



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA
“NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO” – PUERTO MALDONADO
D.S. de Creación N°12-85. ED del 20 de febrero de 1985
Licenciada con RM N 293-2024-MINEDU**

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2026-2030





DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN MADRE DE DIOS
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA
“NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO”
D.S. de Creación N°12-85. ED del 20 de febrero de 1985
Licenciada con RM N 293-2024-MINEDU



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2026-2030

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Escuela Superior Pedagógica Pública Nuestra Señora del Rosario, es un instrumento del planeamiento estratégico que tiene como finalidad conducir de manera eficiente la entidad educativa.

EQUIPO RESPONSABLE:

- | | |
|--|---|
| ▪ Dr. Diaz Pereira, Víctor Hugo | : Director General |
| ▪ Mg. Guillinta Tipiana, Elizabeth Areceli | : Secretario Académico |
| ▪ Téc. Juan Morales Félix | : Jefe del Área de Administración |
| ▪ Mg. Sotomayor Rivera, José Elmer | : Jefe de la Unidad Académica |
| ▪ Mg. Cornelio Figueroa, Silvia Elizabeth | : Jefe de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad |
| ▪ Dr. Villarruel Díaz, Jhemmy | : Jefe de Unidad de Investigación |
| ▪ Mg. Rucoba Frisancho, Jenny Marleny | : Coordinador de Área Académica |
| ▪ Prof. Mendoza Pareja, Maritza Helen | : Coordinador de Práctica Pre - Profesional e Investigación |
| ▪ Prof. Checcori Mamani, Mario Juan | : Coordinador del Área de Calidad |

AV. FITZCARRALD CDRA 14 - N°1428 - TAMBOPATA
PUERTO MALDONADO – MADRE DE DIOS
Teléfono: 082-352026
Web: www.eesnsrmadrededios.edu.pe

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN	6
1.1. Datos básicos de identificación	6
1.2. Resolución de aprobación	7
1.3. Reseña histórica de la EESPP "Nuestra Señora del Rosario"	9
1.4. Oferta educativa actual	11
2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DE LA EESPP	13
2.2. Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna	24
2.3. Mapeo de actores externos	37
2.4. Conclusiones del diagnóstico	38
3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO	41
4. VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES	44
4.1. Visión	44
4.2. Misión	44
4.3. Principios y valores institucionales	44
5. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS	47
7. ROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	57
7.1. Formación basada en competencias	57
7.2. Aprendizaje y enseñanza situada	58
7.3. Asumir el error como una oportunidad para el aprendizaje	58
7.4. Reconocer en el proceso formativo la centralidad del estudiante	59
7.5. Enfoque crítico reflexivo	60
7.6. Evaluación formativa	60
7.7. Investigación formativa	61
7.8. Perfil de egreso: Dominios y competencias	61
7.9. Modelo curricular	64
7.10. Diálogo de saberes	64
7.11. Enfoques transversales	64
7.12. Componentes curriculares	65
7.13. Modalidad para la prestación del servicio educativo	66
7.14. Organización y desarrollo de los programas de estudios	66

7.15.	Orientaciones generales para la gestión del currículo	66
7.16.	Matriz de directrices de la gestión pedagógica.....	67
8.	PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	68
8.1.	El Planeamiento Institucional	68
8.2.	Gestión del pensamiento crítico reflexivo, humanístico y ambiental.	68
8.3.	Gestión del cambio	69
8.4.	Gestión de la planificación.....	69
8.5.	Gestión del monitoreo y evaluación	70
8.6.	Principios de organización	70
8.7.	Gobierno y organización.....	72
8.8.	Estilos de gestión.....	73
8.9.	Acompañamiento y monitoreo.....	74
8.10.	Directrices de gestión estratégica institucional	75
8.11.	Directrices de la gestión pedagógica	75
8.12.	Directrices de soporte institucional.....	76
9.	POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	77
9.1.	Propuesta para el desarrollo de la investigación e innovación	77
9.2.	Definición de las líneas de investigación por programa de estudio	81
9.3.	Directrices para el fomento de la investigación.....	82
9.4.	Directrices para el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual.....	83
10.	ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI	83
11.	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA	91
	BIBLIOGRAFÍA.....	94

PRESENTACIÓN

La Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Nuestra Señora del Rosario", en el marco de su compromiso con la excelencia educativa y la mejora continua de la formación inicial docente, presenta el **Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2026-2030**, un instrumento de planeamiento estratégico que orienta el quehacer institucional hacia el logro de estándares de calidad cada vez más elevados, en concordancia con las políticas educativas nacionales y las demandas del contexto regional.

El presente PEI es el resultado de un proceso participativo y reflexivo que involucró a todos los actores de la comunidad educativa: directivos, docentes formadores, estudiantes, personal administrativo y egresados. Este documento recoge el diagnóstico integral de nuestra institución, identificando fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, y establece los lineamientos estratégicos que regirán nuestra gestión durante el quinquenio 2026-2030.

La formulación de este PEI se sustenta en el análisis riguroso de los resultados de aprendizaje, la eficiencia interna y el contexto externo, así como en el valioso aprendizaje obtenido durante el proceso de licenciamiento, que culminó con la obtención de la Resolución Ministerial N° 293-2024-MINEDU, que nos otorga el licenciamiento institucional de cuatro programas de estudios por el periodo de seis años renovables. Este logro histórico no solo reconoce el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad, sino que nos compromete a mantener y superar los estándares alcanzados, consolidando nuestra posición como referente en la formación docente en la región Madre de Dios y la Amazonía peruana.

La visión institucional al 2030 nos proyecta como una institución líder en la Formación Inicial Docente, reconocida por la calidad del servicio educativo, la formación integral de profesionales competentes, críticos e innovadores, y su compromiso con el desarrollo sostenible, la interculturalidad y la justicia social. Para alcanzar esta visión, hemos definido objetivos y acciones estratégicas que abordan los desafíos identificados en el diagnóstico, priorizando la mejora de la gestión pedagógica, el fortalecimiento del desarrollo

profesional de los formadores, la implementación de servicios de bienestar y empleabilidad, y el fomento de la investigación e innovación educativa.

Este documento se estructura en torno a los procesos estratégicos, misionales y de soporte, articulando la gestión institucional con los lineamientos del Modelo de Servicio Educativo y las directrices del Ministerio de Educación. La propuesta de gestión pedagógica se fundamenta en el enfoque por competencias, el aprendizaje situado, la evaluación formativa y la investigación como eje transversal de la formación, garantizando que nuestros egresados respondan a las necesidades del sistema educativo regional y nacional.

Expresamos nuestro más profundo agradecimiento a todos los miembros de la comunidad rosarina por su valioso aporte en la construcción de este proyecto colectivo. Su dedicación, compromiso y espíritu de colaboración son el pilar que sostiene nuestra institución y nos impulsa a seguir avanzando hacia la excelencia.

Con la certeza de que este PEI será una herramienta viva que guiará nuestras acciones y decisiones, invitamos a toda la comunidad educativa a asumir este proyecto como propio, trabajando de manera articulada para lograr la visión compartida que nos hemos trazado. Juntos, haremos de la EESPP "Nuestra Señora del Rosario" un espacio de formación docente de calidad, inclusivo, intercultural y transformador, al servicio del desarrollo integral de nuestra región y del país.

Puerto Maldonado, agosto de 2026.

Dr. Víctor Hugo Díaz Pereira

Director General

EESPP Pública "Nuestra Señora del Rosario"

1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Datos básicos de identificación

Denominación	Escuela de Educación Superior Pedagógico Pública Nuestra Señora del Rosario
Tipo de gestión	Pública
Tipo de institución	EESPP
Código modular	0688341
RUC	20309258313
Autorización de creación	D.S. N°12-85-ED del 20 de febrero de 1985
Revalidación	Revalidada con R.D. N°00087-2020-MNEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID
Licenciamiento	Licenciada con RM N 293-2024-MINEDU
Dirección	Av. Fitzcarrald Cuadra 14. N°1428 – Puerto Maldonado
Dependencia regional	Dirección Regional de Educación de Madre de Dios
Región	Madre de Dios
Provincia	Tambopata
Distrito	Tambopata
Director	Dr. Víctor Hugo Díaz Pereira
Turno	Tarde
Teléfono	940781539
Correo electrónico	iesppnuestrasenoradelrosario@gmail.com
Página web	www.eesnsrmaadrededios.edu.pe
Programas de estudio	- Programa de Educación Inicial - Programa de Educación Primaria - Programa de Educación Primaria Intercultural Bilingüe - Programa de Educación Física
Servicios que brinda	- Servicio de biblioteca - Servicio de laboratorio - Servicio de bienestar y empleabilidad - Servicio de soporte psicopedagógico - Servicio de soporte médico
Docentes formadores	Año académico 2025 y 2026: 24 docentes
Matriculados	2025-I: 298 estudiantes y 2025-II: 264 estudiantes 2026 – I: 271 estudiantes

1.2. Resolución de aprobación



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA
"NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO"
D.S. de Creación N°12-85. ED del 20 de febrero de 1985
Licenciada con RM N 293-2024-MINEDU

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 19 de agosto de 2026.

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0158 – 2026-GR-MDD/DRE/IESPP "NSR"–D.

Visto, el acta del Consejo Asesor de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Nuestra Señora del Rosario; de Puerto Maldonado en la región de Madre de Dios, donde se aprueba el **Proyecto Educativo Institucional**, en concordancia con la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus Docentes y el Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU Reglamento de la Ley y la Resolución Viceministerial N° 097-2022-MINEDU que aprueba las "Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica".

CONSIDERANDO:

Que, existiendo Normas Legales vigentes Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus Docentes, en sus art° 30, indica que el Consejo Asesor, asesora al Director en la elaboración de los instrumentos de gestión entre ellos el Manual de procesos Institucionales, en donde se estipula las disposiciones generales, la estructura organizativa, instancias de participación, perfil de puesto y funciones, deberes y derechos de docentes y estudiantes, infracciones, estímulos y procesos institucionales. En el art° 33 de la Ley precisa entre otras las funciones del presidente del Consejo Asesor, debe aprobar con Resolución Directoral los instrumentos de gestión y la Resolución Ministerial N° 130-2025-MINEDU Norma Técnica denominada "Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas", Resolución Ministerial N° 244-2025-MINEDU Norma Técnica denominada "Disposiciones que regulan la gestión de los servicios y procesos académicos en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas" licenciada con Resolución Ministerial N° 293-2024-MINEDU y estando facultado según Resolución Directoral Regional N° **004982**-2025-GOREMAD/DRE-MDD-D.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. APROBAR, el Proyecto Educativo institucional (PEI) de agosto de 2026 al 31 de diciembre del 2030, de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Nuestra Señora del Rosario de la ciudad de Puerto Maldonado, Provincia y distrito de Tambopata, Región Madre de Dios.

ARTÍCULO SEGUNDO. DISPONER, que todas las jefaturas, áreas y el consejo de estudiantes y el Consejo Asesor conozcan la información considerada en el PEI y que se vele por su cumplimiento.

ARTÍCULO TERCERO. HACER DE CONOCIMIENTO una copia de la Resolución Directoral a la Dirección Regional de Educación, jefaturas, áreas, el Consejo de Estudiantes y el Consejo Asesor para su conocimiento y fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

CC.
Archivo
VHDP/DIR.GRAL
rypl/Sec



1.3. Reseña histórica de la EESPP "Nuestra Señora del Rosario"

Orígenes y primeros años (1962-1970)

La historia de la hoy Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Nuestra Señora del Rosario" se remonta a 1962, cuando, durante el gobierno del arquitecto Fernando Belaúnde Terry, se crea la primera Escuela Normal Rural de mujeres de Puerto Maldonado. Esta gestión fue impulsada por Monseñor Javier Ariz Huarte, y su primera directora fue la Rvda. Madre Concepción Fernández. La institución inició sus funciones en los ambientes del antiguo local de la Institución Educativa Santa Rosa, ubicada en el Jr. Cusco, cuadra 2.

En su primera promoción, ingresaron 40 estudiantes, todas mujeres. Sin embargo, solo tres de ellas lograron concluir sus estudios y obtener el título de Profesor de Educación Primaria.

En 1965, la Escuela Normal Rural de mujeres se transformó en Escuela Normal Urbana Mixta, asumiendo la dirección la Rvda. Madre Rosalina Bolaños del Solar. Lamentablemente, en 1970, la escuela fue clausurada debido a las políticas educativas del gobierno de turno, que llevaron al cierre de muchas instituciones similares en el país.

Reapertura y consolidación (1982-1988)

Después de doce años de inactividad, en 1982 la institución reabrió sus puertas como Escuela Normal Mixta "Nuestra Señora del Rosario", mediante Resolución Ministerial N° 461-82-ED del 1 de julio de 1982. Ese mismo día, se firmó un convenio entre el Ministerio de Educación y el Vicariato Apostólico de Puerto Maldonado para la conducción académica y administrativa. La dirección fue encomendada al Prof. Moisés Peña del Águila, M.S.

Las labores académicas comenzaron en 1983 en los ambientes de la Misión San Jacinto, ofertando el Programa Regular en la especialidad de Educación Primaria. Un año después, en 1984, la institución se trasladó a su local actual, ubicado en la Av. Fitzcarrald, cuadra 14.

En 1985, mediante Decreto Supremo N° 12-85-ED, se le otorgó el estatus de Instituto Superior Pedagógico (ISP), conservando el nombre de "Nuestra Señora del Rosario". Ese mismo año, se autorizó el Programa de Profesionalización Docente en Educación Primaria, ampliando su cobertura a estudiantes indígenas de las regiones de Cusco y Ucayali. Además, se establecieron las primeras alianzas estratégicas con el CAAAP (Centro Amazónico de Antropología de Aplicación Práctica) y la Pontificia Universidad Católica del Perú.

En 1986 se abrió la especialidad de Educación Inicial, y en 1987 la de Matemática. En 1988, se renovó el convenio con el Vicariato Apostólico por cinco años más, mediante R.M. N° 339-88 ED.

Crecimiento académico (1989-1999)

En 1989, asumió la dirección el Rvdo. Padre Guillermo Santomé Urbano, O.P., y se creó la Escuela de Aplicación, mediante R.M. N° 732. Durante su gestión, se autorizaron las especialidades de Lengua y Literatura (1990) e Historia y Geografía (1991).

En 1992, la Prof. Manuela Carpio Bustinza, M.S., asumió la dirección y se autorizó la especialidad de Ciencias Naturales, mención Biología y Química, para el nivel de Educación Secundaria.

En 1995, la Prof. Gladis Cornelio Figueroa, M.S., asumió la dirección. Ese año, el instituto obtuvo el primer puesto en el Concurso Nacional "Hacia la Excelencia en la Educación", lo que permitió la implementación con recursos educativos como televisores, computadoras y material bibliográfico.

Entre 1996 y 2000, el ISP fue Ente Ejecutor en la capacitación de docentes de los niveles Inicial, Primaria y Secundaria. En 1997, se autorizó formalmente la especialidad de Historia y Geografía, y se revalidaron los títulos de Educación Inicial, Primaria, Matemática y Ciencias Naturales. Además, la especialidad de Educación Física reemplazó a Lengua y Literatura.

Durante esos años, el instituto participó en planes piloto de formación docente, coordinó el programa de Centros Pilotos de Secundaria con el Ministerio de Educación, y firmó convenios con la Asociación Peruana de Derecho Ambiental, EDUCA 21 y APECO para desarrollar propuestas de educación y ecología. En 1999, en coordinación con FORTE-PE y FENAMAD, se elaboró el Proyecto de Educación Bilingüe Intercultural, y se dio por concluida la modalidad de profesionalización docente.

Educación intercultural y nuevos desafíos (2000-2005)

En el año 2000, asumió la dirección el Hno. Zózimo Jesús Marcos Ayuso, F.M.S. Se puso en marcha el Programa de Educación Bilingüe Intercultural, con la primera promoción de estudiantes indígenas Harakbut. También se firmó un convenio marco con FORTE-PE para financiar su formación.

En 2001, se autorizó la aplicación experimental del currículo básico de formación docente en las especialidades de Ciencias Naturales, Comunicación y Matemática, y se renovó el convenio con el Vicariato Apostólico.

En 2002, ingresó la segunda promoción de estudiantes indígenas de diversas etnias (Harakbut, Machiguenga, Ese'ejá, Shipibo y Quichua), y se gestionaron fondos con ONGs como "Vera Paz" y SED. También se conformó el comité EBIMAD para la administración de fondos, y el instituto fue considerado Ente Ejecutor para el Programa de Formación Continua de Docentes en Servicio, en convenio con MECEP.

En 2003, el instituto asumió el acompañamiento pedagógico de tres centros educativos de la región.

En 2004, asumió la dirección la Prof. Zoila Elena Arredondo Roca, quien impulsó la participación en el proceso de acreditación de la calidad educativa. En 2005, de manera transitoria, el Prof. Dolberg Jorge Díaz León asumió la dirección durante el proceso de transferencia del Vicariato Apostólico al Ministerio de Educación.

Procesos de acreditación y fortalecimiento institucional (2006-2015)

En 2006, el Prof. José Elmer Sotomayor Rivera asumió la dirección. Ese año, el instituto fue seleccionado para participar en el programa piloto de acreditación PROEDUCA, con el apoyo de la GTZ.

Entre 2007 y 2008, el Lic. Víctor Hugo Díaz Pereira continuó con las actividades de acreditación y, además, el instituto fue Ente Ejecutor del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP).

En 2009 y 2010, bajo la dirección del Prof. Manuel Eduardo Barquero Díaz, se autorizó la apertura de un aula de aplicación para niños de 5 años.

Entre 2011 y 2013, la Prof. Bethsabé Josefina Barandiarán de Béjar reanudó los procesos de admisión en las especialidades de Educación Inicial, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y Educación Física, e inscribió al instituto en el proceso de acreditación.

En 2014, el Dr. Víctor Hugo Díaz Pereira asumió nuevamente la dirección, y el instituto fue seleccionado para participar en el proceso de acreditación. En 2015, el Mg. José Elmer Sotomayor Rivera continuó con el proceso de revalidación y acreditación.

Licenciamiento y consolidación como Escuela de Educación Superior Pedagógica (2016-2024)

En 2016, bajo la dirección del Dr. Víctor Hugo Díaz Pereira, se logró la primera revalidación de las carreras de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y Educación Física, por un período de cuatro años (2016-2020).

Entre 2018 y 2022, se construyeron nuevas aulas y ambientes administrativos con recursos directamente recaudados. En 2020, mediante R.D. N° 00087-2020-MINEDU, se aprobó la revalidación indefinida de los programas de estudio. Ese año, debido a la pandemia de COVID-19, las actividades se realizaron de manera remota, y en 2021, de forma semipresencial. En 2022, se retornó a la presencialidad y se iniciaron obras de mantenimiento para cumplir con las condiciones básicas de calidad exigidas para el licenciamiento.

En 2023, se continuó con la refacción de la infraestructura, la construcción de servicios higiénicos, un ambiente de psicomotricidad, y la gestión de rampas de acceso con apoyo del Gobierno Regional.

Finalmente, en 2024, tras un exhaustivo proceso de levantamiento de observaciones, el 11 de junio de 2024, mediante Resolución Ministerial N° 293-2024-MINEDU, se otorgó el **licenciamiento definitivo** a la **Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Nuestra Señora del Rosario"**, con cuatro programas de estudios autorizados y un local de calidad. El Dr. Víctor Hugo Díaz Pereira fue ratificado como director general.

Con este logro, la institución cierra un ciclo de más de sesenta años de historia y abre una nueva etapa como referente en la formación docente en la región de Madre de Dios, comprometida con la interculturalidad, la calidad educativa y el desarrollo sostenible de la Amazonía peruana.

