cultural, valorando la diferencia y la	3.2.1. Promueve un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural del país. 3.2.2 Promueve el conocimiento y respeto a las diversas manifestaciones	3.2.1. Promueve un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural del país, región y localidad. 3.2.2 Promueve el conocimiento y respeto a las diversas manifestaciones culturales de las regiones y de su localidad; valorando los diversos aportes.

		<p>especificidad como un derecho humano.</p> <p>3.3. Desarrolla proyectos comunitarios en alianza con diferentes instituciones gubernamentales y de la sociedad civil, a fin de incentivar la responsabilidad social, potenciar las posibilidades y oportunidades de equidad e inclusión social y de esta manera contribuir a mejorar la calidad de vida de la población con la que se vincula.</p>	<p>culturales valorando los diversos aportes.</p> <p>3.3.1. Propicia la participación organizada, crítica y constructiva de la comunidad en los procesos de gestión educativa y autogestión comunitaria, en un marco democrático y de inclusión.</p> <p>3.3.2 Diseña, implementa, ejecuta y evalúa proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social con los miembros de la comunidad a partir de un diagnóstico participativo del contexto sociocultural.</p> <p>3.3.3 Programa y ejecuta actividades de sensibilización y toma de conciencia para la conservación del patrimonio cultural, artístico e histórico y del ambiente natural, involucrando a los diferentes actores de la comunidad institucional, local, regional.</p> <p>3.3.4 Gestiona alianzas estratégicas con instituciones del entorno, estableciendo corresponsabilidad y previendo recursos para implementar los proyectos.</p>	<p>3.3.1. Propicia la participación organizada, crítica y constructiva de la comunidad donde se encuentre en los procesos de gestión educativa y autogestión comunitaria, en un marco democrático y de inclusión.</p> <p>3.3.2 Diseña, implementa, ejecuta y evalúa proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social con los miembros de la comunidad a partir de un diagnóstico participativo del contexto sociocultural desde su práctica pedagógica.</p> <p>3.3.3 Programa y ejecuta actividades de sensibilización y toma de conciencia para la conservación del patrimonio cultural, artístico e histórico y del ambiente natural, involucrando a los diferentes actores de la comunidad institucional, local, regional y los difunde.</p> <p>3.3.4 Gestiona alianzas estratégicas con instituciones del entorno, estableciendo corresponsabilidad y previendo recursos para implementar los proyectos.</p>
--	--	---	---	---

A. **FACILITADOR.**

- Coherente con sus principios éticos espirituales y profesionales en la práctica educativa.
- Brinda afecto, seguridad y confianza, practicando la tolerancia y la búsqueda de consensos a nivel interpersonal, interinstitucional en el contexto educativo en el que se desempeña.
- Genera en su praxis educativa el bienestar colectivo, los valores patrióticos y cívicos.
- Domina conceptos y teoría actualizada amplia y profunda sobre las disciplinas educativas de su especialidad.
- Integra y diversifica los lineamientos de política educativa actual, demostrando un manejo eficiente de las técnicas de planificación y diversificación curricular coherentes con los nuevos enfoques pedagógicos.
- Domina estrategias metodológicas que le permiten promover el auto e interaprendizaje en entornos reales y virtuales.
- Utiliza adecuadamente softwares educativos de acuerdo al plan de estudios de los diferentes niveles del sistema educativo.
- Domina las teorías de aprendizaje.
- Maneja las técnicas de diversificación curricular.
- Favorece actividades interdisciplinarias que ayuden a los estudiantes a estructurar su conocimiento.
- Conoce teorías de evaluación educativa que le permitirá elaborar los instrumentos pertinentes para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

B. **PROMOTOR:**

- Posee valores jerarquizados y vive en función a ellos enmarcados en una conciencia cívica, ecológica, democrática y humanista.
- Practica y fomenta la responsabilidad solidaria la participación y la equidad frente a comunidades reales y virtuales.
- Demuestra conocimientos suficientes sobre su realidad económica, geográfica, social, política, cultural de los aspectos geográficos.
- Identifica las necesidades individuales y grupales de los alumnos.
- Promueve actividades de motivación para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en beneficio de la integración del grupo.
- Estimula el desarrollo de actividades positivas como la participación, comprensión, iniciativa y solidaridad, el liderazgo positivo, emergente y progresista, considerando la información y la comunicación oportuna, eficiente y real como un medio para consolidar una sociedad democrática.
- Orienta la búsqueda y selección de intereses específicos de los alumnos utilizados el dominio de las TIC como instrumento para la superación en todos los aspectos inherentes a la persona como ser humano.
- Crea una atmosfera favorable a la iniciativa y auto afirmación personal a través del trabajo de grupo y la gestión.
- Fomenta la participación grupal de los educandos en acciones de promoción a la comunidad a través de proyectos que favorezcan el desarrollo de la identidad cultural, del desarrollo del medio ambiente agro ecológico articulando la escuela a la comunidad.

- Utiliza resultados de sus investigaciones en la solución de la problemática local, regional y nacional.

C. INVESTIGADOR:

- Potencia el valor pedagógico de las tecnologías de la información y la comunicación y recrea su influencia en el desarrollo de una sociedad democrática y contemporánea.
- Asume los cambios críticos creativamente.
- Participa en trabajos de investigación, aplicando conocimientos de filosofía. Epistemología y estadística.
- Demuestra mejoramiento continuo en su nivel de pensamiento buscando promover el pensamiento lógico-formal hasta alcanzar un pensamiento crítico, categorial y científico.
- Maneja instrumentos y técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa acordes a la naturaleza de los fines de la educación, la obtiene, procesa, analiza, sistematiza y difunde utilizando las TICs.
- Realiza proyectos de investigación en su especialidad y en otras áreas afines con el objeto de crear y recrear alternativas a los problemas detectados en la praxis educativa, generando innovaciones en el marco de una cultura productiva y en una sociedad del conocimiento.

1.2.3 PERFIL DEL DOCENTE

A. DIMENSIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICO.

- Aplica estrategias de enseñanza - aprendizaje.
- Aplica corrientes psicopedagógicas.
- Posee filosofía docente.
- Aplica la diversificación curricular y gestión educativa.
- Aplica el método científico.
- Realiza innovación e investigación.
- Domina eficazmente su área y /o especialidad de acuerdo al nivel educativo.
- Demuestra conocimiento sociológico.
- Utiliza las TICS en los procesos pedagógicos
- Aplica con idoneidad técnicas e instrumentos de evaluación
- Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones

B. DIMENSIÓN PERSONAL.

- Práctica la vivencia de valores que fortalezcan sus principios: responsable, identidad, justo, honesto, tolerante, solidario.
- Demuestra ética y compromiso, auto disciplina
- Comunica y permite la libre expresión de ideas
- Promueve la conservación del medio ambiente

- Participativo
- Democrático
- Creativo e innovador.
- Comunicación intra e interpersonal.
- Capacidad resolutive y ejecutiva.
- Promueve la conservación del medio ambiente.
- Maneja estrategias de liderazgo transformacional.

C. DIMENSIÓN SOCIOCOMUNITARIA.

- Propicia un clima de respeto y de sinergia en la interacción con otros actores para fortalecer la gestión institucional.
- Promueve el conocimiento a las diferentes manifestaciones culturales.
- Diseña, implementa, ejecuta y evalúa proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social.

1.2.4 PERFIL DEL DIRECTOR.

A. DIMENSIÓN PERSONAL

- Empático
- Proactivo
- Capacidad para trabajar en equipo
- Asertivo
- Solvencia moral
- Fomenta el clima armónico: respeto, creatividad, verdad y honestidad.
- Trato horizontal.

B. DIMENSIÓN PROFESIONAL

- Posee un alto nivel de formación académica docente.
- Propulsor de la investigación e innovación.
- Capacidad de gestión y liderazgo transformacional.
- Conoce la administración y legislación educativa.
- Capacidad para tomar decisiones y solucionar problemas.
- Capacidad para involucrar al personal en el logro del cumplimiento de los planes institucionales en el marco de las normas regionales y nacionales.

C. DIMENSIÓN SOCIOCOMUNITARIA

- Capacidad para ayudar a resolver los problemas y necesidades de la comunidad educativa.
- Busca el bien común y el desarrollo de la identidad institucional local regional.
- Promueve la proyección hacia la comunidad.
- Gestiona alianzas estratégicas con instituciones del entorno estableciendo corresponsabilidad y previniendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo.
- Promueve un clima de equidad a partir del reconocimiento y diversidad cultural del país.

1.2.5 PERFIL DEL JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA.

A. DIMENSIÓN PERSONAL

- Empático
- Proactivo
- Capacidad para trabajar en equipo
- Asertivo
- Solvencia moral
- Fomenta la armonía y la convivencia.
- Trato horizontal.

B. DIMENSIÓN PROFESIONAL

- Posee un alto nivel de formación académica docente.
- Propulsor de la investigación e innovación.
- Capacidad de gestión y liderazgo transformacional.
- Conoce la administración y legislación educativa.
- Capacidad para tomar decisiones y solucionar problemas.
- Capacidad para involucrar al personal en el logro del cumplimiento de los planes institucionales en el marco de las normas regionales y nacionales.

C. DIMENSIÓN SOCIOCOMUNITARIA

- Capacidad para ayudar a resolver los problemas y necesidades de la comunidad educativa.
- Busca el bien común y el desarrollo de la identidad institucional local regional.
- Promueve la proyección hacia la comunidad.

- Gestiona alianzas estratégicas con instituciones del entorno estableciendo corresponsabilidad y previniendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo.
- Promueve un clima de equidad a partir del reconocimiento y diversidad cultural del país.

1.2.6 PERFIL DE JEFE DE ÁREAS ACADÉMICAS.

A. DIMENSIÓN PERSONAL

- Empático
- Proactivo
- Capacidad para trabajar en equipo
- Asertivo
- Solvencia moral
- Fomenta la armonía y la convivencia
- Trato horizontal

B. DIMENSIÓN PROFESIONAL

- Posee un alto nivel de formación académica docente.
- Propulsor de la investigación e innovación.
- Capacidad de gestión y liderazgo transformacional.
- Conoce la administración y legislación educativa.
- Capacidad para tomar decisiones y solucionar problemas.
- Capacidad para involucrar al personal en el logro del cumplimiento de los planes institucionales en el marco de las normas regionales y nacionales.

C. DIMENSIÓN SOCIOCOMUNITARIA

- Capacidad para ayudar a resolver los problemas y necesidades de la comunidad educativa.
- Busca el bien común y el desarrollo de la identidad institucional local regional.
- Promueve la proyección hacia la comunidad.
- Gestiona alianzas estratégicas con instituciones del entorno estableciendo corresponsabilidad y previniendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo.
- Promueve un clima de equidad a partir del reconocimiento y diversidad cultural del país.

9.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRÁCTICA EDUCATIVA

Nuestro quehacer educativo se sustenta en los principios de la educación (Ley General de Educación, Art. 8):

9.3.1. PRINCIPIOS EDUCACIONALES

- 1º.** La educación debe ser ética, es decir, debe rescatar y promover la práctica de valores que permita la construcción de una sociedad solidaria y justa, en la que se respete la vida orientada a la libertad fortaleciendo la conciencia moral.
- 2º.** La educación está orientada al desarrollo humano, considerando, bajo este concepto, el desarrollo integral de aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos acordes con los avances de la ciencia y tecnología con la finalidad de mejorar la calidad productiva, y actitudes asertivas que conlleven a una adecuada interacción; puesto que la mayor riqueza de un país es su educación.
- 3º.** La educación promueve el desarrollo de capacidades emprendedoras, desarrollando capacidades laborales adecuadas en el estudiante e implementándolo con recursos técnicos no sólo para emplearse en un mercado competitivo, sino para crear su propia fuente de trabajo, en el marco de la transformación y modernización de la estructura productiva del país.
- 4º.** La educación debe ser equitativa de igual calidad para todos, es decir que esta, tiene que estar a disposición de todos los peruanos, atendiendo a la diversidad pluricultural.
- 5º.** La educación debe ser intercultural, para promover el diálogo de respeto entre las culturas y/o pueblos originarios, de acuerdo con la realidad de nuestro país caracterizado por ser multicultural y multiétnico.
- 6º.** La educación tiene que ser inclusiva, por lo tanto, debe incorporar las personas con necesidades especiales, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural y amazónico sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación.
- 7º.** La educación promueve la democracia, el respeto de los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas.

- 8°. La educación debe promover la conciencia ambiental, que motive el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.
- 9°. La educación debe desarrollar capacidades de investigación, que permita a las personas, obtener y manejar información actualizada y pertinente, para organizarla, analizarla, compararla y a partir de ella construir nuevos conocimientos.
- 10°. Aprender en situaciones de incertidumbre y en procesos permanentes de cambio, significa que la educación tiene que preparar a las personas para que participen en la toma de decisiones y asuman responsabilidades, que permitan desarrollar estrategias de inteligencia común y que hagan viable las decisiones ante los continuos cambios.
- 11°. La educación favorece la creatividad e innovación, es decir que promueva la producción de nuevos conocimientos en todos los campos: ciencia tecnología y arte.

Asimismo considerando los aportes de los enfoques cognitivistas, socio-críticos y humanistas; en el desarrollo del currículo de la formación docente se tendrá en cuenta los siguientes principios psicopedagógicos:

9.3.2. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS.

La Educación, básicamente tiene que responder a una necesidad de formar personas cada vez más humanas, es decir, que sean capaces de enfrentar los retos de una sociedad globalizada. La sociedad del conocimiento que nos impulsa a tratar de ser mejores; no sólo pretende formar el aspecto cognitivo de nuestros estudiantes, sino, formarlo de manera integral. Ante esto consideramos los valiosos aportes de la Psicopedagogía a nuestra actitud como educadores.

Los principios psicopedagógicos que consideramos son:

- 1°. Principio de la construcción de los aprendizajes: El aprendizaje es un proceso de construcción interna, activo individual e interactivo con el medio social y natural.
- 2°. Principio de necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento en los aprendizajes: La interacción entre el estudiante y docente, sus pares y su entorno, se produce sobre todo a través del lenguaje, recogiendo los saberes de los demás y aportando ideas y conocimientos propios que le permitan ser

consciente de qué y cómo está aprendiendo y, a su vez desarrollar estrategias para seguir en un continuo aprendizaje.

- 3°. Principio de significatividad de los aprendizajes: El aprendizaje significativo es posible si se relacionan los nuevos conocimientos con los que ya se poseen, pero además si se tienen en cuenta los contextos, la realidad misma en la cual está inmersa el estudiante, buscando la funcionalidad de los aprendizajes de tal forma que éstos sean útiles en circunstancias reales que el estudiante necesite.
- 4°. Principio de organización de los aprendizajes: las relaciones que se establecen entre los diferentes conocimientos se amplían a través del tiempo y de las oportunidades de aplicarlo en la vida, lo que permite establecer nuevas relaciones con otros conocimientos y desarrollar las capacidades para evidenciarlas.
- 5°. Principio de integralidad de los aprendizajes: Los aprendizajes deben abarcar el desarrollo de los estudiantes de acuerdo con las características, ritmos y estilos de cada persona.
- 6°. Principio de evaluación de los aprendizajes: La metacognición y la evaluación en sus diferentes formas sea por el docente, el estudiante u otro agente educativo, son necesario para promover la reflexión sobre los propios procesos de enseñanza y aprendizaje.
- 7°. Principio centrado en enseñar a aprender y a pensar con autonomía: Por lo cual los estudiantes tendrán una mayor responsabilidad y participación en sus aprendizajes.

Considerando que el trabajo en el IESPP Gran Pajatén tiene como pilar nuestra filosofía institucional el cual tiene como objetivo: formar docentes competentes en sus dimensiones personal, profesional pedagógica y comunitaria, que le permita contribuir al desarrollo de la sociedad, valorando la interculturalidad y la sostenibilidad del medio ambiente, es que exponemos a continuación nuestra filosofía institucional:

9.4. DISEÑO CURRICULAR

El IESPP-GP para su práctica pedagógica ha considerado un Diseño Curricular que garantice la formación integral y autónoma del estudiante, futuro docente, vinculándolo con la sociedad, lo cual resulta indispensable para el desarrollo socioeconómico del país.

Hemos priorizado un Diseño Curricular globalizado e interdisciplinar que responda a las demandas y necesidades educativas nacionales, regionales, locales e institucionales, convirtiendo al estudiante en protagonista de su propio aprendizaje e interactuando con las diversas disciplinas del conocimiento; teniendo en cuenta los siguientes enfoques curriculares:

Un enfoque de currículo como construcción sociocultural. Este enfoque se caracteriza por una mayor participación de los docentes y de los otros actores socioeducativos, en el desarrollo curricular (desde el diseño hasta la aplicación del currículo), en función a las demandas y necesidades del contexto.

El Currículo se asume como proceso antes que como producto. El currículo se construye en un proceso en el que intervienen varios actores desde el diseño (currículo explícito) hasta las experiencias de aprendizaje que desarrollan los estudiantes (currículo real). Stenhouse (1984).

Currículo con enfoque intercultural. Vivimos en un mundo donde emergen y se afirman las nuevas identidades sociales y culturales, en un tiempo de hibridación de las identidades, aún en los entornos rurales. (Da Silva, 1998, García N.2001).

Currículo con enfoque humanista y desarrollista. En el esfuerzo de satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de los estudiantes de educación superior para brindar servicios de calidad que involucren el desarrollo local, regional y nacional.

Currículo con enfoque ambiental. Donde el desarrollo sostenible se plantea desde la ética de la responsabilidad y solidaridad que debe existir entre los seres humanos y entre éstos y el resto de la naturaleza.

Currículo con enfoque que tiende a la equidad e inclusión de los seres humanos. El cual se evidencia en la garantía que ofrece respecto a brindar oportunidades de acceso, permanencia y trato de calidad; así como la incorporación de personas con discapacidad, de grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables especialmente en el ámbito jurisdiccional del instituto de educación superior pedagógico público Gran

Pajatén, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.

Currículo con enfoque por competencias. Las competencias evidencian la puesta en práctica de recursos tales como conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, los cuales posibilitan un modo de funcionamiento integrado de la persona en el que se articula y le proveen de la posibilidad de tomar decisiones inteligentes en diversas situaciones.

El Diseño Curricular del IESPP GP, considera como elementos, los siguientes:

A. LOS PERFILES:

El perfil es el conjunto de competencias que los estudiantes, deben lograr al finalizar su proceso de formación docente, es decir explicita el tipo de situaciones o experiencias que se espera, que logre el educando, asimismo, el tipo de resultado que se quiere alcanzar. El perfil se estructura en dimensiones, competencias globales, unidades de competencia y criterios de desempeño.

B. DIMENSIONES:

Son esferas de actuación en las que los estudiantes encuentran oportunidades para desarrollar y fortalecer las competencias requeridas para su formación profesional. Este perfil está organizado en las tres siguientes:

- a. Dimensión personal: propicia la profundización en el conocimiento de sí mismo, la identificación de motivaciones, potencialidades y necesidades de desarrollo personal y profesional.
- b. Dimensión profesional pedagógica: implica el dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares actualizados de su área de desempeño y la adquisición permanente de nuevas habilidades, capacidades y competencias profesionales.
- c. Dimensión socio comunitario: fortalece el convivir armónico, buscando el bien común y el desarrollo de la identidad institucional, local, regional y nacional a través del desarrollo de habilidades sociales y práctica de valores en diferentes espacios de interacción.

C. COMPETENCIAS GLOBALES:

Expresan la actuación de los estudiantes frente a una dimensión del perfil.

D. UNIDADES DE COMPETENCIA:

Son componentes de una competencia global, asumimos el concepto que describen logros específicos a alcanzar. Hacen referencia a las acciones, condiciones de ejecución, criterios y evidencias de conocimiento y desempeño.

E. CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Son componentes de la unidad de competencia, señalan los resultados que se espera logren los estudiantes, para lo cual incorporan un enunciado evaluativo de la calidad que se debe alcanzar. Están descritos en forma general, de tal manera que pueden ser trabajados en cualquier área.

F. CONTENIDOS:

Los contenidos que se tiene en cuenta para el Diseño Curricular del IESPP-GP están organizados según el plan de estudio en áreas curriculares comprendidas en dos etapas: formación general y formación especializada.

Los contenidos curriculares están establecidos por cada una de las áreas correspondientes a la especialidad de los estudiantes, dichos contenidos están organizados en los carteles de alcances y secuencias elaborados por los equipos de trabajo en base al emitido por el Ministerio de Educación (DCBN), estos se pueden encontrar en el Proyecto Curricular de la Institución.

G. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS:

La formación integral desde un enfoque por competencias, exige al docente del IESPP-GP, como orientador, el ser capaz de generar en un ambiente de participación y diálogo, situaciones de aprendizaje que potencien en los estudiantes la construcción autónoma y responsable de competencias, orientadas al desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le permitan una actuación profesional ética, idónea y responsable; es en esa línea que las estrategias constituyen un espacio de toma de decisiones, respecto al ¿cómo? ¿Con qué? y ¿cuándo? del aprendizaje.

Asimismo, el término estrategia significa: procedimiento, proceso, táctica, destreza, estilo, orientación, técnica, método....; los cuales son importantes para orientar el trabajo pedagógico cotidiano del maestro con los estudiantes, entonces, el docente, en ello, pone de manifiesto su estilo, formas y modos de enseñanza-aprendizaje.

Para seleccionar o recrear las estrategias metodológicas consideramos los criterios siguientes:

- a. Validez.
- b. Significación.
- c. Funcionalidad

En el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, consideramos orientaciones generales para el aprendizaje de los estudiantes. Estas pautas nos indican cómo trabajan, cómo actúan los docentes frente al aprendizaje de un determinado contenido y qué actitud se tendrá ante ciertas conductas, de los estudiantes, con la finalidad de presentar una imagen de equipo organizado y ordenado, con objetivos comunes.

Por lo tanto el IESPP GP establece las siguientes orientaciones metodológicas aplicables a todas las áreas curriculares:

- a.** La creación en el aula de un clima afectivo que favorezca las relaciones interpersonales y respeto mutuo.
- b.** Activación permanente de las experiencias y conocimientos previos del estudiante como punto de partida de construcción del nuevo aprendizaje.
- c.** El desarrollo sistemático, coherente y articulado de las dimensiones, competencias y criterios de desempeño establecidos para cada área curricular, junto con los conocimientos, valores y actitudes previstas.
- d.** Empleo oportuno y sostenido de estrategias cognitivas y meta cognitivas, así como la práctica de habilidades comunicativas y razonamiento lógico.
- e.** La necesaria articulación entre los elementos del currículo.
- f.** Utilización de recursos y materiales innovadores de acuerdo a las Áreas Curriculares.

La metodología a utilizarse recoge el aporte de las actuales corrientes constructivistas, especialmente en los siguientes aspectos:

- a.** El énfasis del proceso educativo está en el APRENDER más que en el enseñar. Por ello, el formador debe FACILITAR el aprendizaje y no simplemente transmitir discursos o técnicas.
- b.** El estudiante es quien tiene que construir su propio aprendizaje significativo.
- c.** Este aprendizaje debe construirse a partir de aprendizajes anteriores, dentro de los cuales, los nuevos adquieren su significado.
- d.** El estudio y el trabajo en grupo potencian la capacidad de aprender.
- e.** El error y el conflicto deben ser manejados como nuevas fuentes de aprendizaje.

Estos aportes conducen a la selección o a la estructuración de Estrategias Metodológicas o conjuntos articulados de pasos a seguirse para lograr determinados aprendizajes. Estas estrategias cumplen una función orientadora, por lo que tienen que

ser sumamente flexibles, pudiendo modificarse o combinarse buscando siempre la mayor eficacia para el aprendizaje.

En el IESPP GP seleccionamos o recreamos estrategias metodológicas que guardan relación con nuestra Filosofía Educativa, los mismos que permiten una formación integral del futuro docente.

Las estrategias Didácticas seleccionadas o recreadas para La formación docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, son las siguientes:

1. Estrategias Didácticas para desarrollar el saber conocer:

- Recuperación de saberes previos.
- Lecturas motivadoras.
- Lluvia de ideas.
- Técnica expositiva.
- Análisis de hojas informativas.
- Lectura analítica de textos.
- Visitas al aula de innovación.
- Trabajo en biblioteca y aula de innovación.
- Trabajo en bibliotecas y archivos.
- Consulta a expertos. Proyectos.
- Análisis documental.
- Técnica de taller.
- Lecturas controladas.

2. Estrategias didácticas para desarrollar el saber hacer:

- Técnica de trabajo individual.
- El Tándem o trabajo en pares.
- Trabajo individual – grupal.
- Elaboración de Organizadores
- Ensayos
- Video fórum.
- Visitas guiadas.
- Técnica del taller.
- Trabajo de campo.
- Trabajo en laboratorio.
- Trabajo con medios de comunicación social.

- Consulta a expertos.
- Proyectos. Entrevista.
- Encuesta.

3. Estrategias didácticas para consolidar - sistematizar y concluir los saberes conocer y hacer:

- Sustentación.
- Plenario.
- Socialización de trabajos a través de esquemas y gráficas u otros recursos.
- Presentaciones.
- Demostraciones.
- Exposiciones.
- Técnica del mural.
- Producción de gráficos o esquemas.
- Proyectos.
- Técnica del metaplan.
- Uso de material multimedia.

4. Estrategias didácticas para desarrollar el saber ser y convivir:

- Metacognición.
- Autoevaluación.
- Coevaluación.

5. Estrategias para la enseñanza:

- Estrategias de aproximación a la realidad.
- Estrategias de búsqueda, organización y selección de la información.
- Estrategias de descubrimiento.
- Estrategias de problematización.
- Estrategias de trabajo colaborativo.

6. Estrategias para el aprendizaje:

- Estrategias de ensayo.
- Estrategias de organización.
- Estrategias de control de la comprensión.
- Estrategias de planificación.

- Estrategias de regulación, dirección, y supervisión.
- Estrategias de autoevaluación.
- Estrategias de apoyo o afectivas.

H. MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS:

Si partimos de que el MEDIO son canales a través de los cuales se comunican los mensajes, tenemos a los medios visuales, auditivos y audiovisuales. EL MATERIAL EDUCATIVO, es el elemento que facilita el aprendizaje y coadyuva al desarrollo y organización de la persona; en el IESPP GP se cuenta con una variedad de éstos debidamente organizados y distribuidos en distintos ambientes:

1. Centro de Recursos: Aquí se encuentran una variedad de material educativo elaborado por los estudiantes en las diferentes áreas, con recursos de la comunidad y materiales donados por el Ministerio de Educación, instituciones privadas o los mismos docentes.
2. Laboratorio de Matemáticas y Comunicación: En el cual se encuentran los materiales que permiten fortalecer los aprendizajes en las áreas en mención, afianzar el manejo de los materiales así como contar con un espacio para su elaboración.
3. Laboratorio de Ciencias: Aquí se encuentra diversos materiales del área de ciencias que permiten a los futuros docentes desarrollar su espíritu investigador y de formación científica a través de la experimentación.
4. Aula de Innovaciones: Permite generar espacios el uso de las computadoras e Internet por todos los estudiantes de las diferentes carreras y especialidades, sin costo alguno, dando cumplimiento a uno de los ejes, como es el de formar una cultura creadora y productiva, de igual manera estar acorde con el avance de la ciencia y la tecnología.
5. Los Proyectos Productivos: Entre los cuales se puede contar con el Biohuerto (árboles frutales, plantas medicinales, ornamentales) y la Crianza de Cuyes, considerados por la institución como un recurso para desarrollar el proceso del aprendizaje de los estudiantes.

Para la implementación de los distintos ambientes se programan talleres de elaboración de material educativo en las distintas áreas, donde los estudiantes del IESPP-GP adaptan algunos materiales y fundamentalmente crean otros, los cuales son validados en el desarrollo de sus prácticas.

I. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES:

Entendemos por evaluación de los aprendizajes como un componente del proceso educativo que contribuye a regular el proceso de aprendizaje; es decir, permite comprenderlo, retroalimentarlo y mejorarlo en sus distintas dimensiones.

I.1. EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS:

La evaluación por competencias es el proceso mediante el cual se busca determinar el nivel de dominio de una competencia con base en criterios consensuados y evidencias para establecer los logros y los aspectos a mejorar, buscando que la persona tenga el reto del mejoramiento continuo, a través de la metacognición (Tobón, 2006).

En este sentido, la evaluación se define como un proceso participativo, reflexivo, crítico formativo e integral, basado esencialmente en el desempeño, de aportación de evidencias o productos. La evaluación tiene como finalidad obtener información válida y confiable sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes, para emitir juicios de valor que permitan tomar decisiones encaminadas a mejorar dicho proceso.

Información: ¿Para qué y cómo? Para que el profesor conozca el desarrollo de las competencias y necesidades de aprendizaje del educando, es decir, para que el profesor construya una idea clara del nivel de aprendizaje del alumno. Se obtiene información mediante el uso de muy variados procedimientos, técnicas, situaciones e interacciones y la aplicación de diversos instrumentos.

Juicio del valor: El producto que elabora el profesor después de procesar la información es el juicio de valor constituido por una descripción y explicación sobre:

El avance del educando

El nivel de logro de la competencia

Las necesidades de aprendizaje que todavía no se han superado.

¿Qué decisiones?: Decisiones, sobre el curso de la actividad en el aula y la intervención pedagógica del docente sobre: qué requerimientos tiene cada estudiante, como resolver coordinadamente las necesidades de cada alumno sin que retrocedan o se detengan los que avanzaron; cómo hacer que puedan recuperar distancias los que aún no han avanzado mucho.

La evaluación ofrece al docente la oportunidad de visualizar y reflexionar sobre avances, resultados e impacto de su práctica educativa, todo lo cual redundará,

especialmente, en el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes construidos por los estudiantes.

I.2. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS:

- a.** Es un proceso dinámico y multidimensional que realizan los diferentes agentes educativos implicados (profesores, estudiantes, institución y la propia sociedad).
- b.** Tiene en cuenta tanto el proceso como los resultados del aprendizaje.
- c.** Ofrece resultados de retroalimentación de manera cuantitativa cualitativa.
- d.** Tiene como horizonte servir al proyecto ético de vida (necesidades, personales, fines, etc.) de los estudiantes.
- e.** Reconoce las potencialidades, las inteligencias múltiples y las zonas de desarrollo próximo de cada estudiante.
- f.** Se basa en criterios, objetivos y evidencias consensuadas socialmente, reconociendo además la dimensión subjetiva que siempre hay en todo proceso de evaluación.
- g.** Se vincula con la mejora de la calidad de la educación ya que se trata de un proceso que retroalimenta sobre el nivel de adquisición y dominio de las competencias, informando sobre las acciones necesarias para superar las deficiencias en las mismas (García, 2005; Tobón, 2005).

Para los agentes educativos del IESPP-GP, evaluar significa:

- Construir una Apreciación Pedagógica, sobre el estado de desarrollo de una habilidad global (identifica, describe e interpreta aspectos relevantes).
- Estimular, para que un estudiante aprenda eficazmente a enfrentarse contra las dificultades o limitaciones.
- Promover el Aprender a Aprender, consiguiendo que los niños y niñas observen su propio procedimiento y tengan presentes sus ventajas y desventajas.
- Más que Medir, es interpretar en forma global un conjunto de aspectos y valorar el proceso vivido por el niño y la niña desde el inicio hasta el final de su aprendizaje.

Nosotros, en el proceso enseñanza y aprendizaje, evaluamos:

En el Proceso de Enseñanza: La elaboración y desarrollo de la programación:

- Estrategias metodológicas.
- Uso de materiales educativos.
- Tiempo.
- Evaluación.

En el Proceso de Aprendizaje:

- Las experiencias previas de los estudiantes.
- El nivel de desarrollo.
- El logro de competencias.

I.3. SISTEMA DE EVALUACIÓN.

El IESPP-GP, asume la propuesta del MED, entendiendo que el sistema de evaluación por competencias es dinámico, flexible, alineado y que determinan las fases mediante las cuales se van a evaluar los criterios de desempeño e indicadores, y que se resumen en:



I.4. PLANEACIÓN DE LA EVALUACIÓN:

Es el momento del diseño de la matriz de evaluación del aprendizaje. Aquí se precisan los criterios de desempeño e indicadores. La evaluación del desempeño implica planificar y organizar el proceso, ir más allá de las medidas habituales de evaluación (pruebas escritas). En este sentido el primer paso a la hora de pensar en la evaluación del aprendizaje de los estudiantes comienza con dos preguntas principales:

✓ ¿Qué deberán saber, ser capaces de hacer y valorar los estudiantes al final de la unidad o semestre?

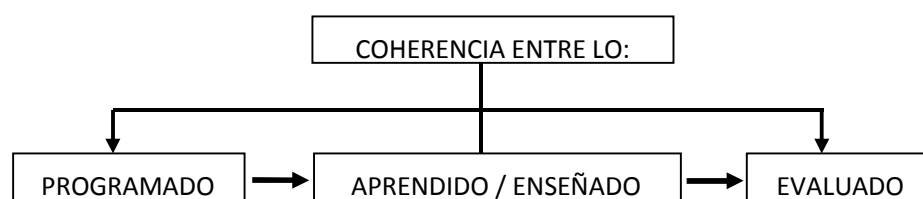
✓ ¿Qué producto(s) habrán de indicar el desempeño de los estudiantes?

La respuesta a estas interrogantes por parte del docente deberán ser:

- Ayuda a clarificar que aprenderán los estudiantes durante el proceso de enseñanza y Aprendizaje.
- Permite que los estudiantes integren sus conocimientos en las diferentes situaciones de aprendizaje planteadas por el docente.
- Favorece una evaluación integral.
- Permite que los estudiantes entiendan como va a evaluar el docente los resultados de su aprendizaje
- Determinar que producto será más pertinente para que se evidencie el aprendizaje de forma integral.

I.4.1. MATRIZ ORGANIZATIVA DE EVALUACIÓN

La matriz organizativa de evaluación es una herramienta auxiliar del sílabo donde se establece la relación entre los criterios, indicadores de desempeño y productos o evidencias de aprendizaje en los diferentes momentos y tipos de evaluación. Esta matriz incluye también técnicas e instrumentos de evaluación pertinentes y válidos. Estos elementos se organizan en la matriz a fin de lograr:



Matriz organizativa asumida por el IESPP GP:

Criterios de desempeño	Indicadores	Técnicas e instrumentos de evaluación	Producto
------------------------	-------------	---------------------------------------	----------

I.4.2. COMPONENTES DE LA MATRIZ

a. Criterios de desempeño:

Señalan los resultados que se espera logren los estudiantes, para lo cual incorporan un enunciado evaluativo de la calidad que se debe alcanzar. Están descritos en forma general, de tal manera que pueden ser trabajados en cualquier área; al docente le corresponde contextualizarlos, considerando las características y necesidades de sus estudiantes y la naturaleza propia del área. (MINEDU/DESP, 2010: 25). Con la finalidad de incorporarlos a la matriz el docente debe analizarlos, seleccionarlos y contextualizarlos según corresponda a la naturaleza e intencionalidad del área; de ser necesario puede agregar otros criterios que según su juicio, hacen falta para lograr la unidad de competencia.

b. Indicadores:

Enunciados o manifestaciones que evidencian el aprendizaje de los estudiantes. Los indicadores que se plantean para evaluar aprendizajes deben ser suficientes y secuenciales, garantizando una gradualidad (puntos de corte) fundamental en la toma de decisiones.