1.4. Oferta educativa actual

1.4.1. Programas de estudios

La Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Nuestra Señora del Rosario, ubicada en la Región Madre de Dios, ofrece actualmente una oferta educativa sólida y formalmente reconocida, compuesta por cuatro programas de estudio que han sido

debidamente revalidados por el Ministerio de Educación. Esta oferta académica refleja el compromiso de la institución con la formación de docentes altamente calificados, atendiendo a las necesidades educativas de la región y del país en su conjunto.

Los programas de estudios vigentes son: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y Educación Física. Cada uno de estos programas cuenta con su respectiva resolución de validación, siendo la más reciente la Resolución Ministerial N° 293-2024-MINEDU, emitida el 11 de junio de 2024, que no solo revalida dichas carreras, sino que también otorga el licenciamiento institucional a la Escuela. Este logro constituye un hito fundamental, ya que garantiza que los cuatro programas cumplen con los estándares de calidad exigidos por el ente rector, asegurando una formación pedagógica pertinente y de excelencia para los futuros educadores de la región amazónica.

1.4.2. Equipo directivo y de gestión pedagógica

El equipo directivo y de gestión pedagógica de la institución está conformado por profesionales con amplia experiencia y responsabilidades claramente definidas, quienes aseguran el correcto funcionamiento académico y administrativo. Encabezando este equipo, el director general, Víctor Hugo Díaz Pereira, lidera la visión institucional y supervisa todas las áreas estratégicas. Junto a él, la secretaria Académica, Elizabeth Areceli Guillinta Tipiana, coordina los procesos curriculares y la organización de la vida académica, mientras que el jefe de la Unidad Académica, José Elmer Sotomayor Rivera, vela por la implementación efectiva de los programas de estudio.

En el ámbito de la generación de conocimiento y la proyección social, el jefe de la Unidad de Investigación, Jhemmy Villarruel Díaz, impulsa proyectos de innovación y producción científica, y la jefa de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad, Silvia Elizabeth Cornelio Figueroa, atiende el desarrollo integral de los estudiantes y su inserción laboral. Asimismo, el Coordinador de Área Académica, Jenny Marleny Rucoba Frizanco, asegura la articulación entre las distintas disciplinas, mientras que la Coordinadora de Práctica e Investigación, Maritza Helen Mendoza Pareja, y el Coordinador del área de Calidad, Mario Checcori Mamani, desempeñan funciones específicas orientadas a fortalecer la formación práctica y la mejora continua de los procesos educativos, respectivamente. Este equipo, en su conjunto, garantiza una oferta educativa actual, pertinente y de calidad, respondiendo a las exigencias del entorno y a las necesidades de la comunidad académica.

1.4.3. Equipo de docentes

La oferta educativa actual se encuentra respaldada por un equipo docente compuesto por 18 profesionales altamente calificados, cuyas especialidades cubren de manera integral los distintos niveles y áreas curriculares. En el ámbito de la Educación Física, la institución cuenta con cuatro especialistas: Santos Alberto Ccopa, Rubén Nicolás Aguirre Apaza, Deysi Gonzales Chávez y Augusto Gutiérrez Quispe. Para el nivel Primaria, se dispone de cinco docentes—Roger Mamani Apaza, Ibeth Yusely García Puma, Alfonso Yanqui Condori y Jessica Laura Santander Osnayo—mientras que el nivel Inicial está atendido por Rosyzela Ramos Atencio, Julio César Coila Llanque y Yamely Moncado Alanoca, garantizando así una atención pedagógica adecuada y diferenciada desde la primera infancia hasta la educación básica regular.

Asimismo, el equipo se fortalece con especialistas en áreas curriculares clave y transversales que enriquecen la propuesta formativa. En Lengua y Literatura, la docente María Balvina De La Torre Hermosa; en inglés, Juan Carlos Laura Choque; y en Matemática, Marisol Mondragón Puma y Víctor Vidal Yépez Nieto, quienes aportan un enfoque riguroso en el desarrollo de competencias comunicativas y lógico-matemáticas. Cabe destacar, además, la presencia de Dimas Tapa Rodríguez, especializado en Educación Primaria Intercultural Bilingüe, así como de Magaly Yovana Lagos Challco, responsable del área de Investigación, lo cual evidencia el interés institucional por fomentar la interculturalidad, la innovación pedagógica y el pensamiento crítico en los estudiantes.

En conjunto, este cuerpo docente multidisciplinario constituye el pilar fundamental de la oferta educativa actual, ya que su diversidad de perfiles y especialidades permite atender de manera equilibrada las necesidades formativas de todos los niveles educativos. La combinación estratégica de docentes para las áreas básicas, complementarias y especializadas asegura una formación integral, inclusiva y pertinente, acorde con los desafíos pedagógicos, culturales y sociales del contexto actual, consolidando así un entorno de aprendizaje sólido y de calidad.

2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DE LA EESPP

2.1. Análisis de los procesos institucionales

Teniendo en cuenta el análisis FODA se presenta la matriz de análisis de los procesos institucionales de acuerdo con el Modelo de servicio educativo. Se presentan los subcomponentes estratégicos, misional y de soporte.

A. Subcomponente Estratégico

Procesos	Subprocesos	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
1. Gestión de la Dirección	Gestionar necesidades formativas	- Capital humano altamente experimentado (67% del personal con más de 10 años de servicio), lo que garantiza estabilidad y memoria institucional. - Acompañamiento sistemático con alta aceptación (83% de docentes y 67% de directivos lo valoran positivamente). - Dirección estable a cargo de un director permanente con competencias gerenciales consolidadas. - Consejo Asesor completo y en funcionamiento permanente, asegurando gobernanza participativa.	El marco del licenciamiento y las políticas de modernización de la FID exigen estándares más altos, lo que representa una oportunidad para revisar y mejorar los procesos.	- Falta de un diagnóstico actualizado de necesidades formativas - Desconocimiento periódico de las demandas del entorno regional (41% de directivos no las identifica).	Cambios en políticas educativas sin financiamiento adecuado y limitaciones presupuestales del Gobierno Regional.
	Gestionar condiciones favorables	Clima laboral respetuoso y favorable, percibido por el 77% de los docentes.	Posibilidad de alianzas estratégicas con GORE/UGEL para inversión en infraestructura.	- Aulas inadecuadas o poco cómodas. - Insatisfacción estudiantil con materiales didácticos - Deficiente conectividad: 47% de docentes no cuenta con internet estable en el aula. - Equipamiento de antigua generación, ambientes reducidos y carencia de aulas suficientes.	Clima extremo (calor) sin climatización adecuada y competencia desleal de otras EESPP con mejor infraestructura
	Gestionar el cambio	Percepción positiva hacia la adaptación al cambio: 83% de docentes se siente acompañado ante reformas curriculares.		- Resistencia al cambio aún presente, señalada por directivos en preguntas abiertas. - Directivos no percibe un clima óptimo para la participación en la construcción del PEI.	Alta rotación de docentes contratados (88%), lo que debilita la continuidad de los procesos.

		▪ Directivos valoran exitosamente la gestión de transiciones y cambios.		▪ Limitada evaluación del impacto de los procesos misionales frente a las necesidades del contexto social.	▪ Fuga de talento hacia otras regiones o instituciones con mejores condiciones.
2. Gestión de la Calidad	Planificar	▪ Alta coherencia curricular: 95% de docentes alinea sílabos y sesiones de aprendizaje al PEI. ▪ Percepción de articulación del PAT con el PEI (66% de directivos).		▪ Directivos: 66% creen que el PEI es conocido y aplicado; el 34% restante desconoce su aplicación real y muestra indiferencia hacia la autoevaluación anual. ▪ Ausencia de un ambiente físico exclusivo y presupuesto para el Área de Gestión de Calidad. ▪ Personal con doble función (aula y Encargatura), sin dedicación exclusiva para la gestión de calidad.	▪ El PEI es percibido como un documento formal y no como una herramienta viva de gestión.
	Monitorear	▪ Retroalimentación efectiva: 83% de docentes recibe devoluciones útiles de supervisores o pares. ▪ Un poco más de la mitad de directivos valora la existencia de un sistema de quejas y sugerencias.	▪ Existen tecnologías gratuitas para implementar plataformas de monitoreo	▪ Solo el 33% de directivos afirma que los resultados de evaluación se utilizan para ajustar el PEI. ▪ Mas de la mitad de docentes muestra indiferencia o desacuerdo respecto a la relevancia de los planes de capacitación. ▪ Escaso personal cualificado para implementar acciones de planificación, acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación.	▪ Falta de cultura institucional de monitoreo y rendición de cuentas.
	Evaluar	▪ Evaluación con impacto en la práctica docente: 94% percibe que la evaluación institucional mejora su desempeño. ▪ Sistema de quejas reconocido por el 58% de directivos.	▪ La autoevaluación institucional anual puede vincularse directamente a	▪ Mas de la mitad de directivos reconoce que la autoevaluación anual se realiza con participación de todos los estamentos. ▪ Mas de la mitad de directivos no percibe que la evaluación retroalimente la planificación institucional.	

			planes de mejora con POA.	La evaluación no genera acciones visibles, lo que provoca pérdida de confianza y desinterés en los procesos.	
--	--	--	---------------------------	--	--

B. Subcomponente Misional

Procesos	Subprocesos	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
3. Gestión de la formación inicial	Formación académica	- La tercera parte de estudiantes directivos avalan la pertinencia y utilidad de la formación académica, destacando la coherencia del plan de estudios con el contexto amazónico. - Los procedimientos académicos garantizan una atención oportuna y adecuada. - Los resultados de aprendizaje y la eficiencia interna son satisfactorios según el análisis estadístico.	- Creciente demanda social de docentes con competencias digitales e interculturales. - La FENAMAD muestra disposición para apoyar la admisión al programa de Educación Primaria EIB.	- Insatisfacción estudiantil en metodologías y retroalimentación - La cuarta parte de directivos cuestiona la actualización de sílabos por competencias. - Ausencia de un plan de fortalecimiento de competencias básicas para ingresantes. - Limitado monitoreo y evaluación de los componentes de formación académica. - Falta de información sobre satisfacción estudiantil en procesos clave (enseñanza-aprendizaje, evaluación formativa, convivencia, uso de recursos).	- Desconexión entre teoría y práctica docente. - Cambios curriculares nacionales que desarticulen los planes de estudio. - Docentes contratados sin perfil completo, al ser la docencia una opción secundaria.
	Práctica preprofesional	- Alta valoración docente (89%) sobre la articulación de la práctica. - Tres cuartas partes de directivos respalda la suficiencia y pertinencia de los convenios.	Posibilidad de convenios con UGEL/DRE para fortalecer prácticas y bolsa de trabajo.	- Poco más de la mitad de estudiantes valora el acompañamiento tutorial. - Dificultades estudiantiles en comunicación oral, manejo de aula, atención a NEE y organización del tiempo.	- Infraestructura deficiente en IE donde se realizan prácticas. - Lejanía de los centros de práctica, con altos

		Se dispone de convenios con IE en zonas rurales y urbano-marginales.		- Insuficiente acompañamiento y monitoreo por limitaciones presupuestales para traslados. - Falta de información sobre satisfacción estudiantil respecto al soporte recibido.	- costos de movilidad. - Resistencia comunitaria a practicantes que hablen lengua materna.
	Participación institucional	- La mayoría de estudiantes se siente tomado en cuenta. - Casi las tres cuartas partes de estudiantes ha participado en eventos institucionales. - Consejo estudiantil constituido y activo.	Más de la mitad de estudiantes muestra interés en participar más en decisiones institucionales.	- Solo un poco más de la mitad valora el funcionamiento del centro de estudiantes. - Casi la mayoría de estudiantes fue excluido de la construcción del PEI. - Ausencia de mecanismos de seguimiento a la participación estudiantil en el PEI y actividades extracurriculares.	Riesgo de desmotivación si no se implementan mejoras participativas..
	Desarrollo personal	- La mayoría de estudiantes percibe que la institución fortalece su vocación docente. - La mayoría de estudiantes se siente motivado para culminar la carrera. - Se incorpora tutoría en el plan de estudios.	Interés estudiantil en talleres de oratoria, liderazgo, IA y herramientas digitales.	- Más de la mitad de estudiantes recibe orientación sobre proyecto de vida y carrera. - Menos de la mitad de estudiantes considera insuficientes actividades culturales, deportivas y artísticas. - Limitado seguimiento a las acciones de tutoría y desarrollo personal.	Posible deserción si no se atienden necesidades de desarrollo personal.

	Investigación e innovación	- La mayoría de estudiantes desea aprender a investigar en el aula. - Casi la totalidad de docentes fomenta la innovación pedagógica. - Mejora en capacidades investigativas tras el retorno a la presencialidad.	Acceso a fondos concursables (PROCIENCIA, FONDEP) y tecnologías gratuitas.	- Solo la cuarta parte de docentes participa en proyectos de investigación. - Escaso soporte institucional para investigación vinculada a la práctica preprofesional.	- Cultura investigativa - Cultura investigativa incipiente. - Falta de tiempo y reconocimiento para la investigación.
4. Gestión del desarrollo profesional (formadores)	Fortalecimiento de competencias	- La mayoría de docentes valora el acompañamiento ante cambios curriculares. - Se implementan acciones de fortalecimiento en el manejo del DCBN.	Alta demanda docente en temas de vanguardia (IA, DUA, metodologías activas).	- La cuarta parte de directivos respalda la existencia de un plan anual de capacitación alineado al PEI. - Más de la mitad de docentes no ha recibido capacitación en metodologías activas. - Falta de información sobre satisfacción docente respecto a las iniciativas de fortalecimiento.	- Alta tasa de contratación (88%), lo que reduce el compromiso a largo plazo. - Limitaciones presupuestales y remunerativas para atraer docentes idóneos.
	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	- Tres cuartas partes de docentes fomenta innovación en el aula. - Se cuenta con una Unidad de Investigación con plan de trabajo desde 2022.	Posibilidad de comunidades de práctica interinstitucionales.	- Más de la cuarta parte de directivos respalda que los docentes realicen investigación aplicada. - Más de la mitad de docentes no participa o es indiferente a proyectos de investigación. - Escaso fortalecimiento en investigación y falta de información sobre satisfacción docente.	Resistencia al cambio y sobrecarga laboral que limita la investigación.

5. Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	▪ Interés explícito de docentes por capacitarse. ▪ Disponibilidad de formadores con experiencia y aliados estratégicos.	▪ Marco del licenciamiento exige estándares más altos. ▪ Demanda regional de especialización y buena disposición de docentes de Educación Básica.	▪ La mayoría de docentes no ha participado en programas de formación continua. ▪ Escasa oferta orientada a la región, sin autorización para posgrados ni financiamiento. ▪ Limitada información sobre necesidades formativas.	▪ Competencia con universidades. ▪ Pérdida de oportunidad de ingresos propios. ▪ Dispersión geográfica de docentes.
	Investigación e innovación en la formación continua	▪ Experiencia de formadores y aliados institucionales.	▪ Alianzas con universidades y ONGs. ▪ Interés docente por innovaciones educativas.	▪ Oferta limitada en investigación y escasa información sobre necesidades.	▪ Desconexión con demandas reales del sistema educativo regional.
6. Admisión	Proceso de admisión	▪ Más de la mitad de directivos valora transparencia, equidad y evaluación vocacional. ▪ Prestigio institucional que atrae postulantes.	▪ Rediseño del proceso con entrevistas y pruebas específicas. ▪ Mejoras en la Carrera Magisterial que pueden atraer jóvenes.	▪ La corta parte de estudiantes ingresa sin nivel básico esperado. ▪ La mayoría de estudiantes reporta deserción temprana por problemas vocacionales. ▪ Informes de admisión con recomendaciones limitadas y tardías.	▪ Deserción por falta de vocación. ▪ Competencia con programas de la Universidad Amazónica
7. Promoción del bienestar y empleabilidad	Servicio médico	▪ Percepción positiva del 78% de estudiantes y 66% de directivos. ▪ Existencia de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.	▪ Convenios con centros de salud locales (ej. Centro de Salud Jorge Chávez).	▪ La cuarta parte de estudiantes lo califica como regular o malo. ▪ Tópico sin insumos y falta de condiciones adecuadas. ▪ Sin información de satisfacción.	▪ Limitaciones presupuestales y problemas personales no controlables.
	Servicio Social	▪ Servicio implementado con condiciones básicas.	▪ Alianzas con municipalidades para becas y apoyo alimentario.	▪ No cuenta con este servicio por problemas presupuestales. ▪ Falta de información sobre satisfacción.	▪ Contexto socioeconómico vulnerable.

	Servicio psicopedagógico	- Percepción positiva del 71% de estudiantes y 67% de directivos. - Servicio implementado.	Ampliación de horarios y seguimiento de casos.	- Divergencia crítica: estudiantes reportan horarios limitados y nulo seguimiento. - Sin información de satisfacción.	- Salud mental desatendida, bajo rendimiento y deserción. - La cuarta parte de estudiantes ha sido víctima de bullying.
	Mecanismos de intermediación laboral	Iniciativas existentes (orientación, tutoría, bolsa de trabajo, emprendimiento).	- Convenios con UGEL/DRE y red de egresados por activar. - Prestigio institucional como respaldo.	- Casi la mitad de estudiantes recibe información sobre empleo. - Las tres cuartas partes de estudiantes exige seguimiento pos egreso. - Recursos insuficientes.	- Egresados sin inserción laboral, percepción externa negativa. - Competencia de otras instituciones.
	Seguridad y vigilancia	- Percepción positiva del 71% de estudiantes. - Escasas situaciones de inseguridad interna.	Mejora con cámaras y personal capacitado.	- Falta de garita, radio, uniforme. - Poca seguridad en el ingreso.	Riesgos de seguridad externos.
	Servicio de defensa legal	Mediana valoración de los directivos al servicio de asesoría legal.	- Fortalecimiento para contratos, convenios y normativa. - Posibilidad de convenios interinstitucionales.	- Servicio no implementado adecuadamente por falta de presupuesto. - Falta de seguimiento y reportes.	Cambios normativos sin asesoría oportuna.
8. Seguimiento de egresados	Seguimiento de egresados	Acciones iniciales de seguimiento a egresados.	- Marco del licenciamiento exige sistema de seguimiento. - Fondos para observatorio. - Convenio con UGEL Tambopata para información laboral.	- La mayoría de docentes desconoce la situación laboral de egresados. - Información limitada de los últimos 10 años. - Sin datos de empleadores.	- Mejora del plan de estudios a ciegas. - Incumplimiento de estándares de licenciamiento/acrecreditación. - Dispersión geográfica y dificultades de comunicación.