Los indicadores tienen tres componentes que son:

1°	2°	3°
Una acción que refleja una habilidad o actitud.	Un contenido que es el tema o asunto sobre el cual se aplica la acción.	Una condición que es el modo, requisito, cualidad o forma de cómo realizarlo.

La formulación del indicador está en correspondencia con el criterio de desempeño contextualizado y el contenido tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS	INDICADORES
Maneja teorías y concepciones curriculares, modelos pedagógicos y paradigmas educativos que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.	Nociones y concepciones del currículo: características fundamentales y bases. Tipos, paradigmas pedagógicos y curriculares.	Relaciona las diversas concepciones curriculares con los paradigmas pedagógicos contemporáneos identificando sus principales características.

c. Técnicas e instrumentos de evaluación:

La evaluación auténtica del desempeño se realiza con el empleo de variedad de técnicas e instrumentos de evaluación.

Las técnicas son el conjunto de procedimientos y actividades que permiten que se manifieste y demuestre el aprendizaje obtenido para poderlo valorar y comparar con los criterios e indicadores propuestos. Estas deben adecuarse a las características de los participantes, de los criterios e indicadores de desempeño, así como a las condiciones con que se cuenta y a la experticia del evaluador.

Los instrumentos son el medio que el evaluador emplea para guiar o conducir una técnica y recabar en forma sistematizada la información que se obtiene de ésta.

Cada técnica e instrumento debe utilizarse de acuerdo con propósitos definidos, integrarse en lo posible a las actividades de aprendizaje coincidiendo con los momentos más adecuados en los que se puede captar lo aprendido de manera casi natural, reunir los requisitos técnicos, (validez, confiabilidad, objetividad) y recabar

datos que se articulen y permitan concluir sobre el aprendizaje logrado. (Pineda: 2003. P.27)

Para seleccionar y elaborar un instrumento de evaluación es necesario analizar y precisar los indicadores de evaluación.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
1. Observación sistemática:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escala de valoración o estimación. ✓ Lista de cotejo - Registro anecdótico, Fichas de campo. ✓ Fichas de observación
2. Análisis de producciones:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lista de cotejo. ✓ Escalas de valoración o calificación ✓ Fichas de análisis (literario y no literario). ✓ Fichas de evaluación de informes y/o monografías. ✓ Fichas de evaluación y/o Autoevaluación de la producción de... (literario y no literario). ✓ Los productos presentados por los alumnos.
3. Entrevistas.(Personal grupal)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guías de dialogo. ✓ Guías de entrevista/ cuestionario ✓ Escalas valorativas
4. Evaluación comprobación: a) Escritas b) Orales. c) Gráficas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pruebas de ensayo (escrita) - Pruebas objetivas. ✓ Pruebas mixtas. ✓ Guía de prueba oral. ✓ Pruebas gráficas.
5. Cuestionarios.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formatos de cuestionarios.
6. Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ficha de autoevaluación. ✓ Ficha de metacognición.
7. Coevaluación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ficha de coevaluación (en el equipo y entre equipos).

d. Momento de aplicación y temporalización:

Es importante identificar el momento en el que se llevará a cabo la evaluación ya que este proceso está compuesto por un conjunto de acciones que se dan al inicio, durante y al finalizar el proceso.

Según el momento de aplicación la evaluación debe ser:

- ✓ Evaluación inicial o diagnóstica: Se realiza al inicio del semestre académico en cada una de las áreas antes de desarrollar la primera unidad considerando que es conveniente se tome una evaluación de entrada a los estudiantes con la finalidad de determinar cómo llegan, cuáles son sus saberes previos, cómo están con respecto a la competencia o competencias que se pretenden desarrollar en el curso, cuáles son sus fortalezas y sus expectativas respecto al aprendizaje. Se puede llevar a cabo a nivel individual o grupal.
- ✓ Evaluación procesual o formativa: Se realiza durante el desarrollo de los contenidos de aprendizaje a través de diversas actividades y elaboración de productos o evidencias, tiene como finalidad comprobar qué desempeños van logrando los estudiantes para poder retroalimentar y hacer los ajustes necesarios.
- ✓ Evaluación sumativa: Es aquella que evalúa los conocimientos, habilidades y actitudes de los estudiantes a través de un producto final.

Esta evaluación debe llevarse a cabo de una manera cualitativa y cuantitativa según los criterios de desempeño incluido en la matriz organizativa. Su finalidad es determinar el valor de ese producto final.

Una vez identificado las acciones que se llevarán a cabo en cada momento de la evaluación es preciso señalar la temporalización en términos de semanas.

e. Actores:

Son las personas involucradas en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Actualmente, y de acuerdo al enfoque por competencias, se considera la evaluación como un proceso participativo que

involucra a diferentes actores educativos (docentes, estudiantes) con la finalidad de que participen en la valoración de los logros de aprendizaje e identifiquen los aspectos a mejorar, como también el grado de calidad y pertinencia de las actividades realizadas en función a criterios e indicadores previamente establecidos.

Los tipos de evaluación según el agente evaluador son:

- Autoevaluación, es aquella cuando el estudiante evalúa su propio desempeño. Esta evaluación le permite emitir juicios sobre sí mismo, participar de manera crítica en la construcción de su aprendizaje y retroalimentarse constantemente para mejorar su proceso de aprendizaje.
- Coevaluación, es aquella cuando el grupo de estudiantes es quien se evalúa. Esta valoración conjunta sobre la actuación del grupo permite identificar los logros personales y grupales, fomentar la participación, reflexión y crítica ante situaciones de aprendizaje, desarrollar actitudes que favorezcan la integración del grupo, la responsabilidad, la tolerancia entre otras.
- Heteroevaluación, es la evaluación a cargo del o la docente, quien emite juicios con respecto a los logros de aprendizajes de los estudiantes señalando sus fortalezas y aspectos a mejorar. Se lleva a cabo a través de la observación general del desempeño en las diferentes situaciones de aprendizaje y también de evidencias específicas.

f. Productos o evidencias:

El proceso de evaluación por competencias se lleva a cabo a través de evidencias, que son productos o pruebas manifiestas de aprendizaje recogidas directamente en el proceso de formación con el fin de demostrar el logro de las competencias y sus correspondientes niveles. Según Tobón, (2008), las evidencias de aprendizaje pueden ser:

Evidencias del saber	Evidencias del hacer	Evidencias de actitud	Evidencias de producto
<ul style="list-style-type: none"> - Textos escritos: ensayo, cuestionarios resueltos, análisis de casos, Informes, - Organizadores de conocimiento: mapas conceptuales, mapas mentales, heurísticos V, cuadros de doble entrada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Manipular instrumentos, herramientas, aparatos o materiales de laboratorio o taller. - Tocar instrumentos musicales. - Practicar técnicas deportivas, recreativas o competitivas. - Elaborar trabajos manuales o plásticos. - Exponer ideas o temas en forma oral. - Resolver problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de participación en clase con preguntas y comentarios. - Documentos escritos sobre las reflexiones cotidianas en torno a la motivación por el aprendizaje. - Documentos escritos con el análisis en el cambio actitudinal, el aprendizaje. - Diario de clase. - Fichas de metacognición. 	<ul style="list-style-type: none"> - Portafolios. - Reporte de experimentos. - Proyectos. - Resolución de casos. - Creaciones artísticas, plásticas, musicales, literarias. - Elaboración de perfiles. - Diseño de sesiones de aprendizaje. - Maquetas.

El docente a la hora de planificar que producto o evidencia solicitará a los alumnos para que demuestren sus aprendizajes deberá tener en cuenta los siguientes criterios: (Zabalza, 2003: 114).

- Criterio de la validez: Verificar si los productos son congruentes con los criterios de desempeño e indicadores que nos hemos propuesto, esto es, si es previsible que a través de la elaboración de este producto consigamos lo que estamos intentando conseguir.
- Criterio de la significancia: Verificar si el producto en sí mismo es relevante, si despierta el interés de los estudiantes.
- Criterio de la funcionalidad: verificar si es realizable desde la perspectiva de la situación y las condiciones en que debe ser realizada y si es compatible con el resto de los componentes del proceso didáctico.

I.5. SELECCIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS

La planificación de la evaluación le exige al docente seleccionar y construir un conjunto de instrumentos que ayuden a obtener información válida y confiable de los aprendizajes logrados o aquellos que aún están en proceso de logro. Para elegir qué instrumento de evaluación es el más pertinente se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ **Tipo de contenido:**
Se consideran los contenidos. Si la intención es evaluar contenidos actitudinales por ejemplo se puede emplear una escala de estimación como instrumento. Si se desea obtener información sobre adquisición y dominio de contenidos conceptuales se puede utilizar una prueba escrita.
- ✓ **Características del estudiante:**
Es importante identificar las peculiaridades propias de algún estudiante o grupo de estudiantes. Se aconseja aplicar instrumentos diferenciados acordes a los estilos y ritmos de aprendizaje.
- ✓ **Área del aprendizaje:**
No todos los contenidos de las diferentes áreas de conocimiento, son susceptibles de ser evaluados con los mismos instrumentos.
- ✓ **Alineamiento entre la evaluación y lo aprendido por el estudiante:**
Debe existir coherencia entre los aprendizajes previstos y el tipo de instrumento pertinente para verificar los logros alcanzados.

I.5.1. Instrumentos de evaluación.

Para poder realizar una adecuada evaluación es necesario emplear instrumentos distintos y a la vez complementarios. Esta diversidad de instrumentos deben ser elaborados para cada uno de los momentos de la evaluación y su elaboración está a cargo del docente quien presentará los instrumentos para que los estudiantes desde el inicio del proceso tengan claro que aspectos y criterios forman parte de su evaluación y expresar sus sugerencias y comentarios para implementar o mejorar dicho proceso dentro de una determinada área, teniendo como referencias las competencias y criterios de desempeño.

Para lograrlo es necesario crear espacios para discutir con los estudiantes cuáles son las metas de aprendizaje, por qué es importante, que dificultades puede tenerse y que criterios de evaluación se utilizarán para valorar el logro de dichos aprendizajes. Estos instrumentos deben medir integralmente los conocimientos, habilidades y actitudes de las diversas áreas y el docente debe ir registrando los logros y aspectos a mejorar durante todo el proceso.

Se deberán utilizar los siguientes instrumentos de evaluación:

- Lista de cotejo:

Consiste en una lista de características o conductas esperadas del estudiante en la ejecución y aplicación de un proceso, destreza, concepto o actitud. Su propósito es recoger información sobre la ejecución del estudiante mediante la observación. Puede ser aplicada por el docente y los estudiantes teniendo en cuenta el propósito. El tiempo de aplicación está en función a la complejidad de los indicadores y número de estudiantes a evaluar. Si el propósito es observar el desempeño del estudiante en la ejecución de un procedimiento o calidad de un producto elaborado se aplicará una lista de cotejo. Por ejemplo: en el área de Comunicación se puede evaluar la capacidad de análisis y sistematización de información a través de la elaboración de un Organizador Visual.

Al momento de construir una lista de cotejo se sugiere tener en cuenta los siguientes pasos:

- 1° Seleccionar del sílabo.
 - Criterio de desempeño que se pretende evaluar.
 - Contenido (s) que serán aprendidos por los estudiantes.
 - Producto que demuestre el aprendizaje logrado.
- 2° Formular los indicadores en concordancia con el criterio de desempeño, contenidos y la evidencia de aprendizaje (producto).
- 3° Ordenar los indicadores según la secuencia del procedimiento a observar. Si se evalúa un producto, las características se deberían ordenar de manera que el examinador pueda empezar en un punto del producto y examinarlo sistemáticamente, parte por parte

4° Seleccionar las categorías de acuerdo a a intención de lo que se desea observar. La presencia o ausencia de las características o comportamiento se registra mediante una marca de cotejo.

Se puede utilizar las siguientes categorías:

Sí ----- No

Correcto ----- Incorrecto

Logrado ----- No logrado

Aceptable ----- Inaceptable

5° Definir la calificación para obtener la calificación cuantitativa se siguiente procedimiento:

$$\frac{N^{\circ} P}{P} \quad \frac{oi}{ti} \quad \times 2$$

Ejemplo:

$$\frac{4 \times 2}{5} = 1$$

Las escalas cualitativas varían de acuerdo al número de indicadores y este a su vez varía de acuerdo al criterio o producto.

- Escalas de estimación.
- Escalas de estimación para la autoevaluación.
- Escalas de estimación para la coevaluación.
- Registro anecdótico.

I.5.2. Instrumentos orientados a la autorregulación.

- El portafolio de aprendizaje.

Un portafolio es un instrumento de aprendizaje y evaluación elaborado por el estudiante donde incorpora evidencias significativas de producción que representan logros conseguidos en el proceso de enseñanza y aprendizaje y relatan de manera reflexiva el progreso y dificultades. Estas evidencias de aprendizaje seleccionadas para el portafolio deben ilustrar también las competencias del perfil profesional que van logrando los estudiantes. El portafolio es más que una colección de experiencias de aprendizaje ya que brinda la oportunidad de crecer y mejorar desde una perspectiva personal y académica.

El portafolio de aprendizaje del estudiante responde a dos aspectos esenciales del proceso de enseñanza y aprendizaje, implica toda una metodología de trabajo y de estrategias didácticas en la interacción entre docente y estudiante y, por otro lado, es un método de evaluación que permite unir y coordinar un conjunto de evidencias para emitir una valoración lo más ajustada a la realidad que es difícil de adquirir con otros instrumentos de evaluación más tradicionales que aportan una visión más fragmentada. (Hernández. Miguel. 2006).

El portafolio de aprendizajes tiene como propósito:

- Orientar a los estudiantes en sus actividades académicas y que puedan identificar sus propios progresos, resaltando lo que sabe de sí mismo y en relación al área y valora la evolución de sus aprendizajes.
- Estimular a los estudiantes para que no se conformen con los primeros resultados, sino que se preocupen de su proceso de aprendizaje, valorando esfuerzos, progresos y logros.
- Destacar la importancia del desarrollo individual.
- Integrar los conocimientos previos en la situación de aprendizaje.
- Desarrollar capacidades de pensamiento crítico, resolutivo, toma de decisiones y capacidad para localizar información.
- Brindar la oportunidad para que cada estudiante contextualice su experiencia académica, presentarla ante el docente del área y recibir retroalimentación permanente.

Entre sus principales características se destacan:

- Es un documento personal porque cada uno decide que trabajos son más representativos de su proceso de aprendizaje. Contiene diversos y diferentes documentos seleccionados por cada estudiante.
- Acumula documentación porque incluye trabajos relacionados con los aprendizajes logrados, evidencias adicionales, transferencias personales o académicas de los temas aprendidos.

- Potencia la organización del conocimiento en forma integral porque supone un esfuerzo no solo por recopilar información sino, sobre todo por seleccionarla y estructurarla de forma integrada, relevante para quien la hace y a la vez para mostrar a los demás cómo se ha crecido académicamente y, en consecuencia que tipo de tareas se está en disposición de hacer en este proceso.
- Documenta un proceso, porque aporta mayor autenticidad y perspectiva temporal al proceso de aprendizaje.
- Documenta la reflexión sobre la docencia y el pensamiento crítico así como la implicación responsable en el propio proceso formativo.
- Permite demostrar los propios méritos y el desarrollo profesional como estudiante durante un período de tiempo concreto.
- Instrumento de investigación porque posibilita tener evidencias.

Tipo de portafolios a presentar por el estudiante:

- ❖ Portafolio integrado de aprendizaje: Colección selectiva y sistemática de evidencias de aprendizaje de todas las áreas trabajadas durante el semestre académico donde los estudiantes recopilan, organiza, interpretan y evalúan información generada por el proceso enseñanza-aprendizaje con relación a ciertos objetivos, criterios y estándares.

Elaboración del portafolio: La elaboración del portafolio comprende dos procesos que pueden darse de manera secuenciada o en paralelo, según sea la experiencia de cada uno. Aquí algunas orientaciones sobre cada proceso:

- a. Recojo de evidencias. Las evidencias que forman parte del portafolio de aprendizaje del estudiante son documentos seleccionados por él mismo y muestra el aprendizaje logrado en cada uno de los temas del área o áreas. De acuerdo a los objetivos o competencias del área estas evidencias pueden ser: informaciones de diferentes tipos de contenido (conceptual,

procedimental y actitudinal o normativo); tareas realizadas en clase o fuera de ella (mapas conceptuales, recortes de diario, exámenes, informes, entrevistas, etc.) y documentos de diferente soporte físico (digital, impreso, grabaciones entre otros).

b. Selección de evidencias. En esta fase se han de elegir los mejores trabajos realizados o las partes de aquellas actividades que muestren un buen desarrollo en el proceso de aprendizaje para ser presentados ante el docente o resto de compañeros, también se debe incluir los peores trabajos para que el estudiante tome conciencia de sus fallas, limitaciones y poder mejorar progresivamente.

c. Reflexión sobre las evidencias. El portafolio NO es un simple acopio de documentos sino, un instrumento que incluye procesos reflexivos sobre lo aprendido y cómo lo aplicaría en el desempeño profesional, en correspondencia con las evidencias. Por lo tanto en este proceso, se redactan las reflexiones que las evidencias nos sugieren a fin de darle sentido propio a los documentos acopiados. Preguntas que pueden ayudar al estudiante a reflexionar acerca de sus evidencias:

- ¿Qué logré?, ¿En qué me equivoqué?, ¿Cómo lo superaré?
¿Cómo evaluó mi propia producción?
- ¿Qué aprendí? ¿Qué quiero aprender? Mis planes son:
.....
- ¿Cómo hice este trabajo?, ¿Qué me gusta del trabajo realizado? ¿Qué me gustaría cambiar?, ¿Me gustaría trabajar en ello de nuevo? ¿Por qué?
- ¿Por qué incluir este trabajo?, ¿Por qué considero este un buen trabajo?, ¿Qué procesos o dificultades he experimentado?, ¿Qué es lo más importante que aprendí o logrado?
- ¿Cómo puede esta evidencia demostrar quién soy yo como futuro docente?
- ¿Cómo se relaciona esta evidencia o producto con las competencias del perfil y los criterios de desempeño de cada dimensión y área?