C. Subcomponente De Soporte

Procesos	Subprocesos	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
9. Gestión de recursos económicos y financieros	Asignación presupuestal	- Se dispone de un administrador a cargo del área administrativa. - Los recursos directamente recaudados se ejecutan conforme al Plan Anual de Trabajo (PAT).	Acceso a fondos concursables para innovación e infraestructura (PERT, entre otros).	- Falta de personal especializado en administración. - El área de Administración no cuenta con un ambiente adecuado. - Seguimiento insuficiente a la generación y uso de recursos financieros. - Escasa información sobre los resultados alcanzados en la ejecución del gasto e inversiones.	- Recortes presupuestales por parte del gobierno regional. - Presupuesto no vinculado a resultados. - Asignación presupuestal insuficiente para los institutos superiores por parte del MINEDU y el GORE. - Centralización regional de la gestión administrativa y financiera en la DRE-MDD.
10 Gestión logística y abastecimiento	Compras y contrataciones	La mayoría de los directivos respalda que los procesos logísticos no afectan las actividades formativas.	- Implementación de plataformas de gestión de compras. - Apoyo de la Municipalidad de Tambopata para mejoras en infraestructura.	- Mecanismos limitados de seguimiento y evaluación a las acciones de abastecimiento y logística programadas. - Información insuficiente para la mejora de los procesos.	- Burocracia que afecta la oportunidad de las compras. - Centralización regional de la gestión administrativa y financiera en la DRE-MDD.
11 Gestión de personas	Plan de desarrollo del personal	- Más de la mitad del personal tiene más de 10 años de servicio (estabilidad). - Las tres cuartas partes de los	Implementación de políticas de reconocimiento y formación interna.	- La mayoría de los docentes son contratados (inestabilidad). - Mecanismos limitados de seguimiento y evaluación a la gestión del personal docente y administrativo. - Procesos de selección, inducción e inserción laboral con implementación poco rigurosa.	- Fuga de talento. - Rotación del personal contratado. - El MINEDU no dispondría de plazas orgánicas para completar la plantilla docente.

		directivos participó en el PEI anterior. Se conforman comisiones para la evaluación del personal, las cuales cumplen oportunamente con su tarea.		Escasos mecanismos para el estímulo y reconocimiento del personal.	Imposibilidad de generar plazas para el área de calidad, coordinador de práctica preprofesional y administrador.
12 Gestión de recursos tecnológicos	Infraestructura tecnológica	- La mayoría de los docentes considera suficientes los materiales didácticos. - Implementación de equipos nuevos en el año 2021.	- Avance de la digitalización y disponibilidad de recursos educativos abiertos. - Tecnologías gratuitas (IA, plataformas educativas, etc.).	- Casi la mitad de los docentes no cuenta con internet estable. - Casi la mitad de los docentes se muestra indiferente sobre la disponibilidad de equipos. - Solo la mitad de los estudiantes tiene acceso a computadoras. - Escasa información sobre la situación de los recursos tecnológicos para mejorar procesos académicos y administrativos. - Falta de mecanismos de seguimiento y evaluación para la gestión tecnológica. - No se cuenta con información sobre la satisfacción de docentes y administrativos respecto a los mecanismos implementados.	- Brecha digital que limita la implementación de metodologías activas. - Obsolescencia tecnológica.
13 atención al usuario	Atención al usuario y clima institucional	- La mayoría de los docentes valora positivamente la atención de secretaría. - La mayoría de los docentes percibe un clima laboral respetuoso.	Implementación de canales virtuales de atención.	- La cuarta parte de los estudiantes se muestra indiferente sobre los canales de quejas. - Falta de mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario para lograr eficiencia en la gestión de archivos y trámite de solicitudes. - El Manual de procedimientos administrativos no ha sido difundido adecuadamente. - No se dispone de información sobre el nivel de satisfacción de los usuarios con el área de trámite documentario.	- Burocracia administrativa. - Falta de tiempo para planificación y trabajo colegiado. - Inestabilidad emocional y económica de las familias usuarias, lo que afecta su bienestar gen

		- La mayoría de los docentes se siente valorado. - Las áreas competentes atienden la demanda de los usuarios.			
14. Asesoría legal	Asesoría legal	Mas de la mitad de los directivos respalda la existencia y utilidad de la asesoría legal.	- Fortalecimiento de la asesoría para la gestión de convenios y contratos. - Posibilidad de establecer alianzas con universidades u otras instituciones para contar con el servicio.	- No se cuenta con un especialista en asesoría legal que beneficie a directivos, docentes, administrativos, estudiantes y egresados. - No se han implementado mecanismos para brindar el servicio de asesoría legal. - Seguimiento y evaluación limitados para promover las condiciones necesarias para gestionar el servicio. - Escasos reportes de seguimiento y evaluación sobre problemáticas que requieren asesoría legal.	Cambios normativos sin asesoría oportuna.

2.2. Análisis de resultados de aprendizaje y eficiencia interna

2.2.1. Resultados de aprendizaje

a) Porcentaje de estudiantes que han logrado competencias de perfil de egreso y desempeños específicos por programa de estudios.

Los resultados de aprendizaje evidencian una tendencia favorable en el logro de las competencias del perfil de egreso, con un incremento sostenido del porcentaje de estudiantes aprobados en los diferentes programas de estudio. Así, se pasa de un 82% en el semestre 2020-I a un 94% en 2026-I, lo que refleja una mejora progresiva en la eficacia formativa de la institución. Este avance es consistente con el fortalecimiento de las estrategias pedagógicas y el acompañamiento académico, aunque se identifican ligeras fluctuaciones en algunos períodos (por ejemplo, 83% en 2024-I), que invitan a mantener una revisión continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje para garantizar que todos los estudiantes alcancen los desempeños específicos establecidos por cada programa.

En cuanto a la eficiencia interna, el incremento general del porcentaje de aprobados denota un aprovechamiento positivo de los recursos educativos y una disminución implícita de la deserción o repitencia. No obstante, se recomienda profundizar en el análisis por cohortes y especialidades para identificar posibles brechas y diseñar intervenciones diferenciadas que aseguren la formación integral de los futuros docentes. La proyección hacia el 2026 sugiere que, de mantenerse las actuales condiciones, se consolidará una tendencia ascendente, lo que posiciona a la EESPP "Nuestra Señora del Rosario" en un escenario favorable para cumplir con los estándares de calidad educativa y las metas institucionales.

Cuadro 1. EESPP "NSR" Porcentaje de estudiantes que lograron las competencias del perfil de egreso, periodo 2020-I - 2026-I

Carrera/ Programa		Promoción		2020		2021		2022		2023		2024		2025		2026
		Ingreso	Egreso	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I
	Total, matriculados			277	252	249	234	290	263	299	266	301	269	298	264	271
CARRERA	Educación Inicial	2017	2021	25	25	26	26									
		2018	2022	34	31	29	28	25	25							
		2019	2023	29	32	29	26	30	29	35	30					
	Educación Primaria	2017	2021	11	11	11	11									
		2018	2022	17	11	12	14	15	15							
		2019	2023	11	8	9	10	12	13	14	14					
	Educación Física	2017	2021	16	13	12	12									
		2018	2022	25	22	22	18	23	22							
		2019	2023	16	11	11	8	17	17	19	16					
	Educación Primaria	2017	2021	5	4	4	4									
		2018	2022	3	4	4	1	6	6							

	Intercultural Bilingüe	2019	2023	7	7	8	6	10	11	11	11					
PROGRAMA	Educación Inicial (RVM 163-2019-MINEDU) (RVM 163-2019-MINEDU)	2020	2024	29	26	23	19	22	21	21	20	16	16			
		2022	2026					28	23	20	20	22	22	21	21	19
		2023	2027							26	19	21	22	19	19	20
		2024	2028									29	27	23	25	24
		2025	2029											36	25	26
	Educación Primaria (RVM 204-2019-MINEDU)	2022	2026					30	27	24	25	22	20	20	18	18
		2023	2027							30	26	20	20	20	20	20
		2024	2028									30	27	21	20	20
		2026	2030													35
	Educación Primaria Intercultural Bilingüe (RVM 252-2019-MINEDU)	2022	2026					13	10	7	7	6	5	5	2	2
		2023	2027							9	6	4	3	3	4	
		2024	2028									15	8	7	6	6
	Educación Física (RVM 147-2020-MINEDU)	2022	2026					26	24	20	16	16	16	15	14	12
		2023	2027							27	23	23	19	18	17	16
		2024	2028									27	27	23	24	22
		2025	2029											23	17	16
	Total aprobados			228	205	200	183	257	243	263	233	251	232	254	232	256
	Porcentaje aprobados			82%	81%	80%	78%	89%	92%	88%	88%	83%	86%	85%	88%	94%

Fuente: Base de datos de secretaría académica de la EESPP NSR

b) Tasa de asistencia regular

El análisis de la tasa de asistencia regular durante los últimos cinco años (2020–2026) revela un comportamiento altamente positivo y consolidado, con un promedio general del 93%. Si bien en el semestre 2020-I se registró el punto más bajo (87%), atribuible a las condiciones atípicas derivadas de la coyuntura sanitaria global, la institución demostró una notable capacidad de resiliencia y adaptación, recuperando rápidamente sus estándares y alcanzando picos del 97% en los periodos 2020-II, 2021-II y 2026-I. A partir de 2021, la tasa se ha mantenido estable en un rango del 91% al 95%, evidenciando una consolidación de las estrategias pedagógicas y administrativas que garantizan la continuidad académica y el compromiso estudiantil con su proceso formativo

Cuadro 2. EESPP "NSR" Tasa de asistencia de estudiantes, periodo 2020-I / 2026-I

Semestre Académico	Matriculados	Asistencia regular	Porcentaje
2020-I	277	241	87%
2020-II	252	244	97%
2021-I	249	234	94%
2021-II	234	227	97%
2022-I	290	264	91%
2022-II	263	243	92%
2023-I	299	275	92%
2023-II	266	245	92%
2024-I	301	280	93%
2024-II	269	245	91%
2025-I	298	272	91%
2025-II	264	250	95%
2026-I	271	263	97%
Promedio		253	93%

Fuente: Base de datos de secretaría académica de la EESPP NSR

En este marco, estos resultados constituyen un indicador estratégico de gran relevancia, ya que una asistencia regular sostenidamente alta no solo refleja el nivel de pertenencia y motivación del estudiantado, sino que también incide directamente en la calidad de los aprendizajes, la convivencia armónica y la reducción de los índices de deserción. La tendencia ascendente y estable, coronada con el 97% alcanzado en el semestre 2026-I, valida la eficacia de las políticas institucionales de bienestar y acompañamiento estudiantil. En consecuencia, se recomienda mantener y fortalecer estas políticas, considerando la asistencia regular como un pilar fundamental para el logro de los objetivos académicos y la excelencia educativa, asegurando así la formación integral de los futuros docentes.

c) Progreso académico: Evolución del porcentaje de estudiantes aprobados respecto al número total de estudiantes.

El análisis exhaustivo de la evolución académica correspondiente a los 13 semestres comprendidos entre 2020-I y 2026-I revela un desempeño institucional notablemente sólido y en franca tendencia ascendente. Si bien el texto base menciona un promedio del 78%, el procesamiento objetivo de los datos históricos arroja un promedio real del 86% de estudiantes que aprueban la totalidad de sus módulos, lo cual eleva la calificación de "destacada" a "sobresaliente". Este indicador evidencia la capacidad institucional para superar las adversidades, particularmente el punto crítico del 78% registrado en 2021-II (contexto post-pandemia), para consolidar una recuperación vigorosa que se materializa en picos del 92% (2022-II) y un histórico 94% en el semestre 2026-I, demostrando una resiliencia académica y una adaptación curricular efectiva.

Cuadro 3. EESPP "NSR" Progreso académico: Evolución del porcentaje de estudiantes aprobados respecto al número total de estudiantes, periodo 2020-I - 2026-I

Semestre Académico	Matriculados	Aprobados	Porcentaje
2020-I	277	228	82%
2020-II	252	205	81%
2021-I	249	200	80%
2021-II	234	183	78%
2022-I	290	257	89%
2022-II	263	243	92%
2023-I	299	263	88%
2023-II	266	233	88%
2024-I	301	251	83%
2024-II	269	232	86%
2025-I	298	254	85%
2025-II	264	232	88%
2026-I	271	256	94%
Promedio	272	234	86%

Fuente: base de datos de la secretaría académica de la EESPP NSR

Desde esta perspectiva, estos resultados no solo confirman el logro de los estándares de calidad académica, sino que también validan las estrategias pedagógicas implementadas y el acompañamiento tutorial brindado a los estudiantes. La estabilidad del porcentaje de aprobados por encima del 83% en los últimos cinco semestres, junto con la cifra récord del periodo actual, refleja un proceso de maduración institucional donde la gestión curricular y el sistema de evaluación han logrado armonizar la exigencia académica con el éxito estudiantil. Este progreso constituye un pilar fundamental para el PEI, ya que garantiza una trayectoria formativa regular, optimiza los índices de retención y titulación oportuna, y proyecta a la EESPP "Nuestra Señora del Rosario" como una entidad que no solo forma integralmente, sino que asegura efectivamente el logro de los aprendizajes esperados en su población estudiantil.

d) Porcentaje de estudiantes que subsanan áreas, cursos y módulos.

El análisis de la evolución del porcentaje de estudiantes desaprobados en más de 6 créditos académicos, entre los periodos 2020-I y 2026-I, evidencia una trayectoria fluctuante pero con una marcada tendencia hacia la mejora, directamente vinculada a los contextos institucionales y externos. El periodo comprendido entre 2020 y 2021 registró los índices más elevados de rezago académico (entre el 18% y el 22%), reflejando el impacto negativo de la emergencia sanitaria y la transición abrupta hacia la virtualidad, lo que generó dificultades de adaptación en los procesos de enseñanza-aprendizaje. No obstante, a partir de 2022 se observa una inflexión positiva significativa, con una notable disminución al 11% y un piso histórico del 8% en 2022-II, lo cual demuestra la efectividad de las estrategias pedagógicas remoto-adaptativas y el fortalecimiento de los sistemas de tutoría y acompañamiento implementados por la institución para mitigar la deserción y la desaprobación.

En el periodo comprendido entre 2023 y 2025, los porcentajes se estabilizan en un rango del 12% al 17%, con ligeros picos (como el 17% en 2024-I) que revelan las dificultades propias de la alternancia y el retorno a la presencialidad, pero que son rápidamente contenidos en los semestres subsiguientes. El dato más destacable y alentador corresponde al 2026-I, donde se alcanza un mínimo histórico del 6%, situándose muy por debajo del promedio general del 14% y superando las metas institucionales de rendimiento académico.

Cuadro 4. EESPP "NSR" Progreso académico: Evolución del porcentaje de estudiantes desaprobados (> 6 créditos) respecto al número total de estudiante, periodo s 2020-I - 2026-I

Semestre Académico	Matriculados	Desaprobados > 6 créditos	Porcentaje
2020-I	277	49	18%
2020-II	252	47	19%
2021-I	249	49	20%
2021-II	234	51	22%
2022-I	290	33	11%
2022-II	263	20	8%
2023-I	299	36	12%
2023-II	266	33	12%
2024-I	301	50	17%
2024-II	269	37	14%
2025-I	298	44	15%
2025-II	264	32	12%
2026-I	271	15	6%
Promedio	272	38	14%

Fuente: base de datos de la secretaría académica de la EESPP NSR

Este logro evidencia la consolidación de las políticas de nivelación, evaluación formativa y seguimiento personalizado al estudiante, contenidas en el PEI, demostrando que la implementación de planes de subsanación y refuerzo académico ha sido efectiva para reducir el número de estudiantes con excesiva carga desaprobada. En consecuencia, la institución se proyecta hacia un escenario de excelencia académica y retención estudiantil, reafirmando su compromiso con la formación integral y la culminación oportuna de los estudios, siempre atendiendo a los factores pedagógicos y emocionales que inciden en el progreso de los futuros docentes.

e) Porcentaje de estudiantes egresados que se titulan al egresar de la Carrera Profesional

El análisis de los indicadores de titulación al egreso (2021-2026) revela una dualidad significativa en la gestión académica de la EESPP "NSR". Por un lado, se evidencia una fortaleza institucional notable en el proceso de titulación, ya que, del total de egresados (217), el 91% logra obtener su título profesional de manera inmediata, alcanzando el 100% en las carreras de Educación Física, Primaria y Primaria Intercultural Bilingüe (EIB), lo que refleja la eficacia de los procesos de asesoría y sustentación implementados. Sin embargo, el dato crítico que debe interpelar al PEI es la marcada deserción o retraso en la culminación de estudios, dado que solo el 52% de los ingresantes logra egresar. Esto evidencia que el

principal desafío institucional no reside en la titulación per se, sino en la retención y permanencia estudiantil a lo largo del trayecto formativo, especialmente en los primeros años, donde factores académicos, socioeconómicos o de acompañamiento podrían estar incidiendo en la deserción.

Variabilidad por carreras y proyecciones estratégicas

Al desagregar los datos, se observan realidades particulares que exigen diferenciación en las políticas institucionales. Educación Inicial presenta los índices más altos de egreso (87% y 94% en las promociones 2017 y 2019); no obstante, la promoción 2020 evidencia una alerta máxima con solo un 40% de egreso y un 0% de titulados, situación que, si bien puede atribuirse parcialmente a las secuelas de la emergencia sanitaria y a los procesos de titulación aún en curso para la promoción 2024, demanda un plan de recuperación y nivelación específico para esta cohorte. En contraste, la carrera de EIB muestra una evolución favorable y ascendente, incrementando su tasa de egreso del 25% al 79% entre las promociones 2017 y 2019, lo que sugiere que las estrategias de acompañamiento en esta especialidad están dando frutos.

En consecuencia, para el fortalecimiento del PEI, se recomienda priorizar: (a) el diseño de un sistema de tutoría temprana para reducir la deserción en los ciclos iniciales, (b) la implementación de programas de recuperación académica focalizados en las promociones afectadas por la pandemia, y (c) el análisis de las buenas prácticas aplicadas en la carrera de EIB para replicarlas en las demás especialidades, con el fin de elevar la tasa global de egreso y mantener la excelencia en la titulación.

Cuadro 5. EESPP "NSR" Porcentaje de estudiantes egresados que se titulan al egresar de la Carrera Profesional, periodo 2021 - 2026

Carrera	Promoción		Cantidad de Ingresantes a la carrera	Egresados		Titulados	
				N° de egresados	Porcentaje de egresados respecto al número de ingresantes	N° de titulados	Porcentaje de titulados respecto al número de egresados
Educación Física	2017	2021	40	12	30%	12	100%
	2018	2022	40	23	58%	23	100%
	2019	2023	38	20	53%	20	100%
Educación Inicial	2017	2021	30	26	87%	25	96%
	2018	2022	39	25	64%	24	96%
	2019	2023	36	34	94%	33	97%
	2020	2024	40	16	40%	0	0%
Educación Primaria	2017	2021	35	11	31%	11	100%
	2018	2022	38	15	39%	15	100%
	2019	2023	36	14	39%	14	100%
Educación Primaria Intercultural Bilingüe	2017	2021	16	4	25%	4	100%
	2018	2022	12	6	50%	6	100%
	2019	2023	14	11	79%	11	100%
Promedio			414	217	52%	198	91%

Fuente: base de datos de la secretaría académica de la EESPP NSR

2.2.2. Indicadores de eficiencia interna

a) Matrícula: Evolución de la cantidad de estudiantes matriculados.

Análisis de la evolución de la matrícula (2020-I – 2026-I)

En el periodo comprendido entre el semestre 2020-I y 2026-I, la EESPP "Nuestra Señora del Rosario" ha mantenido una matrícula total promedio de 272 estudiantes por semestre, con un comportamiento relativamente estable, aunque con ligeras variaciones interanuales. Se observa que los semestres impares (I) tienden a concentrar un mayor número de matriculados respecto a los pares (II), lo que podría asociarse a los procesos de ingreso y a la dinámica académica semestral. El punto más alto se registró en 2024-I con 301 estudiantes, mientras que el valor más bajo se dio en 2021-II con 234 alumnos, lo que evidencia una recuperación progresiva tras el periodo de pandemia.

En cuanto a la composición por sexo, la matrícula femenina es claramente mayoritaria, representando en promedio el 76% del total, frente al 24% de varones. No obstante, se aprecia una tendencia al alza en la participación masculina en los últimos años: en 2020-I los hombres eran el 22%, mientras que en 2025-I alcanzaron el 33%, y en 2026-I se sitúan en 27%. Esta variación sugiere un gradual equilibrio de género, aunque la carrera de Educación Inicial y Educación Primaria sigue siendo predominantemente femeninas, mientras que Educación Física muestra una mayor proporción de varones.

Cuadro 6. Matrícula: EESPP "NSR" Evolución de la cantidad de estudiantes matriculados por sexo, periodo 2020-I - 2026-I

S+B4:G19	Matriculados	Hombres		Mujeres	
		Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
2020-I	277	61	22%	216	78%
2020-II	252	50	20%	202	80%
2021-I	249	47	19%	202	81%
2021-II	234	43	18%	191	82%
2022-I	290	63	22%	227	78%
2022-II	263	56	21%	207	79%
2023-I	299	85	28%	214	72%
2023-II	266	74	28%	192	72%
2024-I	301	56	36%	245	74%
2024-II	269	80	26%	189	62%
2025-I	298	98	33%	200	67%
2025-II	264	78	30%	186	70%
2026-I	271	74	27%	197	73%
Promedio	272	67	24%	205	76%

Fuente: base de datos de la secretaría académica de la EESPP NSR

Evolución por carrera y programa de estudios

El Cuadro 9 permite analizar el comportamiento de cada programa. En las carreras de tres años (promociones 2017-2019), correspondientes al plan anterior, se observa un descenso natural en los últimos ciclos, hasta su egreso. Por ejemplo, Educación Inicial (promoción 2017) pasó de 26 estudiantes en 2020-I a 25 en 2020-II, y así

sucesivamente hasta su egreso en 2021. Algo similar ocurre con Educación Primaria, Educación Física y Educación Primaria Intercultural Bilingüe, que culminaron sus cohortes según lo previsto.

En los programas de formación inicial docente aprobados mediante resoluciones viceministeriales (RVM 163-2019, RVM 204-2019, RVM 252-2019 y RVM 147-2020), que iniciaron a partir del 2020 y 2022, se evidencia un crecimiento sostenido. El programa de Educación Inicial (RVM 163-2019) muestra una matrícula que, aunque con fluctuaciones, se mantiene en niveles altos: la promoción 2020 pasó de 40 estudiantes en 2020-I a 16 en 2024-II (al finalizar su plan), mientras que las promociones más recientes (2022, 2023, 2024 y 2025) mantienen cifras que oscilan entre 19 y 38 estudiantes, lo que refleja una demanda constante.

Por su parte, Educación Primaria (RVM 204-2019) presenta un incremento notable, especialmente a partir del 2024-I, con 37 estudiantes, y proyecta para 2026-I un total de 40 estudiantes en la promoción 2026. Este aumento evidencia el interés por esta especialidad. En Educación Primaria Intercultural Bilingüe (RVM 252-2019), si bien los primeros grupos (2022 y 2023) tuvieron cifras reducidas (entre 2 y 14 alumnos), se observa una recuperación en la promoción 2024, que alcanzó 19 estudiantes en 2024-I y 16 en 2024-II, manteniendo 6 en 2026-I, lo que requiere acciones para fortalecer su atractivo.

El programa de Educación Física (RVM 147-2020) también ha mostrado una evolución positiva. La promoción 2022 inició con 35 estudiantes en 2022-I y, aunque desciende a 14 en 2026-I, las cohortes posteriores (2023, 2024 y 2025) presentan cifras superiores, llegando a 40 estudiantes en 2025-I y 23 en 2025-II, lo que demuestra un repunte significativo.

Cuadro 7. EESPP "NSR" Evolución de la matrícula regular por semestre académico, según carrera/programa de estudios, periodo 2020-I / 2026-I

Carrera/ Programa		Promoción		2020		2021		2022		2023		2024		2025		2026
		Ingreso	Egreso	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I
CARRERA	Educación Inicial	2017	2021	26	25	26	26									
		2018	2022	35	34	35	33	31	25							
		2019	2023	33	33	32	31	30	32	35	34					
	Educación Primaria	2017	2021	11	11	11	11									
		2018	2022	18	17	17	17	16	15							
		2019	2023	16	15	15	13	12	13	14	14					
	Educación Física	2017	2021	20	16	14	12									
		2018	2022	25	26	27	26	23	23							
		2019	2023	27	20	17	16	19	18	19	20					
	Educación Primaria Intercultural Bilingüe	2017	2021	6	5	4	4									
		2018	2022	8	5	6	6	6	6							
		2019	2023	12	10	12	10	10	11	11	11					

PROGRAMA	Educación Inicial (RVM 163-2019-MINEDU) (RVM 163-2019-MINEDU)	2020	2024	40	35	33	29	25	22	21	21	20	16			
		2022	2026					34	30	23	21	23	22	22	21	20
		2023	2027							36	29	22	22	21	19	19
		2024	2028									37	31	29	26	26
		2025	2029											38	32	27
	Educación Primaria (RVM 204-2019-MINEDU)	2022	2026					35	29	26	25	22	22	20	20	18
		2023	2027							35	30	25	22	21	20	20
		2024	2028									37	32	26	20	20
		2026	2030													40
	Educación Primaria Intercultural Bilingüe (RVM 252-2019-MINEDU)	2022	2026					14	13	8	7	7	6	6	5	2
		2023	2027							11	6	6	4	3	4	
		2024	2028									19	16	9	8	6
	Educación Física (RVM 147-2020-MINEDU)	2022	2026					35	26	23	19	16	16	16	15	14
		2023	2027							37	29	25	25	19	17	17
		2024	2028									35	30	26	27	23
		2025	2029											40	22	19
	Total matriculados			277	252	249	234	290	263	299	266	294	264	296	256	271

Fuente: base de datos de la secretaría académica de la EESPP NSR

En síntesis, la matrícula institucional se mantiene estable, con una clara preferencia por las carreras de Educación Inicial y Primaria, y un crecimiento en los nuevos programas de formación docente. La presencia femenina sigue siendo predominante, aunque la participación masculina tiende a incrementarse. Estos datos constituyen un insumo relevante para la planificación académica, la asignación de recursos y el diseño de estrategias de retención estudiantil.

b) Licencia o abandono de estudios: Porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados.

El análisis del porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios en la EESPP "Nuestra Señora del Rosario" durante el periodo 2020-I al 2026-I muestra un promedio general del 3%, lo que refleja una alta tasa de permanencia estudiantil y una relativa estabilidad institucional a lo largo de los trece semestres evaluados. No obstante, se identifica una fluctuación que va desde el 1% hasta el 9%, donde el pico más crítico se registró en el semestre 2020-I (9%), atribuible directamente al contexto de emergencia sanitaria por la COVID-19, que implicó una adaptación forzada a la virtualidad y posibles dificultades socioemocionales y económicas para los estudiantes. Superado ese momento coyuntural, los índices disminuyeron considerablemente en los ciclos siguientes (llegando al 1% en 2021-II y 2025-I), evidenciando la capacidad de respuesta y resiliencia de la comunidad educativa frente a situaciones adversas.

Cuadro 8. EESPP "NSR" Licencia o abandono de estudios: Porcentaje de estudiantes que solicitan licencia de estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados, periodo 2020-I - 2026-I

Semestre Académico	Matriculados	Licencia	Porcentaje
2020-I	277	26	9%
2020-II	252	5	2%
2021-I	249	11	4%
2021-II	234	3	1%
2022-I	290	11	4%
2022-II	263	4	2%
2023-I	299	21	7%
2023-II	266	5	2%
2024-I	301	7	2%
2024-II	269	8	3%
2025-I	298	4	1%
2025-II	264	9	3%
2026-I	271	9	3%
Promedio	272	9	3%

Fuente: base de datos de la secretaría académica de la EESPP NSR

En los semestres más recientes (desde 2024-II hasta 2026-I), el indicador se ha mantenido estable en un rango del 2% al 3%, consolidando una tendencia positiva que sugiere la efectividad de las estrategias institucionales de acompañamiento académico, tutoría y bienestar estudiantil implementadas en los últimos años. Este bajo porcentaje de abandono constituye una fortaleza significativa, pues demuestra que los estudiantes encuentran en la institución un entorno favorable para su desarrollo formativo y se sienten respaldados para continuar con su proceso de profesionalización. Sin embargo, para garantizar la sostenibilidad de este indicador, se recomienda fortalecer los sistemas de alerta temprana y el seguimiento personalizado, especialmente al inicio de cada ciclo académico, a fin de identificar oportunamente factores de riesgo (académicos, económicos o psicosociales) que pudieran incidir en la deserción, asegurando así la culminación exitosa de la formación integral de los futuros docentes.

c) Traslado: Porcentaje de estudiantes que cambian de programa de estudios en un ciclo académico respecto a los estudiantes matriculados; o porcentaje de estudiantes que se trasladan a otra institución respecto a los estudiantes matriculados.

El análisis de los datos de traslado interno en la EESPP "Nuestra Señora del Rosario", durante el período comprendido entre 2020-I y 2026-I, evidencia una movilidad académica prácticamente nula, con un promedio de solo 1 estudiante trasladado por ciclo académico sobre un total de 275 matriculados, lo que representa un porcentaje promedio del 0%. Esta cifra refleja una alta estabilidad y permanencia de los estudiantes en su programa de estudios inicial, lo cual es un indicador positivo que sugiere una adecuada correspondencia entre las expectativas vocacionales de los ingresantes y la oferta formativa institucional. El único pico significativo se registró en el semestre 2020-I (2%), contexto que coincide con el inicio de la emergencia sanitaria por la COVID-19, donde la adaptación forzosa a la educación virtual pudo haber generado incertidumbre vocacional o ajustes en la

percepción de las competencias profesionales, motivando un cambio excepcional de programa

Cuadro 9. EESPP "NSR" Traslado: Porcentaje de estudiantes que cambian de programa de estudios en un ciclo académico respecto a los estudiantes matriculados, periodo 2020-I - 2026-I

Semestre Académico	Matriculados	Traslado interno	Porcentaje
2020-I	277	5	2%
2020-II	249	1	0%
2021-I	290	1	0%
2021-II	234	0	0%
2022-I	290	0	0%
2022-II	263	1	0%
2023-I	299	1	0%
2023-II	266	3	1%
2024-I	301	1	0%
2024-II	269	0	0%
2025-I	298	0	0%
2025-II	264	0	0%
2026-I	271	1	0%
Promedio	275	1	0%

Fuente: base de datos de la secretaría académica de la EESPP NSR

Desde esta perspectiva, estos resultados consolidan una fortaleza clave en los procesos de admisión, acompañamiento y tutoría, ya que la tendencia a partir de 2021 se mantiene consistentemente en 0%, lo que demuestra que las estrategias de orientación y nivelación han sido efectivas para afianzar la identidad profesional del estudiantado. No obstante, para enriquecer la gestión académica, se recomienda implementar mecanismos cualitativos (como entrevistas de salida o encuestas de satisfacción) que indaguen en las causas puntuales de los pocos traslados existentes, especialmente el leve repunte de 3 casos en 2023-II. Esto permitirá descartar que la nula movilidad interna responda a rigideces curriculares o falta de opciones, y confirmar que se debe a una genuina satisfacción con la carrera elegida, fortaleciendo así la toma de decisiones para la mejora continua de la calidad educativa y el desarrollo integral de los futuros docentes.

2.2.3. Análisis de funcionamiento interno: resultados de aprendizaje

A continuación, se presentan los resultados de aprendizaje e indicadores de eficiencia interna, identificando algunos problemas a superar.

Análisis de la información del funcionamiento interno	Valor de la línea de base	Problemas identificados
Resultados de aprendizaje		
El porcentaje de estudiantes que logran las competencias del perfil y los desempeños específicos. (Semestre 2026-I)	94%	Un grupo de estudiantes no alcanza las competencias y desempeños esperados, con ligeras fluctuaciones en el logro a lo largo de los semestres.
Tasa de asistencia regular. (Promedio 2020-I - 2026-I)	93%	No se identifica un problema significativo; el indicador se mantiene en un nivel alto y estable.
Progreso académico: estudiantes que aprueban la totalidad de cursos, áreas o módulos. (Promedio 2020-I - 2026-I)	86%	Un grupo importante de estudiantes no aprueba la totalidad de los cursos, lo que afecta su progreso regular en el plan de estudios.
Porcentaje de estudiantes que desaproveban más de 6 créditos (ciclo repetido). (Promedio 2020-I - 2026-I)	14%	Un grupo de estudiantes acumula una carga académica desaprobada que le impide matricularse en el siguiente ciclo, generando repetición o subsanación.
Porcentaje de estudiantes que subsanan cursos, áreas o módulos. (Promedio de los últimos 4 años, 2020-I - 2026-I)	14%	Un grupo de estudiantes requiere subsanar cursos, lo que alarga su permanencia y afecta la eficiencia académica.
Porcentaje de estudiantes egresados que se titulan en el plazo establecido. (Período 2004 - 2021)	60% / 91% de egresados se titulan, pero solo el 52% de los ingresantes logra egresar.	Un 40% de los egresados se titula fuera del plazo establecido; sin embargo, el desafío principal es la baja tasa de egreso (52%), que evidencia una deserción significativa durante la trayectoria formativa.
Eficiencia interna		
Evolución de la matrícula.	Recuperación total: 271 estudiantes en 2026-I (nivel similar a 2019-I).	La matrícula experimentó un decremento en el periodo 2019-II a 2021-II, aunque se ha recuperado completamente en 2022-I.
Porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios. (Promedio 2020-I - 2026-I)	3%	No se identifica un problema crítico; la tasa de abandono es baja y estable.
Porcentaje de estudiantes que solicitan traslado interno. (Promedio 2020-I - 2026-I)	0%	No se identifica un problema; la movilidad interna es prácticamente nula.
Porcentaje de estudiantes que se reincorporan después de una licencia. (Promedio últimos 4 años)	14%	Problema crítico: Un 86% de estudiantes que solicitan licencia no retornan a la institución, lo que representa una pérdida significativa de talento humano y afecta la eficiencia del sistema.

2.2.4. Análisis del contexto externo

A continuación, se muestra el análisis demográfico, político, económico, social, cultural, tecnológico, ambiental, entre otros, de la región, a fin de determinar cómo influyen en la institución.

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DATOS DESCRIPTIVOS RELEVANTES
DEMOGRÁFICO	La población de Madre de Dios para 2024 se estima en 197,096 habitantes (56.2% hombres, 43.8% mujeres), superando las proyecciones anteriores. Otras fuentes oficiales la sitúan en 191,400 habitantes (53.8% hombres, 46.2% mujeres). Las proyecciones para 2025 indican una población de 211,846 habitantes. La población menor de 14 años representa el 24.4% o el 30.0% del total, lo que mantiene una perspectiva favorable para la futura demanda de educación superior.
POLÍTICO	En el ámbito político, la región ha suscrito el "Acuerdo de Gobernabilidad Regional de Madre de Dios 2023–2026", un instrumento clave para la planificación y el ordenamiento territorial. Este acuerdo busca abordar la problemática de la expansión urbana desordenada y la presión migratoria en zonas de frontera, que persiste como un desafío estructural.
ECONÓMICO	La economía de Madre de Dios muestra una dinámica compleja. Su aporte al PBI Nacional en 2024 fue del 0.4% (con un crecimiento del -12.1% entre 2020-2024) y un PBI per cápita de S/ 9,479. La Población Económicamente Activa (PEA) ocupada asciende a 98,763 trabajadores (66% hombres, 34% mujeres), concentrándose mayoritariamente en los sectores de servicios (40.9%) y agropecuario (20.4%). La minería, aunque sigue siendo un motor económico, enfrenta graves problemas de ilegalidad; en 2024, Madre de Dios perdió 6,020 hectáreas por deforestación asociada a esta actividad.
SOCIAL	Las condiciones de vida de la población presentan mejoras, aunque persisten brechas. La tasa de pobreza se ha reducido al 16.6% y la pobreza extrema al 2.7%. Sin embargo, el 40.3% de la población (56,096 habitantes) es inmigrante de otras regiones, principalmente de Cusco (46.7%) y Puno (10.9%), lo que evidencia una alta movilidad poblacional en busca de oportunidades económicas.
CULTURAL	Madre de Dios alberga una rica diversidad cultural con al menos diez lenguas indígenas (Harakbut, Yine, Matsigenka, Eseeja, entre otras), además del castellano y la influencia del portugués. A pesar de los esfuerzos, los desafíos para una educación intercultural bilingüe efectiva persisten, aunque existen iniciativas de organizaciones indígenas como la FENAMAD para fortalecer la educación intercultural en comunidades nativas.
TECNOLÓGICO	El acceso a tecnologías de la información ha mostrado un avance significativo. En 2024, el 65.6% de los hogares cuenta con televisor, el 67.5% con refrigerador y el 20.1% posee una computadora. El acceso a internet también ha mejorado: el 91.2% de la población de 6 años a más utiliza este servicio, una cifra superior al promedio nacional. No obstante, aún persisten brechas, ya que el 83.6% de los hogares no cuenta con conexión a internet fija en el hogar, lo que plantea tanto oportunidades como restricciones para el desarrollo de metodologías educativas con soporte virtual.

2.3. Mapeo de actores externos

Tipo de actor	Posición del actor		
	Colaborador	Neutral	Opositor
Instituciones públicas			
Gobierno Regional y Dirección Regional de Educación		Gestión del programa presupuestal para pago de planilla y servicios.	
Municipalidad provincial y distrital	La Municipalidad provincial de Tambopata apoya acciones a favor de la infraestructura		
Directores de instituciones de la educación básica públicas y privadas	Convenios para desarrollo de práctica profesional		
Centro de Salud Jorge Chávez	Convenios para atención de la salud de estudiantes		
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperantes.			
Federación Nativa de del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD)	Convenio para la atención de estudiantes indígenas en programa de Educación Primaria EIB		
Entidades privadas con fines de lucro			
Empresas, asociaciones de productores o prestadores de servicios		Ni apoyan ni dificultan el trabajo institucional	
Medios de comunicación		Ni apoyan ni dificultan el trabajo institucional	
Universidades nacionales, universidades privadas e institutos de Educación Superior Tecnológica			Resultan hacer competencia a nuestra institución en la captación de egresados de la secundaria.
Egresados, comunidad de la ciudad y familias	Apoyan con trabajo y recursos financieros y otros, las acciones de la EESP para lograr las CBC, en especial la de infraestructura y recursos para el aprendizaje.		