- ¿Cómo relaciono la evidencia escogida para que sea consecuente con las competencias del perfil?

Estructura que tiene un portafolio: Tal vez algunos autores plantean estructuras más o menos complejas sobre la información contenida en un portafolio, a continuación le sugerimos la siguiente estructura:

- ✓ **Presentación.** Para la presentación del Portafolio de aprendizaje tomar en cuenta las siguientes sugerencias y recomendaciones:
 - Utilizar un fólдер, pioner, archivador o dispositivo de almacenamiento digital que facilite el ordenamiento y actualización de las evidencias recogidas.
 - Las evidencias deben estar referidas a los trabajos realizados en el aprendizaje presencial y autónomo. Pueden ser a nivel individual o grupal.
 - No colocar documentos que no vaya a comentar.
 - Utilizar pestañas para una mejor y más rápida identificación de los documentos.
- ✓ **Índice.** Listar el índice en forma ordenada por capítulos o áreas.
- ✓ **Evidencias.** Cada estudiante determinará que evidencia adjunta a su portafolio, sin embargo el docente puede sugerir unas evidencias obligatorias mínimas teniendo en cuenta la intención con que se pide la elaboración del portafolio. Al ser un portafolio integrado se debe procurar que se integren las diversas evidencias, de modo que no queden como elementos aislados.
- ✓ **Conclusiones.** Es la síntesis del portafolio. En las conclusiones se indica las implicancias, consecuencias y recomendaciones a las que dio lugar la elaboración del portafolio.

Criterios de evaluación: Los criterios de evaluación son elementos a partir de los cuales se puede empezar a construir instrumentos para evaluar el portafolio de aprendizaje:

- ✓ Presentación.
- ✓ Redacción clara y comprensiva.
- ✓ Organización e integración del portafolio.
- ✓ Actualidad de la información.
- ✓ Diversidad de información.
- ✓ Coherencia de los contenidos entre sí.
- ✓ Significatividad de los contenidos.
- ✓ Sustantividad de las evidencias de aprendizaje.
- ✓ Disponibilidad de mecanismos de mejora continua. - Implicación personal en la elaboración.

El portafolio del estudiante como se ha mencionado no solo debe demostrar el dominio de contenidos por parte del estudiante sino también debe mostrar que competencias va logrando. Para ello se sugiere elaborar una plantilla para mostrar las conexiones entre las evidencias que selecciona el estudiante y las competencias que pone de manifiesto durante su aprendizaje.

En la columna del lado izquierdo señalar las evidencias de las diversas áreas que se están considerando para el portafolio. Estas evidencias pueden ser escritas, auditivas, visuales, audiovisuales, gráficas entre otras.

En las filas del lado derecho consignar las competencias, unidades de competencias y criterios de desempeño que se están trabajando en las diversas áreas del semestre académico en curso.

Conforme se va elaborando el portafolio los estudiantes irán registrando en la plantilla las evidencias y estableciendo la relación con cada una de las Competencias y contenidos de las tres dimensiones. Esto le permite al estudiante tener conciencia de cómo viene desarrollando sus competencias.

- Diario de aprendizaje.

- Rúbrica de evaluación.
- Plan de desarrollo.
- Plan de seguimiento.

I.6. CODIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información recogida mediante la aplicación de los diversos instrumentos de evaluación es procesada e interpretada con la finalidad de otorgarle una valoración determinada. Este paso se efectúa, principalmente, con fines de promoción del estudiante donde se establece el grado de desarrollo de los criterios de desempeño y las competencias.

Por codificación se entiende la tabulación y análisis de información evaluativa conforme a ciertos criterios valorativos que permiten su unificación y facilitan su análisis.

La calificación consiste en la asignación de notas, conforme los niveles de logro de aprendizaje y escalas establecidas, a los resultados evaluativos obtenidos, con el propósito de tener un parámetro que permita la interpretación del aprendizaje alcanzado. (Díaz, 1982: 20).

El IESPP-GP asume el modelo de los niveles que está diseñado para evaluar los cambios de rendimiento a consecuencia del aprendizaje, con el fin de comprobar si se ha aprendido algo y hasta qué punto se ha aprendido bien. Se ocupa de hacer juicios sobre la actuación. Esta evaluación está referida a criterios de desempeño. (Biggs, 2008: 180).

En esta propuesta del Sistema de Evaluación se considerará la definición anticipada de criterios de calificación como parte de la planeación de la evaluación. La evaluación final tomará en cuenta lo siguiente:

Calificación final	Peso porcentual
○ Productos de proceso	35%
○ Autoevaluación y coevaluación	15%
○ Producto Final	25%
○ Portafolio final integrado	25%

Total	100%
-------	------

Cada uno de los docentes al inicio del semestre presentará los instrumentos de evaluación de los aprendizajes en su área, de tal manera que los estudiantes tengan conocimiento de los requerimientos y exigencias que deben seguir para elaborar los productos o evidencias de aprendizaje solicitados en cada área.

CALIFICACIÓN FINAL: Considera los siguientes aspectos:

- **Productos de proceso:** Son aquellas evidencias de aprendizaje que los estudiantes irán construyendo durante el desarrollo de los contenidos del área. Se puede considerar: reportes de lecturas, organizadores de conocimiento, pruebas escritas, exposiciones, prácticas.
- **Autoevaluación:** Se debe motivar al estudiante y darle la oportunidad de manifestar su calificación cualitativa y cuantitativa respecto a sus aprendizajes. Se le solicita que argumente su decisión; la nota que él se asigne será inalterable, ni los docentes ni sus compañeros podrán modificarla. Puede utilizar el diario de aprendizaje, fichas de meta cognición etc.
- **Coevaluación:** Los estudiantes tienen la oportunidad de participar en la calificación de sus compañeros, valorando el desempeño que manifiesten en cada una de las actividades realizadas durante el semestre académico.
- **Producto final:** Esta evidencia de aprendizaje debe permitir que el estudiante integre conocimientos, habilidades y actitudes, es decir se debe solicitar la presentación de un producto con cierto grado de complejidad por semestre. Este debe englobar, por dimensiones, todos los criterios de desempeño seleccionados para el semestre.

Puede ser: Monografía, Proyecto de Investigación, Manual de estrategias y actividades de aprendizaje, se sugiere evaluarlo empleando una rúbrica. Los resultados que se obtengan servirán para hacer la valoración de los criterios de desempeño del perfil al finalizar cada semestre académico.

- **Portafolio integrado de aprendizaje:** Se realizará de forma individual a lo largo del todo el semestre académico. Los estudiantes deberán seleccionar las evidencias de aprendizaje más significativas obtenidas en cada una de las áreas curriculares y establecer la relación entre ellas.

Debe ser entregado para su revisión por lo menos dos veces durante el semestre académico; las fechas de presentación serán definidas por el jefe de la unidad académica.

El equipo responsable elaborará el instrumento necesario para la evaluación del portafolio considerando el esquema y exigencias institucionales para su elaboración. Teniendo en cuenta el número de estudiantes de cada carrera y especialidad se distribuirán la cantidad de portafolios que les corresponde revisar y evaluar. Finalmente, socializarán en equipo los resultados encontrados y los compartirán con los estudiantes, dando las orientaciones necesarias para su mejora si es necesario.

Una vez identificados los calificativos de cada uno de estos aspectos se promedian y se obtienen el calificativo final del área en el semestre académico.

CATEGORÍAS	SIGNIFICADO	CALIFICACIÓN
Sobresaliente	El criterio de desempeño ha sido satisfecho ampliamente por el estudiante de acuerdo a los indicadores de evaluación establecidos en la matriz y otros adicionales.	19 -20
Muy bueno	El criterio de desempeño ha sido satisfecho ampliamente por el estudiante de acuerdo a los indicadores de evaluación establecidos en la matriz	17-18
Bueno	El criterio de desempeño ha sido satisfecho de manera significativa por el estudiante de acuerdo a los indicadores de evaluación establecidos en la matriz.	15-16
Suficiente	Cumple apenas con el nivel mínimo aceptable.	13-14

- **Registro auxiliar:**

Es el instrumento de codificación diseñado en consenso por cada institución y que debe ser empleado por cada docente de área para anotar los productos solicitados y registrar los calificativos obtenidos por los estudiantes en cada uno de ellos.

El esquema presentado contiene:

- Datos generales de identificación del área.
- Una columna en el lado izquierdo para los nombres de los estudiantes matriculados en el área.
- Columnas para cada uno de los aspectos considerados en la calificación final con sus respectivos pesos porcentuales.
- Subcolumnas en cada aspecto para evaluaciones de proceso de ser necesarias.
- Una columna para la calificación final.
- Una columna para anotar alguna observación.

Promedio final: es el calificativo final que se obtendrá aplicando la siguiente formula:

$$\frac{\mathbf{P.P. \times 2 \% + A \times 1 \% + P.F. \times 3 \% + P.I.A. \times 2 \%}}{\mathbf{1 \%}} = \mathbf{P.F.}$$

I.7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Debe realizarse tan pronto se haya aplicado algún instrumento, lo que permite obtener datos con la finalidad de brindarle al estudiante la realimentación oportuna y ajustar el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto permite tomar decisiones con respecto al desempeño de los estudiantes en cualquiera de los momentos en que se evalúe. El análisis e interpretación de resultados al final del semestre consiste en la valoración de toda la información recogida en la evaluación del producto final, para darle significado y valorar los logros previstos en los criterios de desempeño seleccionados para el semestre académico en cada área curricular.

I.8. FORMULACIÓN DE JUICIOS, LA TOMA DE DECISIONES E INFORMES.

Una vez identificados los logros así como los problemas y sus causas, se procede a elaborar sugerencias que expresen señalamientos concretos de posibles soluciones o medidas correctivas para las deficiencias encontradas, así como recomendaciones sobre lo que es conveniente seguir haciendo o aplicando porque hasta el momento ha tenido buenos resultados. Esta última fase del proceso implica entonces la formulación de juicios, la toma de decisiones y la emisión de un

informe que estará a cargo del profesor responsable de cada área el mismo que será socializado con los demás profesores del semestre y entregado al Jefe de Unidad académica y Jefe de área del ser caso.

Evaluar es juzgar y el equipo de docentes de cada semestre académico toma decisiones apoyados en estos juicios. Se sugiere para ello seguir los siguientes pasos:

- a) Especificar el objetivo (determinar qué se quiere).
- b) Identificar las posibles alternativas (y sus resultados más probables).
- c) Considerar las consecuencias de cada tipo de acción y sus posibles resultados.
- d) Escoger la mejor alternativa.

Principios

- a) Debe ofrecer toda la información necesaria para aquellos a los que se dirige.
- b) Debe ser claro y fácilmente comprensible para aquellos a los que se dirige.

Sugerencias para ayudar a la elaboración de un informe:

- a) Elaborar el informe con claridad.
- b) Incluir una guía para interpretar la información que proporcione dicho informe.
- c) Dar información relevante y significativa, debe ser seleccionada.
- d) Explicar cuando sea necesario, cómo la información ayudo a la toma de decisiones y formulación de juicios.

Una vez concluido el informe el docente que ha sido designado por la Institución convocará al estudiante para una entrevista donde se le informa los resultados obtenidos y analizan en conjunto los aspectos evaluados con la finalidad de que el estudiante elabore el Plan de Desarrollo.

Esta entrevista deberá llevarse a cabo en un ambiente amable, tranquilo y respetuoso. Debe ser la oportunidad ideal para explorar con el estudiante su desempeño presente, el cumplimiento de responsabilidades y los compromisos adquiridos para un buen trabajo; así como los aspectos de posible mejoramiento, aprendizaje y cambios. También debe ser la oportunidad para identificar y comprender los sentimientos y actitudes de los estudiantes frente a su desempeño académico.

10. PROPUESTA DE GESTIÓN

La política que impulsa el Ministerio de Educación en cuanto a la elaboración e implementación del PEI persigue consolidar la calidad educativa. La calidad desde el punto de vista institucional es la situación en la que todos los factores y elementos que participan en el hecho educativo propician un ambiente que favorece el proceso de aprendizaje significativo y permiten alcanzar las metas y objetivos planteados en la visión institucional, en el tiempo previsto con eficacia y eficiencia. Estos factores son: infraestructura, aulas iluminadas y ventiladas, mobiliario adecuado, instalaciones deportivas; tecnología educativa, metodologías innovadoras, textos, medios y materiales educativos acordes al enfoque pedagógico, entre otros, elementos primordiales que forman parte del documento del PEI.

10.1. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN

Se consideran los siguientes principios:

- a. **Principio Participativo:** Entendido como el ejercicio del derecho de las personas y el involucramiento activo, la asunción de roles, responsabilidades y la toma de decisiones por parte de los miembros de la comunidad educativa con la finalidad de mejorar la gestión educativa y garantizar la calidad de la educación.
- b. **Principio Calidad:** Significa organizar los procesos administrativos y pedagógicos con racionalidad y pertinencia, para que puedan contribuir efectivamente a la construcción y distribución del conocimiento y a la prestación de otros servicios relevantes para la comunidad y la sociedad como un todo. Se sustenta en la identificación de los usuarios y sus necesidades, el diseño de normas, estándares y el diseño de procesos que conduzcan hacia la calidad.
- c. **Principio Comunicativo:** Siendo el “el objeto de la gestión es la formación de seres humanos“, este enfoque se centra en la subjetividad de los actores, ¿de qué manera se llega a los compromisos de acción entre ellos? Estos son mediados a través del lenguaje. Bajo esta perspectiva el lenguaje aparece como la coordinación de las acciones y por lo tanto el énfasis es puesto en el desarrollo de las destrezas comunicacionales “entendidas como procesos de comunicación que facilitan o impiden que ocurran las acciones deseadas”. La gestión es entendida como “el desarrollo de compromisos de acción obtenidos de conversaciones para la acción; y éstas se consiguen mediante la capacidad de formular peticiones y obtener promesas.

- d. Principio Intercultural:** La perspectiva intercultural está a la base de la gestión participativa. Esta permite dialogar con los distintos grupos humanos de la sociedad peruana, especialmente entre el mundo urbano y rural. La interculturalidad no es solo el reconocimiento a la diferencia sino también enfatiza en la importancia de tener en cuenta la diversidad existente entre los distintos grupos, el acceso. Hay que señalar que en nuestro país la interacción entre los distintos actores es asimétrica especialmente entre la población de áreas rurales.
- e. Gestión centrada en los estudiantes:** El estudiante es el eje central del trabajo institucional, todas las acciones se realizan con la finalidad de contribuir con su formación integral y competitiva; y con el desarrollo de su pensamiento complejo, crítico-reflexivo.
- f. Jerarquía y autoridad claramente definida:** Es un principio que permite garantizar la unidad de acción de la organización en la cual la dirección ejerce funciones y como tal dirige, impulsa y coordina, sin disminuir las competencias propias de cada instancia.
- g. Claridad en la definición de canales de participación:** La participación de los miembros de la comunidad educativa debe guardar coherencia con los objetivos institucionales. Cada integrante debe saber dónde, cómo, por qué y qué resultados se pueden esperar.
- h. Personal de acuerdo a su especialización:** El personal es ubicado tomando en cuenta sus habilidades para optimizar su rendimiento y realización personal, en favor del buen funcionamiento de nuestra institución.
- i. Coordinación fluida y bien definida:** Se establece una coordinación ágil y oportuna que permite mejorar las acciones en conjunto y evitar esfuerzos innecesarios.
- j. Transparencia y comunicación permanente:** Todas las acciones que se realicen en las diferentes áreas de gestión administrativa y pedagógica del ámbito institucional deben ser conocidas por todos los actores de la institución y la comunidad en general. Esto contribuirá a tener un clima favorable de relaciones, evitando malos entendidos y acusaciones innecesarias.
- k. Liderazgo:** Se es capaz de unir a todos los miembros; crear y mantener el ambiente necesario para que todo el personal se involucre en la consecución de los objetivos estratégicos de la institución educativa.
- l. Mejora continua:** Con el propósito de satisfacer las necesidades de nuestros estudiantes, se mejoran los procesos, las formas de trabajar y la organización de tareas.

10.2. MODELO ORGANIZACIONAL

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén es una organización planteada como un sistema socio-técnico – educativo integrado, deliberadamente constituido para la formación de profesionales en la educación, con una formación integral de acuerdo contexto socioeconómico y político.

Toma el Modelo organizacional inteligente para el desarrollo de aprendizajes conscientes, desarrollo de aprendizajes complejos y de organización postmoderna de educación superior. La inteligencia no es una cualidad abstracta sino, que está colocada dentro de una circunstancia (relación con el medio) y que tiene un rol que cumplir dentro de las situaciones problemáticas que surgen del enfrentamiento medio y el desempeño de los profesionales que egresan.

Esta se desarrolla al tener en cuenta:

- "Sistema social" formando a los profesionales como seres humanos que trabajaran en la formación integral de personas.
- "Seres vivos" como sistemas determinados estructuralmente que dinámicamente se deben constituir y delimitar como redes que interaccionan con otras personas y no como seres aislados.
- Percibe al cambio estructural como posibilidad de desarrollo y manteniendo siempre firme su visión "conservación de la organización".
- Mantiene la conservación de la adaptación, es decir forma a los profesionales de acuerdo a las necesidades y exigencias de la educación peruana. Chandler, sugiere realizar distinciones entre una "respuesta de adaptación" y una "innovación creativa".

La propuesta del modelo de organización inteligente está basada en tres teorías:

10.2.1. TEORÍAS DE SISTEMAS

El IESPP Gran Pajatén constituye un sistema que contempla los siguientes elementos:

- ✓ Entrada o insumo o impulso (input). Lo constituyen los egresados de Educación Secundaria que ingresan para estudiar la carrera de educación, los docentes, administrativos y directivos. Es decir, la entrada está constituida por el recurso humano.
- ✓ Salida, producto o resultado (output). Los profesionales de educación que egresan.

- ✓ Procesamiento o procesador o transformador (throughput). Son las actividades, secuencias, métodos, procedimientos que realizan en el proceso de formación que dura diez ciclos académicos durante cinco años, se desarrollan los planes curriculares.
- ✓ Retroacción o retroalimentación o retroinformación (feedback). Es el control permanente que permite reajustar al iniciar la formación, durante y después ella para mejorar nuestro servicio y la formación del profesional que egresa de nuestra institución.
- ✓ Ambiente. Es de gran interés para facilitar la formación y son sus aulas construidas con los criterios técnicos, los recursos presentes en cada ambiente.

10.2.2. TEORÍA DEL AUTOPOIESIS

Significa que: una institución se desarrolla por el esfuerzo y apoyo de todos los que laboran en ella.

Las características asumidas son las siguientes:

- Autonomía y libertad, de las personas que participan en todo el proceso, pero con responsabilidad.
- Emergente, el pensamiento de seguir avanzando con propuestas pertinentes e innovadoras para mejorar la formación. Los gerentes no siempre hacen lo que les es encomendado; más aún, hacen otras cosas que no le son encomendadas, pero que va en beneficio de la institución (Mintzberg, Henry).
- Clausura de operación, como producto de la auto regulación y control del personal en los procesos de la formación.
- Autoestructuración. Organización que se adapta su estructura para lograr sus objetivos con eficacia y eficiencia.
- Reproducción autopoética, es el desarrollo por la capacidad de los que participan con visión prospectiva y no pesimista.

Nuestra organización toma en cuenta al "lenguaje" como mecanismo fundamental de interacción en su operar. Utilización de la lingüística, como recurso para operar en la recurrencia de interacciones cooperativas. Además, considerará que las relaciones son de trabajo y no de relaciones sociales,

considera que es necesario tener en cuenta al producto que son seres humanos y los que los producen (forman) también son seres humanos; por lo tanto, las relaciones sociales humanas deben ser de mayor nivel de consideración.

10.2.3. TEORÍA DE LOS PROCESOS CONSCIENTES

La organización del IESPP Gran Pajatén se sustenta en el principio dialéctico-sistémico-holístico.

- La dialéctica, se refiere a la organización que cambia para prestar un mejor servicio según el avance científico y para satisfacer las necesidades en la educación de nuestra región y del país.
- Sistémico, para facilitar el análisis y el control de los procesos y mejorar la formación de profesionales.
- Holística, en relación a la formación y desarrollo de los saberes de los sujetos de nuestra organización; deben tener una formación integral y no como conocimientos aislados sino como un todo.

Los saberes que se tendrán en cuenta para mejorar el desarrollo en la educación de todo el personal es la que propone Edgar Morín y son siete:

- 1°. Para eliminar las cegueras del error y la ilusión del conocimiento debe aparecer como necesidad primera el conocimiento del conocimiento.
- 2°. Los principios de un conocimiento pertinente nos obligan a dar paso a un modo de conocimiento capaz de abordar problemas globales y fundamentales, capaz de aprehender los objetos en sus contextos, sus complejidades y sus conjuntos, para desarrollar la aptitud natural de la inteligencia humana para ubicar todas sus informaciones en un contexto y en un conjunto.
- 3°. La condición humana debe ser objeto de cualquier educación, por consiguiente, a partir de las disciplinas actuales, es posible reconocer la unidad y la complejidad humanas reuniendo y organizando conocimientos dispersos en las ciencias de la naturaleza, en las ciencias humanas, la literatura y la filosofía y mostrar la unión indisoluble entre la unidad y la diversidad de todo lo que es humano.
- 4°. Enseñar la identidad terrenal y organizacional, (Para ello Gouldner distingue entre quienes llama “cosmopolitanos” que tienen un grado

pequeño de lealtad hacia la organización y grande hacia su profesión mientras que los “locales” tienen una gran lealtad). Enseñando la historia de la era planetaria que comienza con la comunicación de todos los continentes y mostrar cómo se volvieron intersolidarias todas las partes del mundo, señalando la complejidad de la crisis planetaria y mostrando que todos los humanos, confrontados desde ahora con los mismos problemas de vida y muerte, viven en una misma comunidad de destino los formadores y los formados.

- 5°. Para enfrentar las incertidumbres, la educación debería comprender la enseñanza de las incertidumbres para ello se debe enseñar principios de estrategia que permitan afrontar los riesgos, lo inesperado, lo incierto, y modificar su desarrollo en virtud de las informaciones adquiridas en el camino.
- 6°. Enseñar la comprensión, que es al mismo tiempo medio y fin de la comunicación humana. La sociedad necesita comprensiones mutuas en todos los sentidos; el desarrollo de la comprensión necesita una reforma de las mentalidades.
- 7°. La ética del género humano, debe ser conducido por la educación, hacia una "antropo-ética", considerando el carácter ternario de la condición humana: individuo sociedad-especie. La ética no se podría enseñar con lecciones de moral, sino que debe formarse en las mentes a partir de la conciencia de que el humano es al mismo tiempo individuo, parte de una sociedad, parte de una especie.

10.3. MODELO DE LIDERAZGO QUE TIENEN EL PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE Y JERÁRQUICO DEL IESPP “GRAN PAJATÉN”

El modelo de líder que vive el personal directivo y jerárquico en la relación con las personas que intervienen en el proceso de formación en los profesionales de la educación está basado en:

10.3.1. MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE BERNARD BASS (1981)

- ✓ El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso.

- ✓ Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollo del personal que colabora en el logro de objetivos institucionales, mientras que a la vez promueven el desarrollo personal.
- ✓ Promueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo de la organización. (Burns, 1978).
- ✓ Pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno del personal a su cargo; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

10.3.2. COMPONENTES BÁSICOS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

a. Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático).

- Este es fuerte entre líderes de nuestra organización que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.
- Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los que trabajan con ellos para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

b. Consideración Individualizada.

Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores.

- Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente.
- También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores.
- Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad.
- La responsabilidad de los seguidores no sólo cubre simplemente sus requisitos de trabajo ni está dirigida exclusivamente a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores están adquiriendo mayor responsabilidad para su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo.

c. Estimulación Intelectual.

- Los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos / problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y re-examen de suposiciones subyacentes a los problemas.
- Utilizan la intuición así como una lógica más formal para solucionar los problemas.
- Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras.
- Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder.
- Llegan a ser más innovadores con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.

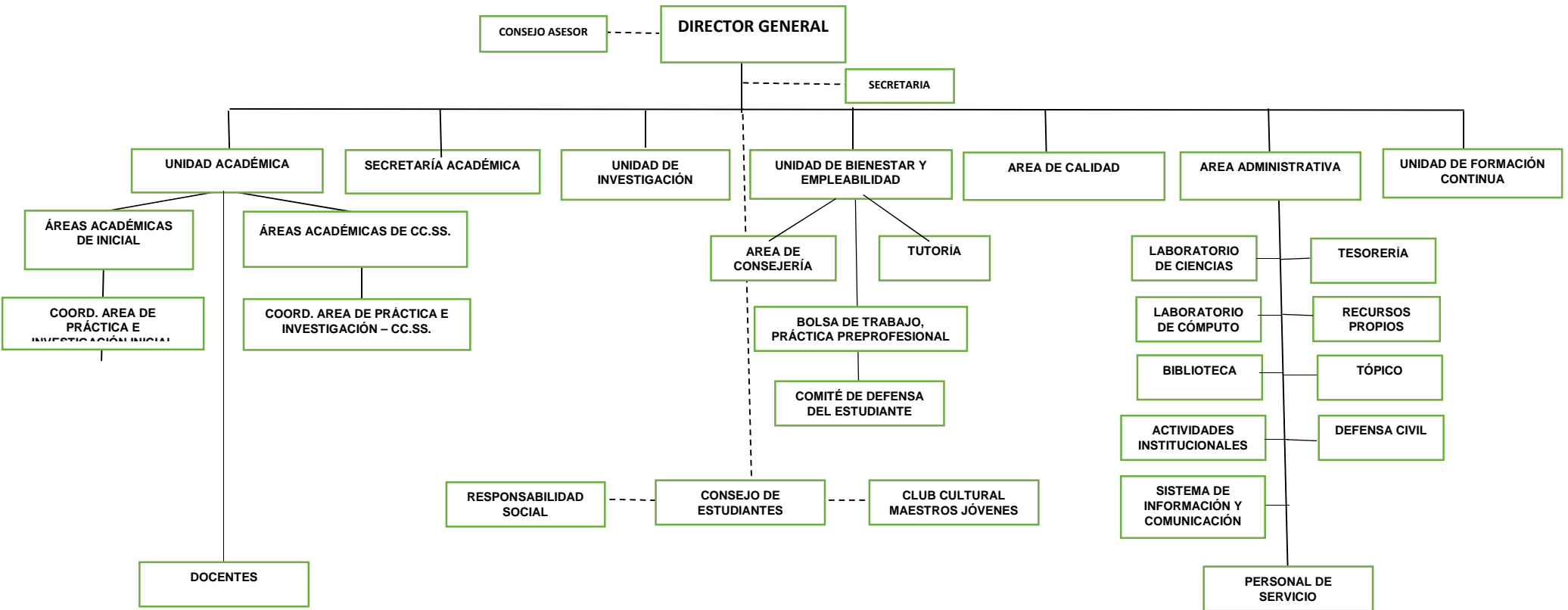
d. Liderazgo Inspiracional.

Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad.

10.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL IESPP GRAN PAJATÉN

El siguiente modelo organizacional del IESPP-GP refleja los cambios de la nueva concepción educativa un modelo organizativo, adecuadamente concebido y dimensionado, acorde con la educación moderna.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL 2018



10.5. PERFIL DEL DIRECTOR

En el aspecto personal y profesional:

- Convicción sobre los principios de ética y moral que rigen el ejercicio profesional y desempeño funcional.
- Cultivar y ejercitar la iniciativa y la creatividad e incluir su práctica en el resto del personal.
- Habilidad para comunicarse y establecer relaciones adecuadas con los demás, respetando y valorando sus opiniones.
- Conocer la estructura del sistema educativo.
- Conocer el marco institucional del Sector Educación.
- Conocer las atribuciones y competencias de las instancias de gestión educativa y las relaciones de ésta con el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén.
- Estar permanentemente informado sobre la situación cualitativa y cuantitativa del sistema educativo.
- Conocer la problemática más relevante que en la actualidad aqueja al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén.
- Contar con habilidades para identificar y resolver problemas.
- Ser proactivo y visionario de la realidad a futuro.
- Practicar un liderazgo eficaz para el logro de objetivos compartidos.
- Mantener una permanente actitud promotora de innovaciones educativas y mejora de la calidad educativa.
- Conocer y desarrollar habilidades sobre el marketing personal.

En la gestión pedagógica:

- Mantenerse permanentemente informado sobre los avances que se registran en las ciencias y tecnología de la educación.
- Manejar los métodos de observación científica para el análisis crítico de la problemática del proceso de enseñanza-aprendizaje y sus elementos técnicos.
- Manejar técnicas y procedimientos para identificar las necesidades e intereses educativos de los educandos y los requerimientos de capacitación docente.
- Conocer métodos y técnicas para conducir y evaluar la diversificación curricular.
- Dominio de técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación del trabajo de aula.
- Utilizar los resultados de la medición de calidad educativa para retroalimentar y mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Conocer y orientar el manejo de los elementos administrativos de la gestión pedagógica: Cuadro de horas, calendarización académica, certificados de estudios.

En la gestión institucional:

- Conocer los nuevos paradigmas y enfoques modernos de gestión: calidad total, reingeniería, mejora continua y trabajo colaborativo.
- Conocer conceptos y aplicar técnicas y procedimientos de gerencia moderna en las instituciones de educación superior pedagógica.
- Dominio en el manejo de los instrumentos de gestión para orientar y conducir su formulación, aplicación y monitoreo: PEI, Plan Anual, Reglamento Institucional y Manuales de Procedimientos.
- Aptitud para definir y construir el perfil deseado de la institución de educación superior pedagógica.
- Conocer estrategias para administrar el cambio encaminado a lograr una nueva cultura institucional en la institución de educación superior pedagógica.
- Conocer e interpretar adecuadamente la normatividad relacionada a la gestión pedagógica.
- Conocer y desarrollar habilidades sobre el marketing institucional.

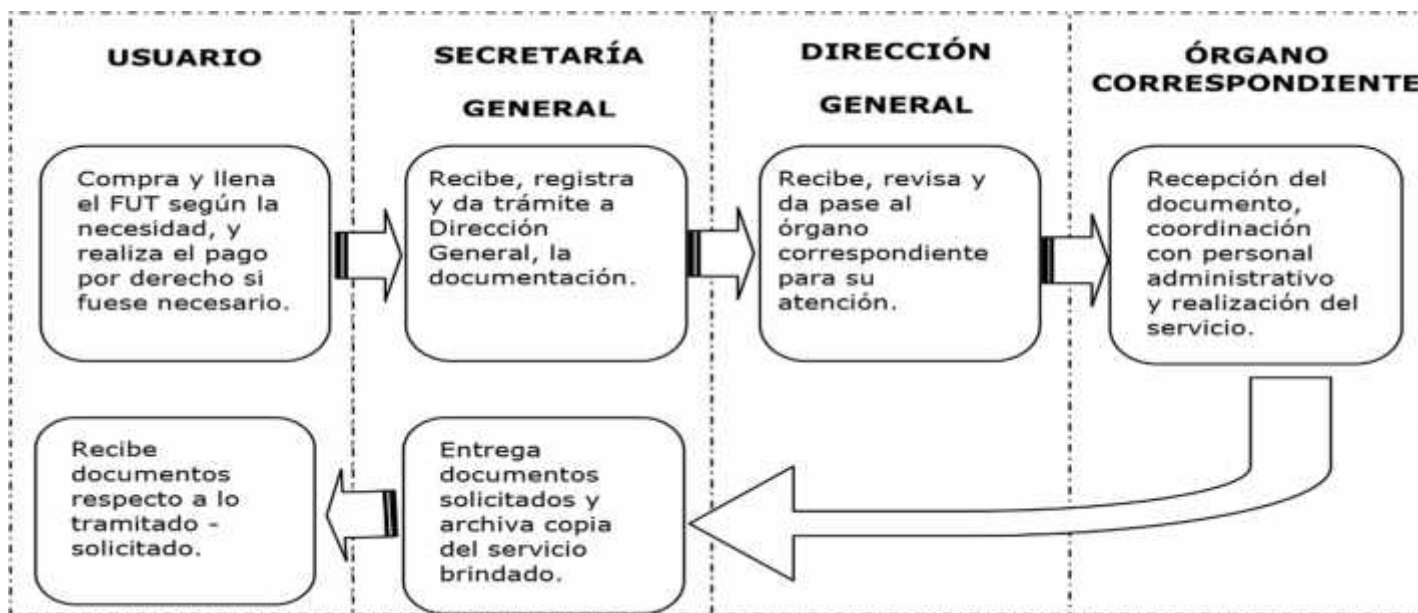
En la gestión administrativa:

- Conocimiento y manejo de normas y técnicas para administrar los recursos de la institución educativa: Personal, recursos financieros, recursos propios, abastecimiento, elementos contables (Libro de Caja).
- Conocer los requisitos y normas que permita una adecuada propuesta de personal que debe contratar la institución educativa.
- Conocimiento de procedimientos y normas de control interno.
- Capacidad para establecer canales de comunicación y participación de los agentes educativos y la comunidad.
- Conocer estrategias para mantener un clima institucional adecuado y fomentar el trabajo en equipo.
- Conocimientos básicos para administrar el mantenimiento del local y equipos de la institución, así como la seguridad e higiene industrial.

10.6. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN INTERNA

A. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

1. DENOMINACIÓN DEL TRÁMITE	<ul style="list-style-type: none">✓ Trámite para obtener el título profesional.✓ Trámite para sustentar tesis de investigación educativa.✓ Trámite para desarrollar ciclo adicional (promociones del 2010).✓ Trámite para desarrollar cursos paralelos y de subsanación.✓ Trámite para solicitar licencia de estudios.✓ Trámite para solicitar reincorporación de estudios.✓ Trámite para solicitar permiso: por salud, otros.✓ Trámite para solicitar justificación de inasistencia.✓ Trámite para realizar convalidación de estudios.✓ Trámite para solicitar certificados de estudios.✓ Trámite para solicitar copia de título profesional.✓ Trámite para solicitar constancia: de no adeudo, de trabajo, otros.✓ Trámite para solicitar traslado interno – externo.✓ Trámite por autenticación de título profesional.✓ Otros.
2. ACCIONES	<ul style="list-style-type: none">✓ Adquisición de FUT en Unidad Administrativa y llenado del formulario según la denominación del trámite.✓ Recepción del FUT en Secretaría General y pase a la Dirección General.✓ Dirección General deriva el documento a la jefatura correspondiente o retorna a Secretaría General, según corresponda para la atención del servicio.✓ La jefatura respectiva elabora y entrega el documento de respuesta solicitado por el usuario.