2.4. Conclusiones del diagnóstico

Componente	Conclusión
Funcionamiento de procesos institucionales	Respecto al subcomponente estratégico: La EESPP "Nuestra Señora del Rosario" cuenta con un director permanente y con competencias gerenciales consolidadas, respaldado por un Consejo Asesor completo y en funcionamiento, lo que ha permitido cumplir exitosamente con el proceso de licenciamiento (R.M. N° 293-2024-MINEDU). Sin embargo, persisten limitaciones significativas: carencia de personal en áreas clave, insuficiencia de recursos financieros y escaso apoyo de la DRE y el Gobierno Regional, que restringen un desarrollo óptimo de la gestión directiva. Asimismo, se evidencia un limitado acompañamiento, monitoreo y evaluación de los procesos institucionales, lo que afecta la implementación efectiva de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, MPI, PCI). La falta de presupuesto para contratación docente, la infraestructura inadecuada (aulas reducidas, equipamiento obsoleto) y la deficiente conectividad constituyen barreras estructurales que limitan la calidad del servicio educativo. En relación con la gestión de la calidad, si bien se realizan esfuerzos institucionales, la ausencia de un ambiente físico exclusivo, la falta de presupuesto para un responsable dedicado y el limitado personal cualificado para la planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación configuran una debilidad crítica que afecta la mejora continua de los procesos estratégicos, misionales y de soporte.
	Respecto al subcomponente misional: La gestión de la formación inicial docente presenta fortalezas relevantes: procedimientos académicos que garantizan atención oportuna, resultados de aprendizaje y eficiencia interna satisfactorios según el análisis estadístico, convenios con IIEE para prácticas preprofesionales en contextos urbanos, rurales y urbano-marginales, y la integración de la tutoría en el plan de estudios. No obstante, se identifican problemas estructurales: el 40% de estudiantes alcanza solo un nivel de aprendizaje suficiente y el 6% se encuentra por debajo del nivel mínimo esperado; la alta rotación de docentes contratados (88%) que abandonan por mejores oportunidades laborales; la limitada implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación de los procesos de enseñanza, evaluación formativa, gestión del aprendizaje y convivencia en el aula; la ausencia de un plan de fortalecimiento de competencias básicas para ingresantes; y la insuficiencia de recursos financieros para asegurar el traslado de docentes a centros de práctica. Asimismo, se evidencia una participación estudiantil limitada en el desarrollo del PEI, escaso soporte institucional para la investigación vinculada a la práctica preprofesional, y ausencia de mecanismos sistemáticos para medir la satisfacción de estudiantes y docentes respecto a los procesos formativos. La gestión del desarrollo profesional de los formadores se ve afectada por el alto porcentaje de docentes contratados, lo que genera pérdida de inversión en inducción y capacitación, y limitadas acciones de fortalecimiento en metodologías activas e investigación educativa. En relación con la formación continua, aunque se cuenta con docentes experimentados y aliados estratégicos, no se ha concretado una oferta formativa que priorice las necesidades reales de los docentes de la región, careciendo de autorización para posgrados y de financiamiento suficiente. El seguimiento a egresados es incipiente, con información limitada de los últimos diez años y ausencia de retroalimentación de los empleadores.

	Respecto al subcomponente de soporte: La gestión de recursos económicos y financieros se enfrenta a limitaciones críticas: el presupuesto es insuficiente para cubrir las demandas institucionales, no se cuenta con un área de administración adecuada, y la centralización regional de la gestión administrativa y financiera en la DRE-MDD genera problemas de oportunidad y eficiencia. La gestión logística y de abastecimiento carece de mecanismos sistemáticos de seguimiento y evaluación. En gestión de personas, la institución enfrenta una alta rotación de docentes contratados (18 de 24 son contratados), procesos de selección e inducción poco rigurosos, y limitados mecanismos de estímulo y reconocimiento, agravados por la imposibilidad de generar nuevas plazas orgánicas para áreas clave como calidad, práctica preprofesional y administración. La gestión de recursos tecnológicos presenta déficit de equipos, internet de mala calidad y ausencia de mantenimiento adecuado. La atención al usuario carece de mecanismos de seguimiento y evaluación, el Manual de Procedimientos Administrativos no ha sido difundido adecuadamente, y no se cuenta con información sobre satisfacción de usuarios. Finalmente, el servicio de asesoría legal no está implementado, lo que representa una vulnerabilidad para la gestión institucional.
Resultados de aprendizaje	Los resultados de aprendizaje evidencian una tendencia favorable sostenida en el periodo 2020-2026, con un incremento progresivo del porcentaje de estudiantes que logran las competencias del perfil de egreso, alcanzando el 94% en el semestre 2026-I, superando el 82% registrado en 2020-I. Este avance refleja la efectividad de las estrategias pedagógicas implementadas y el fortalecimiento del acompañamiento académico. La tasa de asistencia regular se ha mantenido en un nivel alto y estable, con un promedio del 93% durante el periodo 2020-2026, alcanzando picos del 97% en los semestres 2020-II, 2021-II y 2026-I. El progreso académico muestra un promedio del 86% de estudiantes que aprueban la totalidad de sus módulos, con una evolución ascendente que culmina en el histórico 94% alcanzado en 2026-I. En cuanto a la desaprobación de más de 6 créditos, se ha logrado una reducción significativa del 22% (2021-II) al 6% (2026-I), con un promedio general del 14%, lo que demuestra la efectividad de las políticas de nivelación, evaluación formativa y seguimiento personalizado. Sin embargo, persiste un grupo de estudiantes que requiere subsanación de cursos (14% promedio), lo que alarga su permanencia. El principal desafío identificado es la baja tasa de egreso (52%) en relación con los ingresantes, lo que evidencia una deserción significativa durante la trayectoria formativa. No obstante, del total de egresados, el 91% logra titularse de manera inmediata, alcanzando el 100% en las carreras de Educación Física, Primaria y Primaria Intercultural Bilingüe, lo que refleja la eficacia de los procesos de asesoría y sustentación. Se identifican problemas diferenciados por carrera: Educación Inicial muestra una alerta con solo 40% de egreso en la promoción 2020; mientras que Educación Primaria Intercultural Bilingüe presenta una evolución favorable ascendente (25% a 79% de egreso entre 2017 y 2019).
Eficiencia interna	Los indicadores de eficiencia interna muestran valores favorables en su mayoría. La matrícula ha experimentado una recuperación total, alcanzando los 271 estudiantes en 2026-I, equiparable a los niveles previos a la pandemia (2019-I), con una estabilidad sostenida que refleja la confianza en la institución. La matrícula femenina es mayoritaria (76% promedio), aunque se observa una tendencia al alza en la participación masculina (del 22% en 2020-I al 27% en 2026-I). La evolución por programas muestra un crecimiento sostenido en las nuevas carreras bajo el DCBN, destacando Educación Primaria (RVM 204-2019) que proyecta 40 estudiantes para 2026-I, y Educación Física (RVM 147-2020) que alcanza 40 estudiantes en 2025-I. El porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios se ha mantenido en un promedio del 3% durante el periodo 2020-2026, con un pico del 9% en 2020-I atribuible a la pandemia, y una estabilización en el rango del 2% al 3% en los semestres más recientes, lo que refleja una alta permanencia estudiantil y la efectividad de las estrategias de acompañamiento y bienestar. El traslado interno es

	prácticamente nulo (0% promedio), lo que indica una adecuada correspondencia entre las expectativas vocacionales de los ingresantes y la oferta formativa institucional. Sin embargo, el problema crítico identificado es que solo el 14% de estudiantes que solicitan licencia se reincorporan, lo que significa que el 86% no retorna a la institución, representando una pérdida significativa de talento humano y afectando la eficiencia del sistema. Este hallazgo evidencia la necesidad de implementar mecanismos de seguimiento y acompañamiento más efectivos durante los periodos de licencia, así como estrategias de reinserción académica y psicosocial que faciliten el retorno de los estudiantes y su culminación exitosa de la carrera.
Situación del contexto	El análisis del contexto externo revela un escenario mixto que presenta tanto oportunidades como desafíos para la EESPP. Demográficamente, la población de Madre de Dios se estima en 197,096 habitantes para 2024, con una proyección de 211,846 para 2025, y una población menor de 14 años que representa entre el 24.4% y el 30% del total, lo que mantiene una perspectiva favorable para la futura demanda de educación superior. Políticamente, la región ha suscrito el "Acuerdo de Gobernabilidad Regional 2023-2026", que busca abordar la problemática de expansión urbana desordenada y presión migratoria, aunque persisten desafíos estructurales. Económicamente, Madre de Dios muestra una dinámica compleja: su aporte al PBI Nacional es del 0.4%, con un crecimiento negativo del -12.1% entre 2020-2024; la PEA ocupada alcanza los 98,763 trabajadores, concentrándose en servicios (40.9%) y agropecuario (20.4%), mientras la minería enfrenta graves problemas de ilegalidad que causaron la pérdida de 6,020 hectáreas por deforestación en 2024. Socialmente, aunque la pobreza se ha reducido al 16.6% y la pobreza extrema al 2.7%, el 40.3% de la población (56,096 habitantes) es inmigrante, principalmente de Cusco y Puno, lo que evidencia alta movilidad poblacional. Culturalmente, la región alberga al menos diez lenguas indígenas (Harakbut, Yine, Matsigenka, Eseeja, entre otras), lo que plantea desafíos para una educación intercultural bilingüe efectiva, aunque existen iniciativas de organizaciones como FENAMAD para fortalecerla. Tecnológicamente, el acceso a internet ha mejorado significativamente (91.2% de la población de 6 años a más utiliza este servicio), aunque el 83.6% de los hogares no cuenta con conexión fija en el hogar, lo que plantea tanto oportunidades como restricciones para el desarrollo de metodologías educativas con soporte virtual. El análisis de la brecha docente muestra una demanda "muy alta" en Educación Inicial (598 docentes requeridos en 2023) y Primaria (544), una brecha "moderada" en Educación Física (71) y "leve" en Primaria EIB (48), lo que justifica plenamente la oferta educativa actual de la institución y evidencia la oportunidad de impacto en el cierre de brechas.
Mapeo de actores	El análisis del mapeo de actores externos revela un ecosistema de relaciones diverso que condiciona el desempeño institucional. Se identifican como actores colaboradores : la Municipalidad Provincial de Tambopata, que apoya acciones de infraestructura; los directores de instituciones educativas públicas y privadas, con quienes se mantienen convenios para el desarrollo de la práctica preprofesional; el Centro de Salud Jorge Chávez, con quien se tienen convenios para atención de salud de estudiantes; y la Federación Nativa del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD), aliado estratégico para la difusión del programa de Educación Primaria Intercultural Bilingüe en comunidades indígenas. Como actores neutrales se identifican: el Gobierno Regional y la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, que si bien administran el pago de remuneraciones y servicios básicos, no evidencian voluntad de apoyo activo más allá de sus obligaciones formales; los medios de comunicación de la región, que no aportan ni dificultan el trabajo institucional; y las empresas privadas, que mantienen una posición indiferente. Se consideran actores opositores a las universidades nacionales y privadas que operan en Puerto Maldonado, las cuales ofertan carreras de educación y compiten por la captación de egresados de secundaria, así como a los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST) que compiten por la admisión de postulantes. Un hallazgo relevante es que

durante el proceso de licenciamiento se contó con el apoyo decisivo de **egresados, familias** y la comunidad de Puerto Maldonado, quienes aportaron trabajo, recursos financieros y otros apoyos para cumplir con las Condiciones Básicas de Calidad, especialmente en infraestructura y recursos para el aprendizaje. Este capital social constituye una fortaleza que debe ser reconocida y potenciada para la implementación del presente PEI. La relación con actores colaboradores y la neutralidad de otros actores clave sugiere la necesidad de desarrollar estrategias de relacionamiento y comunicación que permitan transformar actores neutrales en colaboradores y gestionar adecuadamente la competencia con actores opositores.

3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

3.1. Análisis de oferta y demanda del servicio educativo del territorio

3.1.1. Análisis de la evolución del contingente docente en la región

A partir de la información proporcionada por la Unidad de Estadística Educativa (ESCALE) del MINEDU, se presenta a continuación el análisis de la evolución del número de docentes en la región Madre de Dios, provincia de Tambopata, durante el periodo 2020-2025.

Cuadro 1. Madre de Dios: Número de docentes en el sistema educativo según nivel educativo (2020-2025)

Nivel Educativo	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Inicial	597	590	602	633	673	714
Primaria	1215	1218	1273	1316	1398	1440
Secundaria	1065	1077	1155	1189	1241	1358
Básica Regular	2877	2885	3030	3138	3312	3512

Fuente: ESCALE - Unidad de Estadística Educativa del MINEDU

3.1.1.1. Análisis por niveles educativos

Nivel Inicial: La evolución muestra un comportamiento con una leve disminución en 2021 (590 docentes) respecto a 2020 (597), para luego experimentar un crecimiento sostenido a partir de 2022, alcanzando los 714 docentes en 2025. Este incremento representa un crecimiento acumulado del **19.6%** en el periodo 2020-2025, con un crecimiento particularmente acelerado entre 2023 y 2025 (12.8%).

Nivel Primaria: Es el nivel con mayor cantidad de docentes en la región. Presenta un crecimiento constante y progresivo, pasando de 1,215 docentes en 2020 a 1,440 en 2025, lo que representa un incremento acumulado del **18.5%**. El crecimiento anual promedio se sitúa alrededor del 3.5%, con un repunte significativo entre 2023 y 2024 (+82 docentes).

Nivel Secundaria: Muestra la tendencia de crecimiento más pronunciada entre los tres niveles, con un incremento de 1,065 a 1,358 docentes en el periodo analizado, equivalente a un **27.5%** de crecimiento acumulado. Este nivel evidencia la mayor dinámica de expansión, lo que sugiere un aumento sostenido de la demanda educativa en este segmento.

Educación Básica Regular (Total): El conjunto de docentes de los tres niveles de la EBR pasó de 2,877 en 2020 a 3,512 en 2025, lo que representa un crecimiento global del **22.1%**. Este incremento refleja la expansión del sistema educativo en la región de Madre de Dios y, consecuentemente, el aumento de la demanda de profesionales de la educación.

3.1.1.2. Interpretación de las tendencias

Crecimiento sostenido: Los datos evidencian una tendencia claramente expansiva en el contingente docente de la región Madre de Dios durante el periodo 2020-2025. Este crecimiento es consistente con el incremento demográfico y la ampliación de la cobertura educativa en la región.

Mayor dinamismo en secundaria: El nivel secundaria presenta la tasa de crecimiento más alta (27.5%), lo que podría estar asociado a:

El incremento de la población en edad de estudiar secundaria.

Políticas de ampliación de la cobertura en este nivel.

Mayores requerimientos de especialización docente en áreas específicas.

Recuperación post-pandemia: El leve descenso registrado en el nivel inicial durante 2021 (de 597 a 590) podría atribuirse a los efectos de la pandemia por COVID-19, situación que se revierte a partir de 2022 con una recuperación y crecimiento sostenido.

Incremento de la demanda de plazas: El crecimiento del número de docentes en todos los niveles evidencia una demanda creciente de profesionales de la educación en la región, lo que justifica la necesidad de fortalecer la formación inicial docente.

3.1.2. Análisis de la oferta formativa y brecha docente

3.1.2.1. Brecha docente por programas de estudio

De acuerdo con el Estudio de oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios, elaborado por la DIFOID-MINEDU, la región Madre de Dios presenta la siguiente situación:

Cuadro 2. Brecha docente en la región Madre de Dios

Programa de Estudios	2019	2020	2021	2022	2023	Calificación
Educación Inicial	437	468	512	553	598	Muy alta
Educación Primaria	328	377	416	477	544	Muy alta
Educación Primaria EIB	55	53	51	49	48	Leve
Educación Física	77	75	71	74	71	Moderada

Fuente: Resultados del estudio de la oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios a nivel nacional y regional - DIFOID-MINEDU

3.1.2.2. Interpretación de la brecha docente

Brecha muy alta en Inicial y Primaria: Los programas de Educación Inicial y Educación Primaria presentan una **brecha "muy alta"**, lo que evidencia un déficit significativo de docentes en estos niveles. Esta situación se ve reflejada en el crecimiento constante del número de docentes requeridos, que para Inicial pasó de 437 (2019) a 598 (2023), y para Primaria de 328 a 544 en el mismo periodo.

Brecha leve en Primaria EIB: El programa de Educación Primaria Intercultural Bilingüe (EIB) presenta una brecha calificada como "**leve**", con una tendencia decreciente en el número de docentes requeridos (de 55 en 2019 a 48 en 2023). Sin embargo, esto no implica ausencia de necesidad, sino una demanda más contenida que requiere atención específica en el ámbito de la interculturalidad.

Brecha moderada en Educación Física: Este programa presenta una brecha "**moderada**", con requerimientos que se mantienen relativamente estables (alrededor de 71-77 docentes).

3.1.2.3. Demandas priorizadas desde la región

El Acuerdo de Gobernabilidad para el Desarrollo de Madre de Dios 2019-2022 establece metas concretas para cerrar las brechas docentes:

Nivel Inicial: Requiere contratar como mínimo **30 docentes** para cerrar la brecha, con mayor demanda en zona urbana (90%).

Nivel Primaria: Requiere contratar como mínimo **60 docentes**, con demanda del 85% en zona urbana y 15% en zona rural.

Nivel Secundaria: Requiere contratar como mínimo **35 docentes**, con demanda del 65% en zona urbana y 35% en zona rural.

3.1.3. Justificación del servicio educativo

El análisis de oferta y demanda presentado permite justificar la necesidad y pertinencia del servicio educativo que ofrece la **EESPP Nuestra Señora del Rosario**, en los siguientes términos:

1. Cobertura de la demanda insatisfecha: La brecha "muy alta" identificada en los niveles de Inicial y Primaria evidencia que la oferta actual de docentes es insuficiente para atender las necesidades del sistema educativo regional. La EESPP Nuestra Señora del Rosario, a través de sus programas de formación, contribuye directamente a cerrar esta brecha.

2. Atención a la demanda creciente: El incremento sostenido del número de docentes en la región (22.1% entre 2020-2025) refleja una demanda creciente que debe ser atendida por instituciones formadoras de calidad.

3. Formación especializada: La existencia de brechas diferenciadas por programa de estudios (muy alta en Inicial y Primaria, leve en EIB, moderada en Educación Física) justifica la oferta diversificada de la institución, que forma profesionales en las cuatro especialidades.

4. Pertinencia regional: La formación de docentes en una región con características particulares como Madre de Dios (Amazonía, diversidad cultural, ruralidad) requiere de una formación contextualizada, que la EESPP Nuestra Señora del Rosario está en condiciones de ofrecer.

3.1.4. Conclusiones del análisis

Demanda creciente: El número de docentes en la región Madre de Dios ha crecido de manera sostenida (22.1% en el periodo 2020-2025), evidenciando una demanda creciente de profesionales de la educación.

Brecha significativa: La brecha docente es "muy alta" en los niveles de Inicial y Primaria, lo que constituye el principal desafío a atender desde la formación inicial docente.

Oferta pertinente: Los programas de estudio ofertados por la EESPP Nuestra Señora del Rosario (Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Primaria EIB y Educación Física) responden directamente a las necesidades identificadas en la región.

Oportunidad de impacto: La institución tiene la oportunidad de contribuir significativamente al cierre de la brecha docente y a la mejora de la calidad educativa en la región de Madre de Dios.

4. VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

4.1. Visión

Al 2030, la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Nuestra Señora del Rosario" de Madre de Dios debe ser una institución líder en la Formación Inicial Docente y continua, reconocida por la calidad del servicio educativo, la formación integral que destaque en profesionales competentes, críticos e innovadores y comprometidos con el desarrollo sostenible. Promoviendo un liderazgo pedagógico transformador, basado en valores humanísticos, el respeto irrestricto de los derechos humanos, la equidad y la justicia social. Asimismo, consolidará una educación intercultural pertinente que valore, fortalezca la identidad y la diversidad cultural de nuestra región. Conducida por docentes competentes y comprometidos.

4.2. Misión

Brindamos un servicio de calidad en la Formación Inicial Docente, orientado a la mejora continua de los procesos formativos. Promovemos en los estudiantes el desarrollo de competencias pedagógicas, investigativas y de innovación, así como el pensamiento crítico y la formación ética. Este proceso es conducido por docentes competentes y comprometidos con la excelencia educativa, quienes contribuyen a la formación de profesionales con liderazgo transformador, sólidos valores humanísticos y un firme compromiso con el desarrollo sostenible. Asimismo, se fomenta el enfoque intercultural, el pleno ejercicio de los derechos humanos y la capacidad de responder a los desafíos de la región Madre de Dios y del país.

4.3. Principios y valores institucionales

4.3.1. Principios institucionales

- 1) Calidad educativa: Hace referencia a la aptitud de la educación superior para responder a las exigencias actuales del entorno y, simultáneamente, anticipar requerimientos futuros. Esto implica considerar el ámbito laboral, social, cultural y personal de los estudiantes, bajo criterios de inclusión, asequibilidad y accesibilidad. Asimismo, evalúa los resultados institucionales reflejados en el aprendizaje del alumnado y el grado de reconocimiento que estos obtienen en su contexto social, productivo y cultural.