B. PROCEDIMIENTOS PEDAGÓGICOS

✓ PROCESO DE SUSTENTACIÓN Y TITULACIÓN

a) Proceso de Sustentación de la Tesis de Investigación:

1°. La Tesis de Investigación:

La elaboración de la tesis de investigación es responsabilidad del estudiante o grupo de estudiantes (máximo 02 estudiantes), orientado por el asesor de tesis. Realizan las siguientes acciones:

- ❖ Al término del desarrollo del Área de Investigación Aplicada IV (Semestre VIII), el docente responsable del área curricular mencionada eleva al Área de Investigación Educativa los informes de aprobación de los proyectos de Tesis que ejecutó cada estudiante o grupo de estudiantes con el visto bueno del asesor respectivo, para que se emita la Resolución Directoral de Aprobación correspondiente.
- ❖ Para la aprobación del informe de tesis de investigación, los interesados presentarán por Secretaría General un ejemplar anillado del documento, adjuntando el documento de opinión favorable del asesor, así como la copia de la Resolución Directoral que aprobó el proyecto de tesis de investigación.
- ❖ La Dirección General deriva el Informe de Tesis a la Unidad Académica para que éste designe al Informante de Tesis para que lo revise, para lo cual tiene diez (10) días hábiles para dar su opinión favorable o desfavorable. Si es favorable, será devuelto a los interesados para su impresión final y reproducción de tres ejemplares debidamente anillados; pero si fuera desfavorable, también serán devueltos, pero para que levanten las observaciones y continúe el proceso. Realizado los cambios sugeridos se emitirá una Resolución Directoral
- ❖ Culminado el proceso de sustentación de la tesis y si los miembros del jurado no realizaron nuevas observaciones al informe de tesis, entonces, el estudiante o grupo de estudiante que sustentaron procederán a empastar y presentar los tres ejemplares de tesis en un plazo no mayor de cinco (5) días para continuar con el proceso de titulación; pero, si los miembros del jurado realizaron nuevas observaciones al informe de tesis, se

devolverán al estudiante o grupo de estudiante que sustentaron, los tres ejemplares anillados para que levanten las observaciones en un plazo no mayor de diez (10) días, luego lo presentarán para su verificación y si cumplieron con levantar las observaciones se dará pase para que lo empasten y puedan continuar con el proceso de titulación.

2º. Requisitos para la Sustentación de la Tesis:

Se encuentran aptos para sustentar la tesis de investigación los egresados que cumplen con:

- ❖ Constancia de haber aprobado todas las pruebas de suficiencia: Comunicación, Matemática, Tecnología de Información y Comunicación e inglés.
- ❖ Resolución directoral de aprobación de la Tesis de investigación (copia).
- ❖ Informe de opinión favorable del asesor de tesis.
- ❖ Informe de opinión favorable del informante de tesis.
- ❖ Certificado de estudios de Educación Superior Visados del I al X ciclo.
- ❖ Tres (03) fotografías actuales a colores en fondo blanco, alisado. (tamaño pasaporte) Hombres: camisa, corbata y saco; Mujeres: blusa y saco.
- ❖ Constancia de Egresado (copia).
- ❖ Constancia de no adeudar (pensiones, libros ni materiales educativos) con el visto bueno del Jefe de la Unidad Administrativa.
- ❖ Constancia de haber aprobado los 220 créditos del Plan de Estudios correspondiente. (copia)
- ❖ Constancias de Tutoría (I al VIII Ciclo). (copia)
- ❖ Copias autenticadas por la UGEL de los certificados de capacitación. Pudiendo ser (02) Cursos extracurriculares brindados por el IESPP-GP y (02) por otras instituciones educativas debidamente acreditadas, anexar constancia de certificado.
- ❖ Comprobantes de pagos por derecho de sustentación.

3°. Desarrollo del proceso de sustentación:

- ❖ Para el proceso de sustentación de tesis, el Director General asume las siguientes funciones:
 - Autoriza por R.D. el proceso de sustentación designando a los miembros del jurado:
 - Presidente : Jefe de Unidad Académica o Director General.
 - Secretario : Informante de Tesis.
 - Vocal : Docente de la especialidad y/o a fines.
 - Refrenda el Acta de Titulación para optar el Título Profesional.
- ❖ Para el proceso de sustentación de tesis, el Jefe de Unidad Académica asume las siguientes funciones:
 - Organiza el proceso de sustentación en coordinación con los docentes de investigación.
 - Designa al informante de cada tesis dándole un plazo de diez (10) hábiles para la revisión y alcance de las observaciones.
 - Convoca a los miembros del jurado de sustentación. El acto de sustentación requiere de la presencia plena del jurado, si faltara uno de ellos, el acto se posterga por 72 horas.
- ❖ Para el proceso de sustentación de tesis, la Secretaría Académica asume las siguientes funciones:
 - Publica con tres días de anticipación a la fecha de sustentación el cronograma respectivo, indicando el número de la R.D. que la autoriza, la fecha y hora de sustentación, la relación de estudiantes aptos para sustentar, el nombre de la carrera, el título de la tesis y los nombres de los miembros del jurado.
 - Elaborar para cada estudiante:
 - Certificados de estudios y coordina su visación por la DRE/SM.
 - Constancia de egresado.
 - Acta de Titulación.
 - Nómina de Expeditos por grupo de tesis después del acto de sustentación.

- Organiza por grupos de sustentación, en una carpeta, los documentos señalados en el literal precedente, incluyendo la constancia de aprobación de Pruebas de Suficiencia Académica para Titulación.
- Entrega al Presidente del Jurado antes del acto de sustentación, los siguientes documentos:
 - Resolución Directoral de aprobación de la tesis.
 - Resolución Directoral de designación del jurado.
 - Actas de sustentación.
 - Formato de preguntas.
 - Medallas.

❖ **Fases de la sustentación de la tesis de investigación:**

Actividades previas al desarrollo de las fases de la sustentación:

- Al inicio de la sustentación, el secretario del jurado dará lectura del nombre del (los) estudiante, así como el título del trabajo presentado. Acto seguido se iniciará la sustentación.
- El secretario del jurado indicará que el acto de sustentación de la tesis de Investigación tendrá una duración máxima de 45 minutos en la exposición y 15 minutos en preguntas por cada jurado, dependiendo éste del número de estudiantes que sustentan.

Fases de la sustentación:

- Exposición del estudiante.
 - Observaciones e interrogantes del jurado en relación con la tesis expuesta.
 - Calificación del jurado a cada estudiante.
 - Registro de notas en el Acta de Titulación a cargo del Presidente del Jurado y firma de sus miembros.
 - Juramentación de los aprobados.
- ❖ La sustentación del informe de tesis se debe realizar en un plazo no mayor a dos años, a partir de la fecha de expedición de la

Resolución Directoral de Aprobación del proyecto de tesis de investigación, en caso contrario pierde su vigencia.

- ❖ El proceso de sustentación de una tesis de investigación, con fines de titulación, se realizará en acto público.
- ❖ El periodo de sustentación de los informes de investigación se realizará a lo largo de todo el año.

4º. De la Calificación de la sustentación de la tesis:

- ❖ Terminada la sustentación, el (los) estudiante(s) abandonará(n) la sala mientras el jurado procede a la calificación y el llenado de actas.
- ❖ En caso de aprobación, con nota igual o mayor a catorce (14), el estudiante será invitado a la sala, donde el presidente le comunicará por medio del secretario el resultado de la sustentación, tomando luego el juramento de estilo.
- ❖ En caso de desaprobación, el jurado comunicará el resultado del examen en forma escrita, con la indicación que el estudiante tiene una última oportunidad de sustentación. La nota desaprobatoria en la sustentación es menor de catorce (14).
- ❖ El jurado calificará las dos primeras fases, para determinar la aprobación o desaprobación, para lo cual empleará una ficha de evaluación de la sustentación.
- ❖ El promedio final de los tres jurados debe ser igual o mayor a catorce (14) según lo que estipula las normas de titulación para aprobar la sustentación.
- ❖ En la calificación de la sustentación, intervendrán todos los miembros del jurado, la cual será secreta e individual, utilizándose la escala vigesimal.
- ❖ Cada miembro del jurado calificará a los estudiantes cuantificando los rubros de acuerdo a la escala señalada en la ficha de evaluación respectiva, la firmará y entregará al presidente del jurado, quien obtendrá el promedio, entregando al Secretario para su registro en el acta, anotando la palabra “APROBADO” o “DESAPROBADO”, según corresponda.

- ❖ Finalizado el proceso de calificación los miembros del jurado firmarán las actas, que el presidente entregará al Secretario Académico del IESPP Gran Pajatén.
- ❖ Si el egresado obtiene por primera vez nota desaprobatoria en el proceso de sustentación, tendrá un plazo de seis meses como máximo y un mes como mínimo para volver a solicitar una nueva fecha de sustentación con el mismo tema de tesis.
- ❖ Si el egresado obtiene por segunda vez nota desaprobatoria en el proceso de sustentación, deberá realizar una nueva tesis de investigación.
- ❖ El fallo del jurado es inapelable.

5°. Otras precisiones en relación a la sustentación de la tesis:

- ❖ No existe titulación externa, por lo tanto no se debe realizar las sustentaciones en instituciones diferentes al Instituto donde terminó su carrera el estudiante.
- ❖ La inasistencia injustificada de un miembro del jurado, será sancionada de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Institucional (equivalente a un día de trabajo).
- ❖ Los miembros del jurado no deben tener parentesco hasta el 3er grado de consanguinidad y 3er grado de afinidad con los estudiantes que van a sustentar.
- ❖ Los jurados pueden cambiarse por los siguientes motivos:
 - Algún parentesco, previa comprobación del mismo.
 - Movimiento del personal (cese, destaque u otro)
 - Previa denuncia y queja por alguna relación interpersonal.
- ❖ El acto de sustentación puede ser anulado totalmente en el siguiente caso: La comprobación dentro de los diez días posterior al acto, cualquier relación entre algún estudiante que va a sustentar y uno o más miembros del jurado que no fue denunciado o aclarado con anterioridad.
- ❖ Es responsabilidad del estudiante, que va a sustentar, la omisión de cualquier tipo de relación con el jurado.

b) Proceso de titulación:

1°. Son requisitos para obtener el Título de Profesor:

- ❖ Constancia de haber aprobado los 220 créditos del Plan de Estudios correspondiente.
- ❖ Constancia de haber aprobado con nota mínima de catorce (14) todas las pruebas de suficiencia: Comunicación, Matemática, Tecnología de Información y Comunicación e inglés. (copia autenticada por la DRE/SM)
- ❖ Acta de sustentación y aprobación de la tesis de investigación.
- ❖ Partida de nacimiento original.
- ❖ Copia legalizada por el Notario del Documento Nacional de identidad – DNI.
- ❖ Certificado de estudios de Educación Superior del I al X semestre, Visados por la DRE/SM.
- ❖ Certificados de estudios de educación secundaria, originales, visados por la UGEL/MC.
- ❖ Seis (06) fotografías actuales a colores, tamaño pasaporte, de frente, en fondo blanco alisado. Hombres: camisa, corbata y saco; Mujeres: blusa y saco.
- ❖ Constancia de no adeudar (pensiones, libros ni materiales educativos) con el visto bueno del Jefe de la Unidad Administrativa.
- ❖ Comprobantes de pagos por derecho de titulación.

2°. Registro del Título Profesional:

- ❖ Acciones administrativas del Secretario Académico:
 - Coordina el caligrafiado del título, éste se debe llenar sin enmendaduras ni borrones, con tinta china negra y letra tipo imprenta. Una vez llenado, debe ser firmado y sellado, con tinta de color negro, por el Director General del IESPP-GP y por el interesado.
 - Organiza la carpeta de titulación de cada egresado, la que incluye:
 - Partida de nacimiento original. Declaración jurada en el caso de no existir archivos documentarios por desastres naturales.

- Copia autenticada del Documento Nacional de Identidad – DNI.
 - Certificados de estudios de Educación Secundaria, originales, visados por la UGEL.
 - Certificados de estudios de Educación Superior, originales, visados por la DRE.
 - Acta de Titulación.
 - Nómina de Expeditos.
 - Título en original y copia autenticada, sin fecha, debidamente firmado y sellado por el Director General y por el interesado, con fotografía (pegada y sin sello del instituto).
 - Copia del dispositivo legal que autoriza la carrera.
 - Resolución de traslado o convalidación de estudios, si fuera el caso.
 - Cuatro (04) fotografías actuales a colores, tamaño pasaporte, de frente y en fondo blanco.
 - Comprobante de pago por derecho de titulación, de conformidad con el TUPA de la DRE.
- ❖ Acciones administrativas del Director General:
- Otorga conformidad mediante R.D. a la carpeta de titulación.
 - Solicita a la DRE el registro de Títulos Profesionales, adjuntando las carpetas de titulación y la R.D. de conformidad en cada una de ellas.

3º. Acciones de la Secretaría Académica posteriores al proceso de titulación:

- ❖ Registra el número de título profesional y el número de la R.D.R. que autoriza la inscripción en el Libro de Registro de Títulos Profesionales.
- ❖ Entrega al interesado el Título Profesional y la R.D.R. de autorización de inscripción, previa firma en el Libro de Registro de Títulos Profesionales.

C. PROCEDIMIENTOS EXTERNOS

Relaciones Interinstitucionales.

- ❖ Nuestra institución desde el Área de Práctica y Práctica Pre-profesional mantiene una vinculación con diversas instituciones educativas de Juanjuí y la provincia de Mariscal Cáceres, ya que nuestros estudiantes realizan sus acciones de prácticas pedagógicas y administrativas en dichas instituciones. Este hecho se concreta con la firma de un convenio entre ambas partes, a través de la cual las instituciones educativas se comprometen a dar las facilidades y acompañar a nuestros estudiantes en sus acciones de práctica docente y el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, a realizar acciones de capacitación y actualización según lo requieran las mismas.
- ❖ Nuestra institución participa en los actos cívico-patrióticos, religiosos y otros, como institución educativa superior, miembro de la comunidad; ello como respuesta a invitaciones de instituciones educativas de Educación Básica, institutos, UGEL, universidades, Essalud y municipalidades.
- ❖ También existe un vínculo de apoyo a la cultura a través de la participación de la comunidad educativa en diferentes actividades sociales y culturales en alianza con diversas instituciones educativas de la localidad.
- ❖ El IESPP-GP en su preocupación por mantener informado, capacitado y atendido en aspectos de salud a nuestros estudiantes y personal, debe establecer coordinaciones con la finalidad de que los primeros cuenten con el Sistema integral de salud (SIS) y para los segundos se implementen acciones de prevención, a través de charlas, controles médicos periódicos en y fuera de la institución.

10.7. CLIMA INSTITUCIONAL

En toda institución el clima organizacional es sumamente importante para crear condiciones laborales favorables que redunden en la formación del estudiante. Si bien el IESPP-GP tiene a favor el establecimiento de buenas relaciones entre sus actores institucionales es importante fortalecerlo dado el movimiento (ingresos-salida) de los mismos, por tanto, se hace necesario:

- Promover permanentemente un clima favorable, evidenciándose en la relación de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, demostrando un gran sentido de pertenencia, afirmando la identidad y práctica de valores.

- El liderazgo que ejercen los directivos en nuestra institución debe fomentar un clima de participación activa de sus miembros, permitiendo el empleo de diversos canales de comunicación que conlleven a unas relaciones humanas armoniosas.
- La institución debe ser percibido como una estructura organizada que permite desarrollar de manera eficiente el trabajo, brindando un servicio de calidad de acuerdo al respeto a nuestra cultura y a las exigencias del mundo globalizado.
- En la institución, la toma de decisiones, según corresponda, debe tener como base el consenso, con una participación democrática en la que se evidencia un trabajo colaborativo con una participación democrática de los estamentos.
- Debe enfatizarse las capacitaciones, jornadas o talleres de crecimiento personal, espiritual y profesional en cada semestre y ser organizadas por el equipo de bienestar, psicología, u otra dependencia, en coordinación con la jefatura de Formación en Servicio o Unidad Académica, debiendo recibir el respaldo de la Dirección General y la Unidad Administrativa.
- Evaluar los niveles de satisfacción del personal de la comunidad educativa, deben constituirse en una acción importantes para recabar información que permita fortalecer el trato horizontal y práctica de valores entre sus miembros.
- El clima institucional debe favorecer una cultura de paz que prevenga la aparición de problemas psicosociales e incentive la regulación de los comportamientos, reconociendo los buenos y sancionando las faltas.

10.8. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS

10.8.1. RECURSOS HUMANOS

10.8.1.1. PERSONAL DIRECTIVO Y JERÁRQUICO

Los puestos del personal directivo y jerárquico, el IESPP “Gran Pajatén”, son cubiertos según la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y su Reglamento (Capítulo II del título IV), aprobado por D.S. N° 004-2010-ED y las normas específicas que se emitan para ello.

10.8.1.2. PERSONAL DOCENTE

El docente es un agente del proceso educativo, tiene como misión contribuir eficazmente a la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

Para el ejercicio de la docencia en el IESPP “Gran Pajatén”, se requiere de título universitario o profesional de acuerdo con la

especialidad. Además, es requisito haber aprobado el concurso público y lograr vacante en estricto orden de mérito.

Durante la jornada laboral, el docente cumple las funciones de enseñanza, investigación, producción, actualización científico-técnica, administración del sistema educativo, asesoramiento y supervisión.

El docente que presta servicios en los Institutos y Escuelas se sujeta al régimen laboral que corresponda, de acuerdo a ley.

El contrato del personal docente, se lleva a cabo en el marco de las “Normas y Procedimientos para la Contratación de Personal Docente en Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos”, que emite el Ministerio de Educación, realizando las siguientes acciones:

1. Del Comité de Contratación:

- Es designado por el Consejo Directivo y ejerce sus sus funciones para la cobertura de las plazas vacantes que se generen en el año lectivo.
- Está conformado por el director General, el Jefe d la Unidad Académica, el Jefe de la Unidad Administrativa y un docente formador y, como alterno, el Secretario Académico.

2. De la inscripción y requisitos de los postulantes:

- El postulante debe acreditar los requisitos que se indiquen en la normatividad, tales como: solicitud dirigida al director General, copia autenticada de sus documentos personales, académicos y de experiencia docente.