- 2) **Pertinencia:** Vincula la oferta formativa con los requerimientos del sector productivo y educativo, así como con las necesidades de desarrollo local y regional, y con la prestación de servicios en los ámbitos local, regional, nacional e internacional.
- 3) **Flexibilidad:** Facilita la movilidad del estudiante entre los distintos niveles de cualificación, tanto en el sistema educativo como en el mercado laboral, y permite una adaptación dinámica frente a las transformaciones del entorno social.
- 4) **Inclusión social:** Asegura que todas las personas, sin distinción alguna, puedan ejercer sus derechos, desarrollar sus habilidades, fortalecer sus identidades y beneficiarse de las oportunidades que brinda su entorno. Para ello, promueve el acceso a servicios públicos de excelencia, de modo que factores como los culturales, económicos, sociales, étnicos o geográficos se conviertan en impulsores del ingreso a la Educación Superior.
- 5) **Transparencia:** Exige contar con sistemas de información y comunicación accesibles, claros, dinámicos y actualizados, que posibiliten una toma de decisiones fundamentada en todos los procesos institucionales y académicos, y que estén orientados a la mejora continua tanto de la institución como de su oferta educativa.
- 6) **Equidad:** Procura que el servicio educativo llegue a toda la población, previniendo cualquier forma de discriminación o desigualdad por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole. Además, impulsa políticas que valoran positivamente la diversidad cultural y garantiza ajustes razonables para asegurar el ingreso y la permanencia de grupos en situación de vulnerabilidad o con discapacidad.
- 7) **Mérito:** Persigue el reconocimiento de los logros individuales a través de procedimientos claros y objetivos, que fomenten el desarrollo tanto personal como profesional de las personas.
- 8) **Interculturalidad:** Concibe la diversidad cultural, étnica y lingüística del país como un valioso activo. Promueve el respeto y la valoración de las diferencias, así como el conocimiento recíproco y una actitud abierta al aprendizaje mutuo, sentando las bases para una convivencia armónica y un enriquecedor intercambio entre las diversas culturas del mundo.

4.3.2. Valores institucionales

La educación que imparte la comunidad Rosarina está enfocada en formar individuos que interioricen y pongan en práctica los valores de identidad, honestidad, verdad, democracia, responsabilidad y solidaridad, todos ellos sustentados en el amor como pilar fundamental.

Valores	Cualidades
Identidad Concepto: La identidad es el conjunto de características propias que distinguen a una persona o grupo. Incluye tanto rasgos heredados como influencias del entorno. Es la conciencia de uno mismo que nos hace únicos.	▪ Reconocen y valoran su propia identidad y respetan la de los demás. ▪ Acogen a todas las personas sin discriminar ni excluir. ▪ Fomentan un diálogo constante con quienes les rodean.

Honestidad Concepto: Es actuar y expresarse con sinceridad y coherencia, ajustándose a la verdad y la justicia. No depende de los deseos personales, sino del apego objetivo a la realidad.	▪ Se comunican con franqueza, equidad y respeto. ▪ Brindan apoyo y solidaridad a los miembros de la comunidad en cualquier situación. ▪ Participan en acciones democráticas que promueven el trabajo cooperativo y solidario.
Verdad Concepto: Es la conformidad entre lo que se dice y lo que se piensa o siente. Es un juicio racionalmente irrefutable.	▪ Expresan sus opiniones con naturalidad, claridad y argumentos sólidos. ▪ Participan en iniciativas democráticas que impulsan la solidaridad y la colaboración.
Democracia Concepto: Sistema de organización donde el poder reside en el conjunto de los ciudadanos, quienes toman decisiones mediante el voto libre, igual y secreto, eligiendo representantes por períodos determinados.	▪ Reconocen y defienden sus derechos y los de los demás. ▪ Reflexionan sobre el ejercicio de derechos individuales y colectivos, especialmente en poblaciones vulnerables.
Responsabilidad Concepto: Es el cumplimiento de obligaciones y la toma de decisiones con cuidado. Implica compromiso y actuar correctamente, tanto en lo personal como en lo social y moral.	▪ Asumen responsabilidades propias del programa educativo o actividades de la comunidad educativa y social, organizando la distribución de sus actividades con equidad y participación voluntaria. ▪ Cumplen sus compromisos asumidos para el bien propio, de su equipo y la de los individuos relacionados, evidenciando los resultados obtenidos y compartiéndolos como parte de la experiencia colectiva.
Solidaridad Concepto: Es la colaboración mutua que permite superar adversidades. La persona solidaria apoya a quienes están en situaciones desfavorables, distinguiéndose de la indiferencia o el egoísmo.	▪ Comparten bienes sin esperar recompensa. ▪ Muestran apoyo en diversas actividades comunitarias. ▪ Participan en acciones democráticas que movilizan la cooperación y el trabajo en equipo.
El amor Concepto: Es un valor esencial que impulsa el bienestar, la paz y la alegría. Es un sentimiento de afecto universal hacia personas, animales o cosas, y también el esmero con que se realiza una actividad.	▪ Se demuestran amor propio basado en el respeto, la autoestima y el reconocimiento de sus capacidades y las de los demás. ▪ Atienden con respeto, muestran escucha activa y empatía hacia quienes les rodean.

5. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Sub componentes	Procesos del MSE	Subprocesos /Actividades claves de los procesos	Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas
Estratégico	1. Gestión de la dirección	Gestión de necesidades formativas, Gestión de condiciones favorables, Gestión del cambio	OE 1. Mejorar la gestión de la dirección priorizando la atención de las necesidades formativas y las condiciones para su implementación.	AE 1.1. Implementar mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación de la gestión institucional que aseguren el logro de los objetivos de la EESP.
				AE 1.2. Diseño y ejecución de mecanismos para la atención de las necesidades formativas en beneficio de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.
				AE 1.3. Implementación de mecanismos para la generación de las condiciones favorables que promuevan el cambio en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.
Estratégico	2. Gestión de la calidad	Planificación de los procesos, Monitoreo y evaluación permanente, Retroalimentación	OE 2. Mejorar el sistema de gestión de calidad que asegure la planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación de los procesos formativos y el desarrollo profesional docente.	AE 2.1. Instalación del área de gestión de calidad, con las condiciones necesarias para contribuir en la mejora continua de los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.
				AE 2.2. Implementación de acciones de planificación, acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para favorecer el logro de los resultados previstos en los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.
Misional	3. Gestión de la formación inicial	Formación académica, Práctica pre profesional, Participación institucional, Desarrollo personal, Investigación e innovación en la FID	OE 3. Mejorar la gestión de la formación inicial docente en base a los resultados de la formación académica, la práctica preprofesional, la práctica investigativa y la participación institucional de los estudiantes en la EESP.	AE 3.0. Diseño y elaboración de sílabos y sesiones de aprendizaje con enfoque por competencias, proyecto integrador de aprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes de la EESP.
				AE 3.1. Implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica (procesos de enseñanza, evaluación formativa, gestión del aprendizaje y convivencia en el aula, uso de materiales y recursos), que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes en la EESP.

				AE 3.2. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la planificación y desarrollo de la práctica pre profesional de los estudiantes. AE 3.3. Implementación de un plan de acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la participación de los estudiantes en el desarrollo del PEI de manera extracurricular. AE 3.4. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes. AE 3.5. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.
Misional	4. Gestión del desarrollo profesional (formadores)	Fortalecimiento de competencias de los docentes, Investigación e innovación en el desarrollo profesional	OE 4. Mejorar la gestión del desarrollo profesional de los docentes, fortaleciendo sus competencias y promoviendo su participación en los procesos de investigación e innovación que se desarrollan en la EESP.	AE 4.1. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores. AE 4.2. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades de investigación de los docentes formadores para mejorar la producción de investigaciones en la institución. AE 4.3. Fortalecimiento de capacidades de los formadores para la enseñanza del Módulo de Investigación Articulado a la Práctica Preprofesional. AE 4.4. Desarrollo de acciones de implementación del repositorio por carrera y/o programa de estudios.
Misional	5. Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua, Investigación e innovación en la formación continua	OE 5. Promover el desarrollo de los programas de formación continua dando énfasis a la investigación e innovación, que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa en la región.	AE 5.1. Diseño e implementación de programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación en beneficio de los docentes de la región. AE 5.2. Implementación de cursos y talleres de capacitación y actualización para docentes de EBR en el marco del Programa de Profesionalización Docente de la EESP.

Misional	6. Admisión	Planificación, Organización, Ejecución del proceso de admisión	OE 6. Mejorar la gestión del proceso de admisión, que permita seleccionar postulantes con competencias básicas.	AE 6.1. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación al proceso y a los resultados de la admisión de la EESP.
Misional	7. Promoción del bienestar y empleabilidad	Apoyo al bienestar de los estudiantes: orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, práctica preprofesional, emprendimientos; Defensa de los estudiantes	OE 7. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, con la implementación de servicio médico, servicio social, servicio psicopedagógico y servicio de seguridad y vigilancia en la institución favoreciendo a los estudiantes.	AE 7.1. Implementación del servicio médico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes. AE 7.2. Implementación del servicio social, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes en la EESP. AE 7.3. Implementación del servicio psicopedagógico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes. AE 7.4. Implementación de mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes en la EESP. AE 7.5. Implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes en la EESP.
Misional	7. Promoción del bienestar y empleabilidad	Defensa de los estudiantes: conformación de un comité en casos de acoso, discriminación, otro que atenten sus derechos.	OE 8. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, que asegure la defensa de los estudiantes en casos de acoso, discriminación, u otros que atenten sus derechos en la institución.	AE 8.1. Implementación del servicio de defensa a los estudiantes con las condiciones necesarias, para asegurar la atención adecuada en la EESP.
Misional	9. Seguimiento a egresados	Ubicación de todos los egresados, Registro de información sobre su inserción y trayectoria laboral, Conformación y desarrollo de una comunidad de egresados	OE 9. Mejorar los mecanismos de seguimiento de los egresados de la institución.	AE 9.1. Diseño e Implementación de mecanismos de seguimiento de egresados de la EESP.

De soporte	10. Gestión de recursos económicos y financieros	Previsión económica y financiera, Administración eficiente y oportuna de recursos presupuestales, Elaboración de presupuesto anual	OE 10. Mejorar la previsión económica y financiera, y su administración eficiente, en el marco del presupuesto anual aprobado por los actores de la EESP.	AE 10.0.1. Implementación de mecanismos de previsión económica y financiera para asegurar el presupuesto de la EESPP NSR. AE 10.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a la generación y el uso de recursos, para asegurar la implementación del presupuesto institucional.
De soporte	11. Gestión logística y abastecimiento	Logística: administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios para el funcionamiento de la EESP; Abastecimiento: programación, adquisición y distribución de bienes	OE 11. Mejorar la gestión logística y abastecimiento de recursos en la adquisición de bienes, servicios, el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento e instalaciones, de acuerdo a normas técnicas y protocolos de seguridad.	AE 11.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar el abastecimiento y la logística según lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios en la EESPP.
De soporte	12. Gestión de personas	Información de plazas disponibles de personal docente y administrativo para contratos. Información del control de asistencia mensual. Información de ocurrencias en cuanto desempeño de docentes y personal administrativo.	OE 12. Mejorar la gestión del personal docente y administrativo, asegurando profesionales idóneos y suficientes e implementando mecanismos y estrategias de estímulo que favorezcan el clima y el logro de resultados en la institución.	AE 12.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de personal que aseguren el personal idóneo y suficiente en la EESP.
De soporte	13. Gestión de recursos tecnológicos	Actividades de planificación y uso de los recursos informáticos, Estandarización de procesos para el desarrollo de sistemas de información, Administración de bases de datos y sistemas de información institucional, Soporte técnico para el funcionamiento adecuado de sistemas de información	OE 13. Mejorar la gestión de recursos tecnológicos, que permitan fortalecer la calidad de la formación académica, administrativa y los sistemas de información de la institución.	AE 13.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que benefician los servicios de apoyo a la formación académica y la gestión administrativa.
De soporte	14. Atención al usuario	Gestión del archivo y documentación de la EESP,	OE 14. Mejorar los resultados de la atención a los usuarios que	AE 14.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario que permitan lograr la

		Trámite de expedientes y orientación a la presentación de solicitudes, Gestión y custodia del libro de reclamaciones	permitan lograr la eficiencia en la gestión de los archivos y en los trámites de las solicitudes de los estudiantes y egresados.	eficiencia en la gestión de archivos y en el trámite de solicitudes.
--	--	--	--	--

6. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES DEL PEI

Objetivos Estratégicos	Acciones Estratégicas	Indicadores (PEI)	Valor al 2026	Meta al 2027	Meta al 2028	Meta al 2029	Meta al 2030
OE 1. Mejorar la gestión de la dirección priorizando la atención de las necesidades formativas y las condiciones para su implementación.	AE 1.1. Implementar mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación de la gestión institucional que aseguren el logro de los objetivos de la EESP.	I.1.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de mecanismos para asegurar el acompañamiento, monitoreo y evaluación de los procesos de la gestión institucional.	85%	88%	91%	94%	97%
	AE 1.2. Diseño y ejecución de mecanismos para la atención de las necesidades formativas en beneficio de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	I.1.2.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para la atención de las necesidades formativas en beneficio de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 1.3. Implementación de mecanismos para la generación de las condiciones favorables que promuevan el cambio en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.	I.1.3.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para generar condiciones favorables en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.	85%	88%	91%	94%	97%
OE 2. Mejorar el sistema de gestión de calidad que asegure la planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación de los procesos formativos y el desarrollo profesional docente.	AE 2.1. Instalación del área de gestión de calidad, con las condiciones necesarias para contribuir en la mejora continua de los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.	I.2.1.1. Número de reuniones de acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación a los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP, emitidos por el área de calidad.	5	6	7	8	9
	AE 2.2. Implementación de acciones de planificación, acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para favorecer el logro	I.2.2.1. Número de informes de monitoreo, evaluación y retroalimentación a los procesos estratégicos, misionales y de	3	4	5	6	7

	de los resultados previstos en los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.	soporte de la EESP, emitidos por el área de calidad.					
OE 3. Mejorar la gestión de la formación inicial docente en base a los resultados de la formación académica, la práctica preprofesional, la práctica investigativa y la participación institucional de los estudiantes en la EESP.	AE 3.0. Diseño y elaboración de sílabos y sesiones de aprendizaje con enfoque por competencias, proyecto integrador de aprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes de la EESP.	I.3.0.1. Porcentaje de sílabos y sesiones de aprendizaje con enfoque por competencias, proyecto integrador de aprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes de la EESP.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 3.1. Implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica (procesos de enseñanza, evaluación formativa, gestión del aprendizaje y convivencia en el aula, uso de materiales y recursos), que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes en la EESP.	I.3.1.1. Porcentaje de avance de las acciones de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los procesos de enseñanza – aprendizaje.	84%	87%	90%	93%	96%
	AE 3.2. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la planificación y desarrollo de la práctica pre profesional de los estudiantes.	I.3.2.1. Porcentaje de ejecución del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica preprofesional de los estudiantes.	75%	78%	81%	84%	87%
	AE 3.3. Implementación de un plan de acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la participación de los estudiantes en el desarrollo del PEI de manera extracurricular.	I.3.3.1. Porcentaje de implementación del plan de acompañamiento y seguimiento a la participación institucional extracurricular de los estudiantes para promover el desarrollo del PEI.	75%	78%	81%	84%	87%
	AE 3.4. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.	I.3.4.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.	90%	93%	95%	97%	99%

	AE 3.5. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.	I.3.5.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.	75%	78%	81%	84%	87%
OE 4. Mejorar la gestión del desarrollo profesional de los docentes, fortaleciendo sus competencias y promoviendo su participación en los procesos de investigación e innovación que se desarrollan en la EESP.	AE 4.1. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.	I.4.1.1. Porcentaje de ejecución del programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.	65%	70%	75%	80%	85%
	AE 4.2. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades de investigación de los docentes formadores para mejorar la producción de investigaciones en la institución.	I.4.2.1. Porcentaje de avance en la implementación del programa de fortalecimiento de capacidades de investigación articulada a su práctica educativa, de los docentes formadores.	80%	83%	86%	89%	92%
	AE 4.3. Fortalecimiento de capacidades de los formadores para la enseñanza del Módulo de Investigación Articulado a la Práctica Preprofesional.	I.4.3.1. Porcentaje de avance en el fortalecimiento de capacidades de los formadores para la enseñanza del Módulo de Investigación Articulado a la Práctica Preprofesional.	80%	83%	86%	89%	92%
	AE 4.4. Desarrollo de acciones de implementación del repositorio por carrera y/o programa de estudios.	I.4.4.1. Porcentaje de avance en el desarrollo de acciones de implementación del repositorio por carrera y/o programa de estudios.	80%	83%	86%	89%	92%
OE 5. Promover el desarrollo de los programas de formación continua dando énfasis a la investigación e innovación, que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa en la región.	AE 5.1. Diseño e implementación de programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación en beneficio de los docentes de la región.	I.5.1.1. Número de programas de formación continua ejecutados en beneficio de los docentes de Educación Básica de la región.	3	4	5	6	7
	AE 5.2. Implementación de cursos y talleres de capacitación y actualización para docentes de EBR en el marco del Programa de Profesionalización Docente de la EESP.	I.5.2.1. Número de docentes que indican que sus necesidades formativas se encuentran interesados con el desarrollo los programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación.	70	75	80	85	90

OE 6. Mejorar la gestión del proceso de admisión, que permita seleccionar postulantes con competencias básicas.	AE 6.1. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación al proceso y a los resultados de la admisión de la EESP.	I.6.1.1. Porcentaje de ejecución de los mecanismos para mejorar la gestión del proceso de admisión y la selección de postulantes con competencias básicas.	65%	70%	75%	80%	85%
OE 7. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, con la implementación de servicio médico, servicio social, servicio psicopedagógico y servicio de seguridad y vigilancia en la institución favoreciendo a los estudiantes.	AE 7.1. Implementación del servicio médico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I.7.1.1. Servicio médico implementado con las condiciones para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	85%	88%	91%	94%	97%
	AE 7.2. Implementación del servicio social, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes en la EESP.	I.7.2.1. Área del servicio social implementada con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 7.3. Implementación del servicio psicopedagógico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I.7.3.1. Servicio psicopedagógico, implementado para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	85%	88%	91%	94%	97%
	AE 7.4. Implementación de mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes en la EESP.	I.7.4.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 7.5. Implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes en la EESP.	I.7.5.1. Porcentaje de implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes.	90%	93%	95%	97%	99%
OE 8. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, que asegure la defensa de los estudiantes en casos de acoso, discriminación, u otros que	AE 8.1. Implementación del servicio de defensa a los estudiantes con las condiciones necesarias, para asegurar la atención adecuada en la EESP.	I.8.1.1. Porcentaje de implementación del servicio de la defensa al estudiante con las condiciones necesarias para la atención.	90%	93%	95%	97%	99%

atenten sus derechos en la institución.							
OE 9. Mejorar los mecanismos de seguimiento de los egresados de la institución.	AE 9.1. Diseño e Implementación de mecanismos de seguimiento de egresados de la EESP.	I.9.1.1. Porcentaje de mecanismos de seguimiento a los egresados implementados en la EESP.	80%	83%	86%	89%	92%
OE 10. Mejorar la previsión económica y financiera, y su administración eficiente, en el marco del presupuesto anual aprobado por los actores de la EESP.	AE 10.0.1. Implementación de mecanismos de previsión económica y financiera para asegurar el presupuesto de la EESPP NSR.	I.10.0.1. Porcentaje de logro alcanzado de acuerdo a lo previsto al presupuesto institucional anual.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 10.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a la generación y el uso de recursos, para asegurar la implementación del presupuesto institucional.	I.10.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento a la generación y uso eficiente de los recursos financieros, de acuerdo al presupuesto institucional.	90%	93%	95%	97%	99%
OE 11. Mejorar la gestión logística y abastecimiento de recursos en la adquisición de bienes, servicios, el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento e instalaciones, de acuerdo a normas técnicas y protocolos de seguridad.	AE 11.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar el abastecimiento y la logística según lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios en la EESPP.	I.11.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión del abastecimiento y la logística de acuerdo a lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes implementados en la EESP.	90%	93%	95%	97%	99%
OE 12. Mejorar la gestión del personal docente y administrativo, asegurando profesionales idóneos y suficientes e implementando mecanismos y estrategias de estímulo que favorezcan el clima y el logro de resultados en la institución.	AE 12.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de personal que aseguren el personal idóneo y suficiente en la EESP.	I.12.1.1. Porcentaje de contratación de personal docente y administrativo, según necesidades de la institución.	85%	88%	91%	94%	97%

OE 13. Mejorar la gestión de recursos tecnológicos, que permitan fortalecer la calidad de la formación académica, administrativa y los sistemas de información de la institución.	AE 13.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que beneficien los servicios de apoyo a la formación académica y la gestión administrativa.	I.13.1.1. Porcentaje de ejecución de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la gestión de los recursos tecnológicos.	80%	83%	86%	89%	92%
OE 14. Mejorar los resultados de la atención a los usuarios que permitan lograr la eficiencia en la gestión de los archivos y en los trámites de las solicitudes de los estudiantes y egresados.	AE 14.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario que permitan lograr la eficiencia en la gestión de archivos y en el trámite de solicitudes.	I.14.1.1. Porcentaje de implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario.	90%	93%	95%	97%	99%

7. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

El currículo orientado al desarrollo de competencias se asienta en la pedagogía como disciplina medular de las ciencias de la educación. Su modelo pedagógico bebe de dos corrientes teóricas fundamentales: por un lado, el enfoque sociocrítico de Vygotsky, que pone el acento en el aprendizaje cooperativo, la interacción social y la vinculación con el entorno; por otro, la teoría psicogenética de Piaget, que no se centra únicamente en el origen del conocimiento, sino que indaga en su proceso evolutivo y en cómo este progresa de manera gradual y disciplinada hacia estadios de mayor complejidad.

Estos referentes se articulan con la propuesta de Ausubel sobre el aprendizaje significativo, la cual propicia la reorganización de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que el estudiante ya atesora en su estructura cognitiva. Dicha articulación se inscribe en los paradigmas constructivista, cognitivista y fenomenológico del positivismo contemporáneo, que brindan sustento epistemológico a los procesos investigativos encaminados a la generación de nuevo conocimiento.

En virtud de lo anterior, los procesos formativos de la EESPP Nuestra Señora del Rosario se materializan a través de los programas de estudio contemplados en su Proyecto Curricular Institucional (PCI), los cuales están diseñados para garantizar el logro del perfil de egreso establecido en la Formación Inicial Docente (FID), sin perder de vista los lineamientos del Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN) correspondiente a cada Programa de Estudios. Por último, la plena vigencia de este modelo pedagógico requiere el respaldo y la implicación activa de los tres niveles jerárquicos que integran la estructura organizativa de la institución.

7.1. Formación basada en competencias

Desde la perspectiva del Ministerio de Educación, la competencia se concibe como la capacidad de ejecutar acciones que transitan desde lo más elemental hasta lo más complejo. Esta facultad impulsa el desarrollo deliberado y continuo de las personas a lo largo de su vida, enfatizando el carácter integrador y sinérgico de las competencias. Precisamente, esa cualidad combinatoria es la que hace que la formación basada en competencias resulte idónea para desenvolverse en el exigente y cambiante mundo profesional (MINEDU, 2019).

Por su parte, Guy Le Boterf (2020) sostiene que la competencia de un individuo no se reduce únicamente a poseer iniciativa o un estricto dominio de sí mismo. Una persona demostrará su pericia en un contexto determinado si es capaz de articular ciertas cualidades requeridas con los conocimientos teóricos, las destrezas prácticas y las habilidades cognitivas adecuadas. El verdadero ejercicio de la acción competente reside, por tanto, en esa combinación estratégica de todos estos elementos.

Asimismo, las competencias propician la generación de conocimientos de variada índole: operativos, procedimentales, contextuales, conceptuales y generales. En el plano intelectual, desarrollan habilidades como la deducción, la inducción, el análisis, la síntesis y la categorización. En el ámbito relacional, potencian la interacción efectiva con los demás, la gestión de conflictos y la capacidad de colaborar en grupos heterogéneos. De igual modo, proveen herramientas cognitivas esenciales (mapas mentales, modelos, esquemas) que facilitan la organización y comprensión de la información; además, fortalecen

competencias personales como las actitudes, el temperamento y el control emocional, aspectos fundamentales en la vida de todo educador.

Otro rasgo distintivo es que las competencias deben ser analíticas y no rutinarias, dadas su naturaleza interpretativa y su exigencia de un procesamiento mental menos predecible, que permita extrapolar los saberes previos a escenarios novedosos. Esta característica las vincula estrechamente con la creatividad y la imaginación, al impulsar formas de razonamiento que trasladan los paradigmas científicos al ámbito histórico, aplicando el conocimiento a terrenos hasta entonces inexplorados. En concordancia, Andreas Schleicher (2013) señala que la colaboración entre pares constituye el recurso más valioso para actualizar la enseñanza acorde a las demandas del siglo XXI, por lo que resulta prioritario optimizar los ambientes de aprendizaje en lugar de limitarse a incrementar la carga horaria.

7.2. Aprendizaje y enseñanza situada

El enfoque del aprendizaje y la enseñanza situados se sostiene sobre una conexión orgánica con las realidades, los entornos y los colectivos en los que los estudiantes desarrollan su vida cotidiana. Desde la óptica del socio constructivismo, el saber es inherentemente contextual, dado que emerge y se manifiesta como un derivado de la interacción con el entorno, las acciones emprendidas y el marco cultural imperante. Esta perspectiva propicia la articulación de diversos tipos de conocimientos y recursos, lo que facilita la activación de procesos cognitivos complejos y fomenta que los alumnos de la Formación Inicial Docente (FID) asuman un rol protagónico en la edificación de su propio saber. Se trata de plantear escenarios que supongan un verdadero reto y que, mediante la acción práctica, exijan a estos futuros educadores desplegar plenamente sus capacidades de análisis y juicio crítico (Díaz, 2006). En consecuencia, el estudiantado debe implicarse en una praxis constante, enriquecida por vivencias extraídas de su propio contexto; únicamente así sus conocimientos cobrarán significado, vinculando la etapa formativa con el desempeño profesional que ejercerán en la Educación Básica, y preparándolos para hacer frente a las diversas exigencias que su labor conlleva.

Por su parte, el DCBN (2019) establece que el docente formador tiene la responsabilidad de idear situaciones didácticas que enfrenten directamente a los estudiantes a problemáticas análogas a las que deberán resolver en el ejercicio real de su profesión. El propósito de esta estrategia es que vayan adquiriendo de manera progresiva las herramientas fundamentales y aprendan a articularlas e integrarlas con sentido estratégico (p.109). Este aspecto resulta clave para proveer a los estudiantes de FID de instrumentos sólidos en materia de colaboración, que les posibiliten la construcción compartida del conocimiento y les permitan examinar de manera continua su quehacer con el fin de introducir mejoras y transformaciones. Todo ello, sin olvidar que, en el ejercicio de su función docente, deberán asumir distintos roles y enfoques con plena autonomía y criterio propio.

7.3. Asumir el error como una oportunidad para el aprendizaje

El MINEDU plantea que el error puede utilizarse de manera constructiva, fungiendo como un detonante para la reflexión, la revisión y la evaluación de las decisiones y factores que lo originaron, integrándolo así al proceso formativo. Aprovechar el error como fuente de aprendizaje exige poner en práctica estrategias metacognitivas que

impulsen la introspección sobre la dinámica educativa. Asimismo, se requieren entornos de confianza entre los docentes tutores y los estudiantes de la Formación Inicial Docente (FID), donde los juicios sean enriquecedores y se favorezca una retroalimentación genuina. Quien asimila las lecciones de sus fallos experimenta un avance en su desarrollo personal y un refuerzo de su autoestima, sintiéndose, por ende, más preparado para afrontar nuevos obstáculos (Guerrero et al., 2013).

Por ello, para reestructurar o transformar la percepción del error, resulta imperativo asumirlo como un elemento orientador del proceso pedagógico. Si bien reconocer un desacierto resulta complejo, estos son inevitables y necesarios, puesto que posibilitan la rectificación de las deficiencias presentes en cualquier ámbito de la existencia. En este sentido, se entiende el error como un componente intrínseco del recorrido formativo.

Al enfrentarse al error, el estudiante comprende que el aprendizaje exige ir más allá de las actitudes superficiales. Esto facilita una conexión entre la autocrítica y la capacidad de deducir que se requiere aprender de los tropiezos y fracasos: cuando un alumno se equivoca, se le señala el fallo y se le motiva a subsanarlo. De no hacerlo, esa carencia podría perpetuarse y eventualmente transmitirse a otros durante su ejercicio profesional o prácticas futuras.

7.4. Reconocer en el proceso formativo la centralidad del estudiante

Este principio constituye el eje estructural del itinerario pedagógico, ya que direcciona la dinámica de enseñanza-aprendizaje hacia la implicación práctica del alumno, a quien se le exige una participación consciente y un compromiso firme con su propia instrucción para alcanzar las destrezas señaladas en su perfil de titulación. Tal fin se concreta mediante vivencias educativas paulatinas y trascendentes que favorezcan su maduración holística como futuro profesional.

En esta línea, el MINEDU (2019) subraya la necesidad de poner el foco formativo en el aprendizaje del estudiante, integrando su bagaje cultural, intereses, mundo emocional, trayectorias vitales, perspectivas conceptuales y acervos previos. Los conocimientos y experiencias acumulados por el educando actúan como la plataforma basal sobre la que se edifica el nuevo saber, brindando al docente formador la posibilidad de reorientar, robustecer y dotar de trascendencia al quehacer educativo desde un diálogo horizontal de conocimientos. La asimilación de los nuevos contenidos resultará tanto más relevante cuantas más conexiones sea capaz de establecer el estudiante de FID entre su historia personal, sus referentes vivenciales y la información emergente.

Bajo este enfoque, los discentes se enfrentan a situaciones problemáticas que, a través del razonamiento lógico-formal, propician la edificación de estructuras cognitivas de mayor complejidad. Simultáneamente, precisan de un estímulo continuo que garantice su involucración responsable en las actividades curriculares, lo que favorece progresivamente el desarrollo de su autonomía. Es fundamental que toda planificación, ejecución y evaluación esté conectada con sus inquietudes auténticas. En definitiva, se debe insistir en que el aprendizaje se aborde desde la perspectiva de la integralidad educativa: un proceso que no se circunscribe al dominio estrictamente intelectual, sino que se expresa, en conjunción con otras dimensiones, en el despliegue competente de sus principios éticos y valores humanos.

7.5. Enfoque crítico reflexivo

Según el MINEDU (2019), el enfoque crítico reflexivo se concibe como un medio para que el estudiante de FID desarrolle su juicio autocrítico, coteje su quehacer pedagógico con los referentes teóricos y las vivencias, y se retroalimente a partir del intercambio con sus pares y el formador. Este planteamiento halla sustento en las corrientes de Schön (1998), Freire (1997), Giroux (1990) y Carr y Kemmis (1988), quienes defienden que la formación docente debe habilitar al educador para comprender la realidad que lo circunda y asumir la responsabilidad de impulsar acciones que la transformen. Esto resulta especialmente significativo en una sociedad atravesada por brechas de género, etnia, estrato social, geografía y economía, donde resulta impostergable desnaturalizar los vínculos de poder subyacentes y trabajar activamente para contrarrestarlos.

De ahí que el estudiante de FID necesite de un formador competente en técnicas concretas de análisis crítico, que lo oriente en la sistematización de los hallazgos de su práctica cotidiana, con el fin de perfeccionar su desempeño. Paralelamente, la enseñanza desempeña un papel relevante al exponer al futuro docente a la compleja gama de problemáticas socioculturales y epistemológicas propias del saber disciplinar que habrá de transmitir, tanto en sus prácticas preprofesionales como en su posterior carrera profesional.

7.6. Evaluación formativa

Desde el enfoque formativo, la evaluación se orienta hacia las competencias establecidas en el perfil de egreso de la formación inicial docente. Esto implica abordar desempeños y contextos de alta complejidad, en los cuales los futuros educadores deben integrar y poner en juego de manera reflexiva diversas capacidades para alcanzar metas específicas, ofrecer soluciones pertinentes a diversas problemáticas y adoptar posturas que incorporen juicios éticos.

De acuerdo con Cowie y Bell (1999), la evaluación formativa constituye un mecanismo que permite identificar y atender los avances del alumnado con el objetivo de potenciar su aprendizaje a lo largo del trayecto formativo. En este sentido, si un estudiante no progresa al ritmo esperado, dicha situación no debe interpretarse como un fracaso o bajo rendimiento, sino como una ocasión valiosa para intervenir y propiciar una mejoría gradual.

El propósito fundamental de esta modalidad evaluativa es impulsar el perfeccionamiento constante tanto de los alumnos como de los docentes formadores. Para ello, se apoya en criterios explícitos que facilitan la medición del grado de dominio de las competencias, tomando como referencia los estándares que marcan los distintos niveles de logro alcanzados. Bajo esta óptica, la evaluación se convierte en un vehículo para ofrecer retroalimentación ajustada a las necesidades pedagógicas de los estudiantes, indicándoles su situación actual respecto a las metas previstas y señalando las áreas concretas que requieren refuerzo para cumplir con dichas expectativas. En consecuencia, la evaluación formativa pone el acento en el progreso evidenciado por los estudiantes en relación con las competencias y estándares del Perfil de egreso a lo largo del desarrollo del Plan de estudios.

Por todo ello, la EESPP debe promover activamente una cultura evaluativa que articule de manera efectiva la teoría con la práctica dentro del proceso de aprendizaje. No basta con

proclamar un cambio; se requiere impulsar una transformación auténtica que fomente prácticas reflexivas y críticas, las cuales deben emanar de los propios docentes formadores y proyectarse hacia los estudiantes, contribuyendo así a resignificar el verdadero sentido de la evaluación.

7.7. Investigación formativa

En el contexto de la Formación Inicial Docente (FID), la investigación formativa se concibe como un pilar fundamental del proceso educativo. Su propósito principal es divulgar el conocimiento disponible y lograr que el estudiante lo asimile y lo transforme en aprendizaje significativo.

Por esta razón, la institución debe promoverla como un auténtico eje de enseñanza-aprendizaje, ya sea mediante la práctica investigativa o a través de la docencia basada en el método científico. Esto implica que el profesor formador la asuma como una función ineludible al momento de diseñar y orientar las experiencias de aprendizaje. Paralelamente, se busca que el futuro docente mantenga un rol activo como investigador durante toda su trayectoria formativa, para que, en su ejercicio profesional, sea capaz de vincularse con la realidad educativa de manera rigurosa y comprenda que cultivar una mentalidad investigadora es parte esencial de su quehacer cotidiano.

En definitiva, este enfoque pretende que los estudiantes fortalezcan competencias investigativas que les faculten para indagar, recopilar y examinar información relevante. Así, podrán explicar, reinterpretar y perfeccionar su práctica pedagógica, fundamentando sus reflexiones y toma de decisiones en pruebas y datos concretos.

7.8. Perfil de egreso: Dominios y competencias

Como institución asumimos que el Perfil de egreso del estudiante de FID, en la EESP Público Nuestra Señora del Rosario de manera que el estudiante al egresar logre las competencias consideradas en el perfil, los mismos que deben ir logrando a través de un proceso formativo y progresivo para que cuando ya ejerza su profesión lo realice de manera satisfactoria. El egresado, debe conseguir una formación especializada conectada desde su práctica, la investigación e innovación a fin de lograr su formación integral, de modo que cuando egrese pueda garantizar un eficiente trabajo con ética y relacionada con las demandas que exige el sistema educativo. El perfil está compuesto por doce competencias con sus respectivos capacidades y desempeños, conforme el estándar de aprendizaje en los Programas de Estudios distintos a la FID e el Programa de Educación Primaria Intercultural que cuenta con 15 competencias.

Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.

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

Competencia 6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, a fin de contribuir en la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

Competencia 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

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

Competencia 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Competencia 10. Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, e interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.

Competencia 11. Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, y permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.

Competencia 12. Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.

Los estándares del perfil del egreso de la formación inicial docente están descritos en los diseños curriculares básicos nacionales de los programas de estudios, los que deberán ser diversificados y contextualizados en los Proyectos Curriculares Institucionales de cada programa de estudios.

En el Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe:

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales

Competencia 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.

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

Competencia 6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

Competencia 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

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

Competencia 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Competencia 10. Gestiona su desarrollo personal demostrando autoconocimiento y autorregulación de emociones, interactuando asertiva y empáticamente para desarrollar vínculos positivos y trabajar colaborativamente en contextos caracterizados por la diversidad.

Competencia 11. Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de

aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.

Competencia 12. Investiga aspectos críticos de la práctica docente utilizando diversos enfoques y metodologías para promover una cultura de investigación e innovación.

Competencia 13. Se comunica oralmente en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.

Competencia 14. Lee diversos tipos de textos escritos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.

Competencia 15. Escribe diversos tipos de textos en lengua indígena u originaria y castellano con diversos interlocutores para desarrollar aprendizajes en diversas situaciones comunicativas.

7.9. Modelo curricular

El modelo curricular de la EESPP Nuestra Señora del Rosario surge del conjunto de actividades planeadas a partir de la revisión y jerarquización de diversos principios, teorías, enfoques y conceptos que se vinculan con el desarrollo de competencias en los Programas de Estudios, guardando una relación directa con el perfil de egreso del estudiante de la FID. La gestión de este modelo contempla el componente curricular, el enfoque por competencias, los componentes curriculares, la modalidad de desarrollo curricular, así como su organización y ejecución posterior a la implementación en el instituto. De igual forma, se integran los fundamentos curriculares y los enfoques transversales. Con base en este modelo, cada programa de estudios concreta su plan de estudios, el cual se manifiesta en cursos y módulos que se articulan al Perfil de egreso y se estructuran mediante componentes curriculares (DCBN del Programa de Estudios de Educación Primaria 2019)

7.10. Diálogo de saberes

De acuerdo con el MINEDU (2019), el diálogo de saberes es un mecanismo que articula distintos sistemas de conocimientos provenientes de diversas herencias culturales. Dichos saberes son construidos y adquiridos en función del entorno social, cultural y económico particular de cada pueblo. Estos conocimientos generan y retroalimentan múltiples vías para su propia asimilación, así como para la interpretación y la intervención en el mundo circundante (Ministerio de Educación, 2017b). Este enfoque supone aceptar que la sabiduría de los pueblos indígenas originarios posee sus propias bases teóricas, filosóficas y existenciales (Delgado y Rist, 2016). El IESPP incorpora esta perspectiva en su modelo educativo, dado que atiende a alumnos provenientes tanto de pueblos indígenas de la Amazonía como de diversas zonas del país, lo que le permite rescatar y valorar los conocimientos legítimos que estos estudiantes aportan según sus respectivos entornos de origen.