3. Etapas del proceso de contrato:

- La Dirección General realiza la convocatoria, con el cronograma correspondiente, teniendo en consideración el pago de las remuneraciones oportunas del personal contratado y el buen inicio del año académico.
- El Comité evalúa los expedientes, teniendo en cuenta los criterios y valoraciones contemplados en las fichas elaboradas para el caso. Se consideran los siguientes aspectos:
 - Formación y experiencia profesional (hasta 27 puntos).

- Desarrollo profesional (hasta 30 puntos).
 - Méritos (hasta 3 puntos).
- Para la evaluación del desempeño profesional, se consideran los siguientes criterios:
- Conocimiento de la realidad de la localidad (hasta 5 puntos).
 - Conocimiento general de pedagogía y metodología para la formación profesional (hasta 5 puntos).
 - Conocimiento de la especialidad o área (hasta 10 puntos).
 - Simulación o demostración práctica de conocimientos en procesos pedagógicos (hasta 20 puntos).
- Los docentes, luego de la evaluación del expediente, son evaluados en su desempeño con una sesión de aprendizaje.
- Luego de la absolución de reclamos, se concluye el proceso de selección de personal. El presidente del Comité de Contratación eleva los resultados del proceso con las respectivas propuestas a la Dirección Regional de Educación para la emisión de las resoluciones de contrato.
- Finalmente, en acto público, se adjudican en estricto orden de mérito, a los docentes ganadores, haciendo uso del formato de Acta de Adjudicación.

10.8.1.3. PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal administrativo se rige por lo establecido en el régimen laboral que corresponda, de acuerdo a ley.

10.8.2. RECURSOS FINANCIEROS

Los recursos que dispone el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén son los denominados “Recursos Directamente Recaudados”, es decir, aquellos que son obtenidos directamente de los alumnos, proyectos productivos y público en general como contraprestación por un servicio educativo brindado a los alumnos o un trámite administrativo realizado a favor de los interesados.

El Instituto no percibe transferencias o financiamiento directo por parte del Estado para el cumplimiento de sus fines.

Los ingresos obtenidos se captan en sujeción a la normatividad vigente para los IESPP Públicos, y son destinados a los fines que señala dicha normatividad. Se consideran las siguientes normas:

- Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior. 004-2010-ED. Aprueba el Reglamento de la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- D.S. N° 016-2004-ED: “Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Educación”. TUPA.
- R.M. N° 0023-2010.ED. Aprueba el Plan de Adecuación de los Actuales Institutos y Escuelas de Educación Superior a la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- R.D. N° 023-2006-EF/76.01: “Clasificadores y Maestro del Clasificador de Ingresos y Financiamiento para el Año Fiscal 2006”
- R.D. N° 010-2007-EF/76.01: “Clasificadores y Maestro del Clasificador de Ingresos y Financiamiento para el Año Fiscal 2007”
- R.D. N° 002-2007-EF/77.15: “Directiva de Tesorería”
- R.D. N° 0165-2010-ED. Aprueba los Diseños Curriculares Básicos Nacionales, para su Aplicación por los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógicos Públicos y Privados, a partir de las Promociones Ingresantes en el año 2010.
- R.D. N° 0592-2010-ED. Aprueba las Normas Nacionales para la Titulación y Otorgamiento de Duplicado de Diploma de Título en Carreras Docentes y Artísticas en Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos y Privados.
- R.D. 0321-2010-ED, Lineamientos para elaborar el Reglamento Institucional y Documentos de Gestión en los Institutos y Escuelas de Educación Superior de Formación Docente y Artístico”.
- R.D. N° 006-2011-ED, Aprueba los “Lineamientos Complementarios para el proceso de Adecuación de los Institutos y Escuelas de Educación Superior de Formación Docente y Artístico”.
- R.J. 0452-2010-ED que aprueba la Directiva N° 022-2010-ME/SG-OGA-UPER de fecha 11 de Marzo del 2010, "Normas que regulan el proceso de selección de personal para cubrir mediante encargatura de puesto o de función las plazas directivas y jerárquicas de los Institutos y Escuelas Nacionales y de Educación Superior Públicos".

- R.J. 0898.2010-ED, Rectifica Directiva 022-2010-ME-SG-0GA-UPER, los Anexos 1-A, 1-B,1-C, 1-D, 2-A, 2-B, 3-A, 3-B, 4-A, 5-A, 5-B, 6 y 7, "Normas que regulan el Proceso de Selección de Personal para cubrir mediante Encargatura de puesto o de función las plazas directivas y jerárquicas de los Institutos y Escuelas Nacionales y de Educación Superior Públicos", aprobada por la Resolución Jefatura N° 0452-2010-ED.

Al ser el IESPP-GP una institución educativa pública conformante del Estado, los recursos que obtiene por los servicios educativos tienen la condición de "Tasas".

En general, el instituto percibe los siguientes ingresos propios por las siguientes categorías:

- Tasas por partidas y sub partidas.
- Venta de Bienes
- Prestación de servicios
- Rentas de la Propiedad
- Multas, sanciones y otros
- Otros ingresos corrientes

Los Recursos Directamente Recaudados son destinados prioritariamente a las siguientes partidas:

- Bienes y Servicios (Servicios no Personales, materiales de: oficina y enseñanza, de limpieza, eléctricos, de construcción, sanitarios, de laboratorio y primeros auxilios, repuestos y accesorios, servicio telefónico, energía eléctrica, agua potable, mantenimientos y reparaciones, impresiones, publicidad, adquisición de material bibliográfico, capacitaciones, etc.)
- Otros gastos corrientes (Viáticos y asignaciones, movilidad local, supervisiones de prácticas, etc.)
- Otros gastos de capital (adquisición de equipos, ampliación y mejora de infraestructura)

TASAS:

- Actas de sustentación.
- Autenticación de certificados de estudios.
- Autenticación de títulos.

- Autenticación de sílabos.
- Carnet biblioteca - alumnos regulares.
- Carnet de biblioteca- egresados.
- Certificados de estudios.
- Certificado de egresado.
- Certificados de cursos.
- Constancia de estudios.
- Constancia de no adeudo.
- Constancia de vacante.
- Constancia de pertenecer al tercio superior.
- Constancia de informe de práctica.
- Convalidación de estudios.
- Copia autenticada de recibo de ingreso.
- Cursos ciclo adicional.
- Cursos de nivelación.
- Cursos de subsanación.
- Cursos paralelos.
- Derecho de examen de admisión.
- Derecho de trámite.
- Derecho de jurado.
- Derechos de sustentación.
- Derechos de titulación.
- Duplicado de boleta de notas.
- Duplicado de diploma.
- Examen de suficiencia.
- Formato de título.
- Justificación de inasistencias.
- Licencias. Matrícula.
- Reincorporación de estudios.
- Revisión de informe de desempeño laboral.
- Revisión de informe de práctica.
- Rectificación de nombres y apellidos.
- Traslados.

VENTA DE BIENES:

- Venta de bases.
- Venta de medallas.

- Venta de prendedores.
- Venta de separatas.
- Venta de lapiceros. Otros.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

- Copias simples.
- Cursos libres.
- Duplicado de comprobante de pago.
- Fondo de asistencia de salud – FAS.
- Record de pagos.
- Servicio de nivelación académica.
- Servicios profesionales.
- Capacitaciones.

RENTAS DE LA PROPIEDAD:

- Alquiler de auditorio.
- Alquiler de computadoras.
- Alquiler de equipo de sonido.
- Alquiler de infraestructura.
- Alquiler de Togas.
- Alquiler de proyector multimedia.
- Concesión del cafetín.

OTROS INGRESOS CORRIENTES:

- Actividades.
- Rifas.
- Taller de danza.

10.9. SISTEMAS O MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y FISCALIZACIÓN

10.9.1. FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO

Constituye un órgano de Dirección integrado por el Director General, el Jefe de la Unidad Académica, los jefes de las Áreas Académicas, jefe de Unidad Administrativa, 1 representante de los estudiantes y 1 representante de los docentes, Tiene como funciones, en el marco de la normativa vigente:

- a. Aprobar y dirigir la ejecución del Proyecto Educativo Institucional a través del PAT y los proyectos de implementación, asumiendo la responsabilidad de las acciones ejecutadas.
- b. Aprobar el presupuesto anual de la institución y monitorear su correcta ejecución.
- c. Convocar los concursos de admisión.
- d. Convocar a los concursos para cubrir plazas docentes en la institución.

10.9.2. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Está a cargo del Director General, es la máxima autoridad académica y representante legal de la institución. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Las funciones que le competen a la Dirección General son:

- a. Planificar, gestionar, supervisar y evaluar la marcha institucional con la participación de la comunidad educativa.
- b. Dirigir la ejecución de los planes de desarrollo institucional y del presupuesto.
- c. Convocar para la elección de los representantes del Consejo Institucional, de conformidad con lo establecido en el artículo 30° de la Ley 29394.
- d. Convocar a los del Consejos Directivo e Institucional.
- e. Ejecutar las disposiciones emanadas del Consejo Directivo.
- f. Elaborar, en coordinación con el Consejo Directivo, el proyecto de presupuesto anual.
- g. Dirimir, en caso de empate, las decisiones adoptadas por el Consejo Directivo y el Consejo Institucional.
- h. Firmar Convenios, con la previa opinión favorable del Consejo Directivo, con entidades, organizaciones o agencias de cooperación nacional e internacional, siempre y cuando se respete la finalidad formativa, la normatividad que rige a dichas entidades y redunde en beneficio de la formación personal, profesional y socio comunitario de los estudiantes.

10.9.3. FUNCIONES DEL CONSEJO INSTITUCIONAL

- A. En aspecto de participación:
 - a. Participar en la formulación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de trabajo, Reglamento Interno,

Proyecto Curricular de Centro y demás instrumentos de gestión educativa.

- b.** Promover mecanismos y modelos de participación de los actores educativos de la sociedad civil, para contribuir al buen clima y liderazgo institucional, así como en la evaluación de la gestión de la institución orientada a mejorar su prestigio en la comunidad.
- c.** Participar en la elaboración del Cuadro de distribución de horas efectivas de clase mediante un representante en la Comisión respectiva.
- d.** Fortalecer la organización, funcionamiento y seguimiento de “Círculos de Mejoramiento de la calidad del Aprendizaje y Enseñanza”, “Círculos de Investigación-Innovación” y otras formas de organización de estudiantes, personal docente y administrativo conducentes a elevar la calidad de los servicios educativos.
- e.** Proponer acciones concretas de sensibilización en la comunidad educativa orientadas a la conservación del local y uso adecuado del mobiliario y equipos.
- f.** Proponer a la Dirección, normas de convivencia para el personal y alumnado del Instituto y criterios de participación en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.
- g.** Velar por el cumplimiento de las normas de convivencia y asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la comunidad educativa.
- h.** Participar en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo de la Institución.
- i.** Promover mecanismos de tipo académico, deportivo y cultural con otras instituciones y la conformación de organizaciones juveniles.
- j.** Promover mecanismos de reconocimiento y estímulos al personal docente y administrativo, que destaquen en su desempeño en el aula y en el Instituto, y a los estudiantes según los resultados obtenidos en el marco del Proyecto Curricular de Centro y en el Proyecto Educativo Institucional.

B. En aspectos de concertación:

- a.** Promover el establecimiento de vínculos con las organizaciones e instituciones de la localidad que potencien el uso de los recursos existentes.

- b. Brindar apoyo a la Dirección de la Institución Educativa en la resolución de conflictos que se susciten al interior de ella.
 - c. Generar acuerdos que fortalezcan la mejora de la gestión pedagógica, institucional y administrativa, priorizando los procesos de aprendizaje-enseñanza relacionados con la comprensión lectora y el pensamiento lógico-matemático, promoción de comportamientos de vida organizada en función de valores, y una cultura de derechos en cada aula de la Institución Educativa.
- C.** En aspectos de vigilancia:
- a. Vigilar la equidad en el acceso y permanencia de los estudiantes.
 - b. Cautelar y vigilar la ejecución del presupuesto participativo local y regional en función del Proyecto Educativo Institucional y los demás instrumentos de gestión.
 - c. Ejercer acciones de vigilancia en el desempeño de los actores de la Institución Educativa y evitar acciones externas que afecten el buen funcionamiento institucional, promoviendo el trabajo digno, la gestión transparente y participar en su evaluación.
 - d. Supervisar el número de horas efectivas de clase que reciben los alumnos de acuerdo al número de horas programadas en el Plan de Estudios y cuadro de distribución de horas.
 - e. Verificar el uso efectivo de horas de clase por nivel y áreas curriculares según la secuencialización de contenidos y competencias del Proyecto Curricular del Centro.
 - f. Confirmar la asistencia y puntualidad de los docentes de acuerdo al horario de clases.

10.9.4. FUNCIONES DEL ÁREA DE UNIDAD ACADÉMICA

La Unidad Académica depende de la Dirección General de la Institución y está constituida por el conjunto de carreras que ésta oferta. Es dirigida por el Jefe de la Unidad Académica del cual dependen las Áreas Académicas que también es dirigida por un Jefe. Las funciones del Jefe de la Unidad Académica son:

- a. Planificar, supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades académicas y servicios pedagógicos que la institución y la Unidad Académica realiza, en coordinación con los Jefes de las Áreas Académicas.
- b. Supervisar la aplicación de la normatividad técnico pedagógica correspondiente.
- c. Promover la calidad profesional de los formadores de la institución.
- d. Coordinar con los Jefes de áreas Académicas la actualización e implementación del Centro de Recursos.
- e. Coordinar con el Jefe de la Unidad Administrativa las partidas presupuestales del IESPP-GP orientadas a la adquisición de bibliografía especializada y actualizada, equipamiento e implementación de los servicios pedagógicos.
- f. Coordinar con el Jefe de la Unidad Administrativa las partidas presupuestales necesarias para la actualización y capacitación a docentes del IESPP-GP; asimismo, coordinar con el Jefe del área Académica y Formación en Servicio.
- g. Coordinar con el equipo de tutores y delegados de aula en asuntos de formación académica.
- h. Coordinar con Secretaría Académica los asuntos relacionados con la formación de los estudiantes.
- i. Promover la capacitación y actualización de los docentes, realizando sesiones de estudio y reuniones de equipo, incentivando la creatividad en la metodología, incidiendo en el logro del objetivo básico del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén.
- j. Aprobar, monitorear, supervisar y evaluar el Plan Anual de Trabajo de cada una de las Áreas Académicas, tendientes a optimizar el aspecto académico de los estudiantes del IESPP-GP.
- k. Coordinar con el jefe del Área de Bienestar y Proyección social los Planes de Tutoría, tendientes a mejorar la formación personal y profesional de los estudiantes del IESPP-GP.
- l. Coordinar con los Jefes de cada Área Académica la planificación organización, implementación, ejecución y evaluación de la Práctica y Práctica Pre Profesional.
- m. Brindar orientación académica a estudiantes de la institución a fin de garantizar el logro de los objetivos institucionales.
- n. Realizar actividades generales de orientación para los estudiantes.

- o. Ofrecer el asesoramiento a los estudiantes en asuntos de su competencia.
- p. Proponer investigaciones tendientes al desarrollo Institucional y Comunal.
- q. Monitorear proyectos institucionales y de innovación educativa.
- r. Asesorar, aprobar y monitorear proyectos con fines de titulación.
- s. Organizar el proceso de sustentación del informe de tesis con fines de titulación en coordinación con la Dirección General y Secretaría Académica.
- t. Asesorar a la Dirección General y demás estamentos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén en asuntos de su competencia.
- u. Coordinar con Universidades y Otros Centros de Educación Superior la ejecución de Programas de Actualización y Perfeccionamiento Docente en Coordinación con los jefes de las Áreas Académicas, Unidad Administrativa, Secretaría Académica y Área de Formación en Servicio.
- v. Elaborar, implementar, ejecutar y evaluar el Plan de Trabajo del programa: Servicio Educativo de Nivelación Académica (SENA), Sala de Estimulación Temprana.
- w. Participar en Equipo y/o en Comisiones de Trabajo designados por la Dirección General.
- x. Orientar al Consejo de Estudiantes sobre sus funciones específicas.
- y. Elaborar las Normas Complementarias para el cumplimiento de sus funciones y las actividades de su competencia.
- z. Organizar y difundir el proceso de admisión.

10.9.5. FUNCIONES DEL SECRETARIO ACADÉMICO

La Secretaría Académica es un órgano de apoyo encargada de cumplir las siguientes funciones:

- a. Organizar y administrar los servicios del registro académico y de evaluación del estudiante.
- b. Organizar el proceso de titulación profesional y su tramitación.
- c. Elaborar y sistematizar la base de datos estadística de la institución.
- d. Coordinar con los jefes de las áreas académicas y docentes el proceso de evaluación.
- e. Elaborar el plan anual del área de secretaría académica.
- f. Efectuar acciones de matrícula, traslados internos y externos, incorporaciones y licencias a petición de los estudiantes interesados.

- g. Elaborar información estadística sobre la información de las evaluaciones académicas.
- h. Organizar y orientar el manejo de registros de evaluación.
- i. Manejo del archivo de documentación de la evaluación académica como registros y actas.
- j. Informar a los alumnos sobre la evaluación y entrega de boletas de notas al finalizar cada semestre.
- k. Organizar el proceso de convalidación, subsanación de las áreas académicas.
- l. Revisión permanente del Blog del Área de Formación Inicial Docente: <http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/> como canal de comunicación e interacción con la comunidad educativa, para remitir información, así como recibir sugerencias y opiniones referidas a la formación docente.

10.9.6. FUNCIONES DEL JEFE DE ÁREA ADMINISTRATIVA

Son funciones del Jefe de la Unidad Administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, los siguientes:

- a. Gestionar y proveer los recursos necesarios para la óptima gestión institucional.
- b. Elaborar, ejecutar y evaluar el presupuesto de la institución.
- c. Administrar los bienes y recursos institucionales.
- d. Informar a las autoridades y a la comunidad educativa sobre el manejo de los recursos y bienes institucionales.
- e. Organizar al personal administrativo para el desarrollo de sus actividades.
- f. Mantener en condiciones operativas el sistema informativo integral.
- g. Otras inherentes al cargo que señale el Reglamento Institucional.
- h. Supervisar el cumplimiento de las funciones del personal administrativo.

10.9.7. FUNCIONES DEL COORDINADOR DEL ÁREA DE FORMACIÓN EN SERVICIO

Es un órgano de apoyo encargado de organizar y desarrollar actividades para la formación de docentes en servicio, como capacitación, actualización, segundo título y sus funciones son:

- a. Elaborar el estudio de la oferta y demanda de capacitación y actualización docente en el ámbito de influencia.
- b. Elaborar el plan de capacitación acorde con la demanda de los docentes en formación y en servicio.
- c. Realizar la difusión de las actividades dirigidas a los docentes en formación y en servicio.
- d. Presentar a las instancias correspondientes los planes de capacitación y actualización para la respectiva aprobación.
- e. Realizar convenios con instituciones educativas u otras para el desarrollo de las acciones de capacitación y actualización.
- f. Gestionar los programas de formación en servicio.

10.9.8. FUNCIONES DEL JEFE DE ÁREAS ACADÉMICAS

Las Áreas Académicas son responsables de la planificación, organización, ejecución, monitoreo y evaluación de actividades y servicios académicos de su competencia; estas actividades se deben desarrollar en coordinación con el jefe de la Unidad Académica. Las Áreas Académicas de la institución son: Área Académica de Educación Inicial y Área Académica de Educación Secundaria.

Las funciones del jefe de Área Académica son:

- a. Aplicar la normatividad técnico pedagógico correspondiente al programa o carrera a su cargo.
- b. Sistematizar las prácticas pre – profesionales a su cargo.
- c. Coordinar con el Jefe de la Unidad Académica acciones de mejora de los docentes a su cargo.
- d. Coordinar con el equipo de tutores y delegados de aula para el mejoramiento de las actividades académicas.
- e. Asesorar la elaboración de sílabos, sesiones y otros instrumentos de planificación del aprendizaje.
- f. Coordinar con los docentes la selección de II.EE. para la realización de las prácticas.
- g. Realizar reuniones periódicas con los docentes a su cargo para el asesoramiento académico respectivo.
- h. Informar al jefe de la Unidad Académica sobre el desarrollo y cumplimiento de la parte académica.

10.9.9. FUNCIONES DEL JEFE DE PRÁCTICA PROFESIONAL

- a. Elaborar el plan de trabajo de la práctica profesional.
- b. Elaborar el Reglamento de la práctica profesional.
- c. Coordinar con las jefaturas académicas el plan de supervisión de práctica pre profesional de acuerdo a los informes de los docentes.
- d. Coordinar con los jefes y docentes para la realización de las prácticas profesionales.
- e. Informar al jefe de Unidad Académica sobre el desarrollo de las prácticas profesionales.
- f. Sistematizar las prácticas pre – profesionales a su cargo.
- g. Coordinar la firma de convenios interinstitucionales de las prácticas profesionales.
- h. Realizar reuniones permanentes de asesoramiento de la práctica profesional con los docentes.

10.9.10. FUNCIONES DEL JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

- a) Elaborar el plan anual del área de Investigación.
- b) Elaborar el Reglamento de Investigación.
- c) Convocar y presidir las sesiones del área de investigación y ejecutar sus acuerdos.
- d) Proponer al Consejo Directivo del IESPP Gran Pajatén, para su aprobación, las políticas y líneas de investigación en educación establecidas por el área de Investigación.
- e) Proponer al Consejo Directivo del IESPP Gran Pajatén, para su aprobación, el Plan Operativo y el Proyecto de Presupuesto anual del área de Investigación.
- f) Coordinar con las instituciones vinculadas al desarrollo de la ciencia y la tecnología aspectos inherentes a la investigación.
- g) Proponer la suscripción de convenios de cooperación interinstitucional en materia de investigación con universidades, centros de investigación y otras instituciones vinculadas al desarrollo de la ciencia y la tecnología.
- h) Dar seguimiento a los acuerdos del área de Investigación.
- i) Velar por el cumplimiento del Plan Operativo del área de Investigación.
- j) Presentar ante el Consejo Directivo del IESPP Gran Pajatén, la memoria anual del área de Investigación.

- k) Representar al Área de Investigación educativa en eventos e instancias, materia de su competencia.
- l) Proponer al consejo Directivo a los docentes internos y externos que conformarán el equipo del área de investigación.
- m) Administrar los recursos económicos asignados al área de Investigación.
- n) Asignar responsabilidades a cada uno de los miembros del equipo.
- o) Coordinar con el área de proyección y bienestar social, y unidad administrativa la búsqueda de financiamiento para la ejecución, y desarrollo de actividades vinculadas con la investigación (capacitaciones, seminarios, talleres, publicaciones, difusión, etc.).
- p) Llevar el control administrativo y patrimonial de los bienes y acervo documentario del área de Investigación.

10.9.11. FUNCIONES DE LOS DOCENTES

Son funciones de los docentes del IESPP-GP:

- a. Planificar, organizar, ejecutar y evaluar el desarrollo de la programación curricular, en coordinación con los docentes responsables de las respectivas áreas académicas.
- b. Ejercer la docencia con responsabilidad, ética profesional y dominio disciplinar actualizado.
- c. Coordinar, asesorar y supervisar la práctica pre – profesional.
- d. Promover y participar en proyectos productivos, pedagógicos o artísticos, de investigación, innovación o de extensión comunal.
- e. Orientar y asesorar proyectos de los estudiantes o tesis con fines de titulación.
- f. Realizar acciones de consejería, orientación o tutoría.
- g. Participar en la elaboración de los documentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI), Proyecto Curricular Institucional (PCI) y los sílabos.
- h. Otras funciones que estipule el Reglamento Institucional.
- i. Participar con compromiso en las actividades institucionales.

10.9.12. FUNCIONES DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

La merma de estudiantes en los últimos años y la inactividad de la organización estudiantil, generó la desactivación del Comité Ejecutivo del Consejo Estudiantil (CECE), por lo que desde hace tres años este estamento no

tiene el liderazgo necesario como para organizarse entre estudiantes; es pues necesario en este periodo 2017, promover la conformación del CECE y fortalecer su participación en los procesos de gestión institucional y académico. Se espera que asuman como funciones:

- a. Fomentar la práctica de valores institucionales entre los compañeros del Instituto en sus diversas especialidades.
- b. Participar responsablemente en la organización y realización de actividades educativas, culturales y de proyección social del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén.
- c. Fomentar entre los estudiantes la disciplina en todas las actividades internas y externas de la Institución.
- d. Proponer actividades que contribuyan al desarrollo institucional.
- e. Recoger y canalizar las expectativas, limitaciones o dificultades que presentan los estudiantes del IESPP-GP.
- f. Canalizar, respetando los niveles de convivencia y estamentos, los problemas del aula.

11. SISTEMA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y REALIMENTACIÓN

- a. El PEI 2018 operativizará a través de los planes anuales de trabajo considerando los proyectos de implementación.
- b. El monitoreo del PAT se hará a través de:
 - Reuniones informativas de los viernes.
 - Informe de cumplimiento de actividades presentes en el PAT
 - Visitas de monitoreo en la horas de reunión de equipos de trabajo.
- c. Al culminar el año los equipos de trabajo presentarán un informe de cumplimiento de objetivos de la actividad y determinarán su contribución al logro de los objetivos del PEI, lo cual deberá incorporarse en la memoria anual.
- d. Las limitaciones y dificultades encontradas se tomarán como referencia para implementar acciones de mejora continua.

12. PROYECTOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PEI

PROYECTO I

“HACIA EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE”

DIMENSIÓN	FACTOR	ESTÁNDAR
2. Formación integral	5. Gestión de los docentes	13. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Formar profesionales competitivos, críticos, reflexivos y creativos con docentes innovadores, con ética y responsabilidad social; en coherencia con la demanda local, regional y el país.

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 1.1. Sensibilizar a los docentes en la trascendencia de la capacitación y perfeccionamiento para la mejora en su desempeño docente.
- 1.2. Ejecutar cursos de capacitación y actualización, acorde a las necesidades de docentes y estudiantes.
- 1.3. Elaborar un plan de seguimiento a los docentes en la aplicación de métodos y técnicas pertinentes.
- 1.4. Evaluación, sistematización y difusión de logros académicos.

2. DESCRIPCIÓN:

El presente proyecto tiene por finalidad fortalecer las competencias profesionales de los docentes a través de cursos de capacitación y perfeccionamiento, mejorando su desempeño en el aula y fuera de ella. Estas capacitaciones pueden ser a través de propuestas por el MINEDU, DRE, UGEL-MC y el IESPP_Gran Pajatén

Debemos enfatizar que el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación es una herramienta fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto es de carácter imperativo su actualización permanente.

Sin duda alguna, estamos convencidos que el pensamiento crítico, reflexivo y la creatividad deben ser estimulados por los docentes en los diferentes semestres académicos a través de la creación de artículos científicos, ensayos y reflexiones; así mismo la sistematización de sus experiencias académicas.

La mejora continua de la formación inicial docente tiene un carácter biunívoco, puesto que a mejores docentes, mejores estudiantes; eso implica que la formación académica tiene que ser coherente con la práctica o desempeño.

Es necesario que la formación personal tenga un alto sentido ético con la práctica de valores y principios que nos identifique con la comunidad. Todas estas capacidades se verán reflejadas en la práctica pre profesional de los estudiantes, con incidencia en la responsabilidad social.

3. ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA:

Actividades	Responsables	Año 2017											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Promover la participación en cursos de capacitación y perfeccionamiento docente.	Unidad Académica Jefe de Área académica			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Realización de cursos de inglés y de computación e informática.	Unidad Académica Jefe de Áreas Académicas Jefe de Formación Continua y en Servicio									X	X	X	X
Curso “Técnicas y estrategias de evaluación”	Unidad Académica Jefe de Áreas Académicas Jefe de Formación Continua y en Servicio									X	X	X	
Elaborar un plan de seguimiento a los docentes en la aplicación de métodos y técnicas pertinentes.	Unidad Académica Jefe de Áreas Académicas Jefe de Formación Continua y en Servicio									X	X	X	X
Validación de productos de aprendizaje e Instrumentos de evaluación.	Unidad Académica Jefe de áreas académicas Jefe de Formación Continua y en Servicio								X				X
Sistematización de experiencias en el aula.	Unidad Académica, Jefe de Áreas Académicas, Jefe de Formación Continua y en Servicio											X	X
Difusión de logros académicos (Evidencias)	Unidad Académica, Jefe de Áreas Académicas.												X

4. META:

En el lapso de un año, 16 docentes, que equivale al 84% participan en el desarrollo de actividades de capacitación y perfeccionamiento.

5. PRESUPUESTO:

- a. Ingresos propios de la institución.
- b. Convenios con instituciones.
- c. Autofinanciado.

6. EVALUACIÓN:

Será por parte de las jefaturas de Unidad Académica y Formación en Servicio a través de la aplicación de instrumentos que midan el nivel de mejora de los desempeños de los docentes y estudiantes. La evaluación será durante todo el proceso, elevando un informe final de su ejecución.

PROYECTO II

“POTENCIANDO CAPACIDADES DE LOS ESTUDIANTES A TRAVÉS DE LA TUTORÍA”

DIMENSIÓN	FACTOR	ESTÁNDAR
2. Formación Integral	6. Seguimiento a los estudiantes	18. Seguimiento al desempeño de los estudiantes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: Brindar formación integral a los estudiantes, implementando un sistema de tutoría y apoyo pedagógico, que asegure la permanencia y la titulación.

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 1.1. Identificar problemas emocionales y académicos, utilizando instrumentos psicológicos y pedagógicos.
- 1.2. Brindar orientación psicológica y académica a los estudiantes a través del área de BIENESTAR Y TUTORÍA, garantizando la permanencia y la titulación, previniendo la deserción.
- 1.3. Evaluar los resultados de las actividades de reforzamiento y nivelación de los estudiantes para asegurar el logro de las competencias.

2. DESCRIPCIÓN:

El presente proyecto tiene por finalidad contar con mecanismos, para la identificación de problemas en el avance esperado de los estudiantes.

Así mismo contar con un sistema de tutoría y apoyo pedagógico, que asegure la permanencia y la titulación de los estudiantes, evitando la deserción de los estudiantes.

3. ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA:

Actividades	Responsables	Año 2017											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Elaborar y aplicar instrumentos psicológicos a los estudiantes de todos los semestres y especialidades.	Tutoría				X			X					
Identificar problemas emocionales y académicos, utilizando instrumentos psicológicos y pedagógicos	Tutoría							X					
Brindar orientación psicológica y académica a los estudiantes a través del área de BIENESTAR Y TUTORÍA, garantizando la permanencia y la titulación, previniendo la deserción	Tutoría									X			

Evaluar los resultados de las actividades de reforzamiento y nivelación de los estudiantes para asegurar el logro de las competencias.	Tutoría											X	X	X	
Seguimiento a los estudiantes detectados con bajo rendimiento académico.	Tutoría													X	
Sistematización de la información recopilada en el seguimiento.	Tutoría													X	X
Informe y difusión de los resultados.	Tutoría														X

4. META:

Se atenderá al 30 % de los estudiantes detectados con bajo rendimiento académico.

5. PRESUPUESTO:

a. Ingresos propios de la institución.

6. EVALUACIÓN:

Será por parte de Dirección General, jefe de la unidad de empleabilidad Y BIENESTAR SOCIAL, Coordinadora del área de tutoría. La evaluación será durante todo el proceso, elevando un informe final de los resultados obtenidos.

PROYECTO IV

“DOCENTES INVESTIGADORES, PROMOTORES DE CAMBIO”

DIMENSIÓN	FACTOR	ESTÁNDAR
2. Formación integral	7. Investigación Aplicada, Desarrollo Tecnológico / Innovación	24. Innovación. El programa de estudios fomenta la introducción o mejoramiento de un bien o servicio, proceso o método que combinen nuevos conocimientos y/o tecnologías así como combinaciones de los ya existentes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: En el periodo de 7 meses, realizar proyectos de investigación e innovación que aporten al desarrollo educativo institucional, local y regional.

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 1.1. Promover la organización de equipos de investigación multidisciplinarios en los docentes y no docentes de la institución.
- 1.2. Suscripción de convenios de cooperación institucional en materia de investigación.
- 1.3. Conformar los miembros de la comisión para la evaluación, aprobación y selección de proyectos de estudios para su ejecución.
- 1.4. Revisión y selección de proyectos de investigación que serán financiados para su ejecución.
- 1.5. Ejecución de un plan de seguimiento a los equipos de investigación.
- 1.6. Atender la solicitud de designación de asesores institucionales a los estudiantes del VIII semestre académico.
- 1.7. Realizar reuniones periódicas con los asesores institucionales para la revisión de estudios de investigación con fines de titulación.
- 1.8. Organizar y ejecutar el proceso de sustentación de estudios con fines de titulación.
- 1.9. Organizar la difusión de estudios de investigación.

2. DESCRIPCIÓN:

El presente proyecto tiene por finalidad fortalecer el proceso de transformación institucional hacia la mejora de los aprendizajes con docentes preparados, capacitados y actualizados con rol de promotor, facilitador e investigador; encaminados hacia el liderazgo institucional en la zona sur de la región San Martín mediante un trabajo en equipo poniendo en práctica lineamientos orientados hacia la investigación, con el objetivo de que ésta sea un recurso esencial para proporcionar una formación profesional de excelencia.

En el marco del buen desempeño docente y los estándares de calidad que deben reunir cada una de las instituciones educativas es propicio establecer mecanismos que ayuden al profesional a optimizar su labor formativa en el aula y aportar al desarrollo de la comunidad y por ende de la región. Asimismo, a los estudiantes optimizar su desempeño profesional como futuro docente.

En tal sentido, el presente plan es concordante con lo establecido en los documentos orientadores como el PEN, PER y el PEI; los cuales contribuyen a lograr la tan ansiada calidad educativa que conlleven al desarrollo social.

3. ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA:

Actividades	Responsables	Año 2015											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Organización de equipos de investigación multidisciplinarios en los docentes y no docentes de la institución.	Jefe de Área académica				X	X	X						
Suscripción de convenios de cooperación institucional en materia de investigación.	Dirección General Unidad Académica Jefe de Áreas Académicas.				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conformación de la comisión para la evaluación, aprobación y selección de proyectos de estudios para su ejecución.	Dirección General Unidad Académica Jefe de Áreas Académicas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Revisión y selección de proyectos de investigación que serán financiados para su ejecución.	Jefe de Áreas Académicas Comisión de revisión.						X	X	X	X	X	X	X
Ejecución de un plan de seguimiento a los equipos de investigación.	Jefe de áreas académicas						X	X	X	X	X	X	X
Reuniones periódicas con los asesores institucionales para la revisión de estudios de investigación con fines de titulación	Jefe de áreas académicas Asesores institucionales				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Designación de asesores institucionales a los entes investigadores.	Jefe de Áreas Académicas				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Organización y ejecución del proceso de sustentación de estudios con fines de titulación.	Jefe de Áreas Académicas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Organización de la difusión de estudios de investigación.													X

4. META:

En el lapso de un año el 70% de los docentes ejecutan estudios de investigación.

El 100 % de estudiantes del VIII, IX y X realizan la planificación y ejecución de estudios de investigación.

5. PRESUPUESTO:

- a. Ingresos propios de la institución. 3000.00 (Presupuesto PAT)
- b. Convenios con instituciones.
- c. Ingresos propios de los estudiantes.

6. EVALUACIÓN:

Será permanente durante todo el desarrollo del proyecto desde su planificación hasta su ejecución a través del Consejo Institucional.