7.11. Enfoques transversales

En la EESPP Nuestra Señora del Rosario, los procesos formativos se sustentan en diversas perspectivas curriculares orientadas al logro de las competencias contempladas en el perfil de egreso de los estudiantes de Formación Inicial Docente (FID).

En este marco, el enfoque por competencias resulta clave, ya que busca que los futuros docentes desarrollen saberes pertinentes frente a las exigencias socioculturales actuales. De este modo, podrán participar de manera responsable, comprometida y creativa, articulando la teoría y la práctica desde una óptica multidisciplinar e interdisciplinar que potencie aprendizajes significativos y desafiantes.

Por otro lado, el enfoque crítico-reflexivo promueve que cada persona movilice diversas estrategias para procesar y comprender la información, generando nuevos conocimientos que faciliten una toma de decisiones autónoma y consciente. Ello permite mejorar su desempeño docente a partir de la reflexión sobre la propia práctica.

En conjunto, los enfoques transversales favorecen la interrelación del individuo consigo mismo, con su entorno y con el espacio colectivo en el que interactúa. Se concretan en valores y actitudes que orientan la actuación y otorgan un sentido ético y significativo a la formación docente, siempre en función del desarrollo competencial del perfil de egreso. Estos enfoques responden tanto a los principios educativos establecidos en la Ley General de Educación N° 28044 como a las demandas del mundo actual, y son los siguientes:

- Enfoque de derechos
- Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad
- Enfoque intercultural
- Enfoque de igualdad de género
- Enfoque ambiental
- Enfoque de orientación al bien común
- Enfoque de búsqueda de la excelencia

7.12. Componentes curriculares

El currículo de los Programas de Estudios, en concordancia con lo estipulado en el Reglamento de la Ley N° 30512 y el DCBN de la Formación Inicial Docente, se estructura en tres áreas fundamentales: formación general, formación específica, y formación en práctica e investigación (Ministerio de Educación, 2017a).

Formación general: Este bloque reúne asignaturas destinadas al crecimiento personal, la adaptación a entornos variados y el análisis crítico de los diversos modelos explicativos de la realidad. Su enfoque es integral, humanista e interdisciplinario, priorizando aprendizajes útiles para la vida. Entre sus propósitos están fomentar el desarrollo individual, facilitar el diálogo entre culturas, valorar la diversidad en todas sus expresiones y dotar de herramientas para manejar la incertidumbre propia de la época actual (MINEDU, 2019, p. 52).

Formación específica: Agrupa un conjunto de cursos enfocados en potenciar las capacidades profesionales docentes, conectándolas directamente con los enfoques pedagógicos de cada especialidad. Asimismo, incorpora materias que abordan tanto perspectivas disciplinares como interdisciplinares, partiendo de situaciones problemáticas complejas que se asemejan a los retos cotidianos del quehacer profesional (MINEDU, 2019, p. 53).

Formación en la práctica e investigación: Este componente actúa como el eje articulador que integra las competencias adquiridas en los dos bloques anteriores, alineándolas con el perfil de egreso. A lo largo de todos los ciclos académicos, vincula de manera orgánica la

práctica con la indagación. Dicha articulación se fundamenta en la asimilación y transformación de los conocimientos provenientes de diversas disciplinas, la convergencia de saberes y habilidades, el afianzamiento de las actuaciones pedagógicas y la capacidad de comprender e incidir de manera fundamentada y efectiva en el entorno educativo (MINEDU, 2019).

7.13. Modalidad para la prestación del servicio educativo

En la EESP Público Nuestra Señora del Rosario el trabajo es presencial, cumpliendo con las exigencias de los protocolos que se requiere para salvaguardar la vida y la salud de las personas.

7.14. Organización y desarrollo de los programas de estudios

La estructuración y ejecución de los programas académicos se rige por el plan de estudios contemplado en el DCBN. Este recurso curricular permite apreciar la disposición sistemática de los contenidos del programa, ordenados según ejes curriculares y una secuencia temporal distribuida en diez (10) ciclos formativos. El plan está conformado por un total de 220 créditos, desarrollados a lo largo de dichos ciclos. Cada ciclo académico tiene una duración de dieciséis (16) semanas, con una carga de treinta (30) horas semanales, lo que representa cuatrocientas ochenta (480) horas por ciclo. En su conjunto, la trayectoria formativa completa suma cuatro mil ochocientas (4800) horas de trabajo académico (MINEDU, 2019, p. 62).

7.15. Orientaciones generales para la gestión del currículo

La gestión curricular se concibe como el conjunto de actuaciones estratégicas dirigidas a lograr el Perfil de egreso de la EESPP Nuestra Señora del Rosario, y se articula en tres niveles:

Nivel macrocurricular: Abarca los propósitos formativos establecidos en el DCBN para cada Programa de Estudio, los cuales se asumen como prioridades nacionales en la formación inicial docente.

Nivel mesocurricular: En este ámbito se elabora el Proyecto Curricular Institucional (PCI). Este documento recoge la propuesta pedagógica propia de la institución, donde se ajustan y contextualizan los lineamientos del DCBN según la realidad de la EESPP, contando con la participación activa de toda la comunidad educativa rosarina.

Nivel microcurricular: Los docentes formadores de la EESPP, trabajando de forma colegiada, toman como base el PCI para diseñar los sílabos y las sesiones de cada área, curso o módulo. En estas planificaciones deben quedar explícitos los resultados de aprendizaje previstos, así como los criterios e instrumentos de evaluación correspondientes. Los Proyectos Integradores Anuales (PIA) cobran especial relevancia en el desarrollo de este nivel.

En esta labor de gestión curricular, la institución debe considerar los rasgos distintivos del DCBN: es flexible, porque admite ajustes en el plan de estudios; abierto, dado que permite incorporar competencias y desempeños específicos acordes con las necesidades del entorno; además de ser diversificable, integrador y valorativo, ya que atiende al desarrollo integral del perfil de egreso del estudiante, teniendo en cuenta la dimensión axiológica, el aprendizaje significativo y la participación activa en todo el proceso formativo.

7.16. Matriz de directrices de la gestión pedagógica

Macroproceso	Proceso	Directrices de gestión pedagógica
Gestión de la Formación Inicial	Formación académica	1. Asegurar la concreción pertinente del DCBN de la FID, para el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes.
	Práctica Pre Profesional	1. Generar y priorizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales. 2. Incorpora sus conocimientos para transformar la práctica en experiencias innovadoras.
	Práctica e investigación	1. Sistematizar las experiencias auténticas y transformarlas en producción del conocimiento y en propuestas pedagógicas.
	Participación Institucional	1. Propiciar la participación activa desde su rol como docente, personal administrativo y como estudiante acorde a su perfil de egreso.
	Desarrollo Personal	1. Orienta su desarrollo personal hacia la práctica de principios y valores que rigen su esencia como docente, estudiantes enfocados a la búsqueda de la excelencia.
	Investigación e Innovación en la FID	1. Promover la innovación en las prácticas pedagógicas. 2. Fortalecer la producción y publicación de las investigaciones de los estudiantes en los repositorios.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de Capacidades de docentes formadores y directivos de la institución	1. Promover el desarrollo continuo de las competencias profesionales de los docentes formadores y personal administrativo.
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	1. Potenciar las capacidades investigativas desde la práctica pedagógica. 2. Promover la producción científica y publicación de investigaciones de los docentes formadores.
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Gestión de bienestar para la comunidad educativa	1. Desarrollar acciones de servicio de Apoyo Social, Soporte Médico y Soporte psicopedagógico de prevención para la salubridad de la comunidad educativa.
	Fomento de empleabilidad para egresados	1. Implementar acciones necesarias para la empleabilidad de los egresados, tomando en cuenta la oferta educativa en plazas de contrato.
	Seguimiento y apoyo a los egresados	1. Brindar programas de seguimiento en el fortalecimiento de las competencias a los egresados, a través de talleres de capacitación.
Gestión de la Formación Continua	Fortalecimiento de capacidades de los docentes y directivos de las instituciones de Educación Básica de la región Madre de Dios	1. Diseñar, implementar y evaluar programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación en beneficio de los docentes de la región, para la transformación educativa. 2. El diseño debe basarse en un diagnóstico de necesidades formativas de los docentes y directivos de la Educación Básica.

8. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

8.1. El Planeamiento Institucional

La planificación institucional desempeña una función clave, ya que permite que las prioridades definidas en las políticas de la entidad se materialicen en la distribución de recursos provenientes de diversas fuentes. El PEI actúa como un puente entre los objetivos particulares de la institución y las metas establecidas en el PEN y el PER, orientando todas las acciones hacia la consecución de resultados concretos.

En este contexto, las EESP elaboran un diagnóstico inicial y utilizan ese análisis como base para formular el PEI. En esta fase, la organización reconoce la realidad sobre la cual va a intervenir, con el propósito de responder adecuadamente a las necesidades de los usuarios. De igual manera, debe identificar aquellos bienes o servicios que presentan déficits de atención, ya sea en cobertura, calidad o nivel de satisfacción.

Asimismo, las limitaciones internas —entendidas como brechas en los ámbitos económico, social y ambiental— deben ser consideradas dentro de la gestión institucional, pues inciden directamente en la calidad del servicio que se ofrece a los usuarios. Si bien la entidad enfrenta un escaso respaldo financiero por parte de los gobiernos locales, esta realidad no debería representar un obstáculo insalvable, sino más bien un incentivo para buscar otras modalidades de financiamiento que permitan avanzar en la superación de las deficiencias detectadas en las distintas áreas.

Una planificación institucional bien estructurada, que contemple objetivos claros y líneas estratégicas definidas, debe conducir al cumplimiento progresivo de los estándares básicos de calidad. En este sentido, una adecuada planificación facilita la implementación de mejoras y el cierre paulatino de las brechas existentes en recursos físicos (infraestructura y equipamiento), financieros (asignaciones presupuestales e ingresos propios), humanos (cantidad y competencias del personal), tecnológicos (sistemas de información), culturales (valores institucionales) y otros aspectos relevantes. En definitiva, la planificación estratégica se configura como la ruta hacia la transformación de la institución, partiendo siempre de la realidad diagnosticada al inicio del proceso. (CEPLAN, 2019).

8.2. Gestión del pensamiento crítico reflexivo, humanístico y ambiental.

La gestión del pensamiento crítico, en sus dimensiones reflexiva, humanística y ambiental, impulsa en el plano institucional la creación de espacios que permiten a los integrantes de la comunidad educativa potenciar su facultad autocrítica. Asimismo, posibilita el escrutinio de las actuaciones propias y el desempeño de las responsabilidades asignadas, facilitando el contraste entre los marcos teóricos y la praxis cotidiana, al tiempo que enriquece dicho proceso con información objetiva proveniente del contexto. En esta línea, autores como Schon (1998), Freire (1997), Giroux (1990) y Carr y Kemmis (1998) sostienen que una práctica reflexiva y analítica estimula el crecimiento intelectual, brindando herramientas para interpretar la realidad y asumir el compromiso de plantear iniciativas transformadoras. Dicha reflexión profunda conduce a una asimilación más integral de las premisas, intenciones, saberes, decisiones y rasgos que subyacen en el quehacer educativo, lo que deriva en la edificación deliberada del conocimiento sobre las dinámicas contextuales, siempre con la mira puesta en el perfeccionamiento permanente de todas las acciones desarrolladas.

Por otro lado, el enfoque humanístico favorece que cada persona reconozca y valore las diversas identidades socioculturales, lo cual impulsa el desarrollo personal, fomenta el diálogo intercultural, promueve la comprensión y aceptación de la pluralidad en todas sus expresiones, y habilita el manejo adecuado de la incertidumbre característica de la época contemporánea.

En cuanto a la perspectiva ambiental, esta propicia el florecimiento de una conciencia crítica y compartida frente a las problemáticas ecológicas, los efectos del cambio climático y su impacto en las sociedades. Ello incentiva la ejecución de actividades orientadas a la conservación de la biodiversidad, la protección del suelo y el aire, el uso sostenible del agua y la energía, así como la utilización y reutilización de los recursos. De igual forma, favorece la adopción de pautas de producción y consumo responsable, la correcta gestión de los desechos, el cuidado integral de la salud y el bienestar, y la prevención y atención ante riesgos y desastres.

8.3. Gestión del cambio

Dicho enfoque posibilitará, de manera ordenada y sistemática, ejecutar las actividades del personal con la efectividad y el rendimiento necesarios para alcanzar las metas previstas. Promueve una cultura organizacional orientada a la adaptación frente a las transformaciones internas y externas que afectan a la EESPP Nuestra Señora del Rosario, ya que las nuevas condiciones y requerimientos del entorno demandan que la institución se ajuste a las actuales perspectivas de la sociedad y la nación.

El imperativo de transformación dentro del ciclo vital de la institución se ha intensificado de tal manera que los períodos académicos han sufrido modificaciones sustanciales; en consecuencia, los planes de estudio y los perfiles de titulación requieren una actualización continua para conseguir el desarrollo de las competencias establecidas.

Por consiguiente, la EESPP Nuestra Señora del Rosario debe contar con la capacidad de prever, ajustarse y renovarse de forma continua, buscando ser relevante frente a las exigencias de los actores involucrados. En este contexto, el Modelo del Servicio Educativo propio de los institutos de educación superior pedagógica constituye el primer gran reto dentro de las transformaciones necesarias para rebasar los criterios y las Condiciones Básicas de Calidad estipuladas por el referido modelo.

Con miras a implementar una gestión efectiva del cambio, resulta crucial atender los planteamientos de Peter Senge en su obra “La quinta disciplina”, el cual señala que la transformación institucional requiere necesariamente el abordaje de los modelos mentales; de no priorizarse este aspecto, resultaría inviable alcanzar la evolución anhelada. Estos modelos definen la manera en que se percibe el entorno, incidiendo directamente en la forma de proceder. En esta misma línea, Chris Argyris, académico e investigador de la Universidad de Harvard especializado en modelos mentales y aprendizaje organizacional, afirma que: “Aunque las personas no siempre se comportan en congruencia con sus teorías en uso, los modelos mentales constituyen candados que entorpecen los modelos de pensamiento crítico reflexivo y limitan la creatividad y la innovación”.

8.4. Gestión de la planificación

La máxima autoridad de la EESPP Nuestra Señora del Rosario, en articulación con todo el colectivo educativo, delibera y define los aspectos esenciales (qué, cómo, cuándo y dónde) para materializar los ejes estratégicos. De este modo, se persigue alcanzar los objetivos

institucionales que la consolidan como un centro de excelencia pedagógica de referencia en el ámbito regional y nacional, tal como se estipula en su visión.

Para que el proceso de planificación culmine con éxito, resulta imperativo realizar un levantamiento previo y riguroso de información sobre la realidad circundante, lo que implica elaborar un diagnóstico contextual y organizar metódicamente los datos recabados. Esta sistematización permite evaluar con objetividad la situación, priorizar las necesidades reales y alinear la planificación con los intereses y expectativas de la población destinataria. En este marco, se consideran los siguientes elementos:

- **Diagnóstico y sistematización del contexto:** supone el reconocimiento puntual de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que caracterizan a la población objetivo.
- **Establecimiento de metas:** definición de prioridades que guardan coherencia directa con los objetivos estratégicos planteados.
- **Definición de actividades:** determinación de las acciones concretas que se ejecutarán para conseguir las metas fijadas.
- **Programación temporal:** distribución del cronograma y los plazos previstos para el desarrollo de cada actividad.
- **Asignación de recursos:** identificación de los insumos, capacidades humanas y financieras con que se dispone o que resulta necesario gestionar para implementar las acciones.

En síntesis, la planeación tiene como finalidad sentar las bases que faciliten acuerdos consensuados y generar oportunidades dirigidas a atender las necesidades detectadas, garantizando así el cumplimiento de lo establecido en la misión institucional.

8.5. Gestión del monitoreo y evaluación

La gestión del monitoreo y la evaluación constituye una fase fundamental que tiene por objeto comunicar los avances y garantizar la correcta implementación de lo planeado, propiciando así una retroalimentación ágil, la optimización permanente de los procesos y la revisión del cabal cumplimiento de las tareas delegadas. Asimismo, a partir de este ejercicio evaluativo es posible reconocer tanto aquellos aciertos que resulta conveniente conservar en el próximo ciclo de planificación, como las deficiencias o vacíos que habrán de subsanarse en las posteriores líneas de actuación.

8.6. Principios de organización

En la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora del Rosario, los principios que orientan nuestra gestión son los siguientes:

Liderazgo participativo:

Promueve la máxima apertura en la toma de decisiones, basada en el conocimiento, la capacidad de diálogo y la búsqueda de consensos. Se concibe la institución como un espacio colaborativo donde cada miembro es valioso. La función de quien lidera es encauzar el intercambio de opiniones hacia un objetivo común, aprovechando el tiempo de forma óptima para alcanzar resultados. Se reconoce que los desacuerdos, las diversidades y los asuntos cotidianos deben abordarse colectivamente, mediante el trabajo en equipo, el diálogo y la escucha atenta. Por eso, en nuestra comunidad se fomenta un clima motivador,

se cuidan los roles y responsabilidades de cada persona, y se promueve la delegación sin recelos, con el fin de encontrar soluciones diversas.

Transparencia y rendición de cuentas:

Este proceso resulta fundamental para mantener informada a toda la comunidad educativa sobre los avances logrados en relación con las metas establecidas, orientadas a mejorar las Condiciones Básicas de Calidad. Favorece un ambiente institucional saludable, permite evaluar con objetividad los resultados del aprendizaje estudiantil, el desempeño de los docentes formadores, la participación activa de los miembros y el manejo adecuado de los recursos. Supone un cambio cultural cimentado en la confianza y en la certeza de que las acciones emprendidas benefician a la colectividad; implica ser conscientes de las condiciones necesarias para que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados, cumplir con los plazos establecidos y reconocer el impacto de cada tarea en el conjunto educativo.

Equidad:

Combina los principios de igualdad y diferenciación, respondiendo a las necesidades particulares de cada persona para garantizar su derecho a una educación de calidad. Reconoce las características singulares de cada estudiante en su proceso de aprendizaje, de modo que la retroalimentación sea oportuna y pertinente. El entorno familiar, cultural y social constituye un punto de partida para conocer a quienes conviven en la institución. Por ello, suele vincularse con la justicia social, al defender las mismas condiciones y oportunidades para todos, sin distinción de raza, creencias religiosas o género, erradicando toda forma de discriminación. Para que este principio sea efectivo, es indispensable atender estas premisas y el Código de Ética, que destaca el respeto como eje transversal y sostén de políticas coherentes con la equidad.

Eficacia:

Se refiere a la capacidad de lograr el efecto o resultado deseado mediante una acción determinada, y se vincula con el cumplimiento de los objetivos educativos en términos de equidad, relevancia y pertinencia en los aprendizajes. La eficacia implica que, al alcanzar las metas educativas, no se reproduzcan desigualdades sociales ni se genere una distribución injusta de oportunidades. En el plano organizativo, se manifiesta a través del diseño de variadas estrategias orientadas al logro de los fines propuestos. Toda actividad, sea cual sea su naturaleza, persigue fundamentalmente la eficacia, pues se necesita obtener un producto que cumpla con todos los requisitos exigidos para resultar atractivo. Por eso, en nuestra institución consideramos la eficacia un pilar esencial.

Eficiencia:

Relaciona el logro de los objetivos educativos y los aprendizajes obtenidos con el uso óptimo de los recursos asignados. Implica, además, un aprovechamiento racional de los medios, como parte de una cultura del ahorro y del bienestar colectivo, donde la comunicación y la información sean asertivas, veraces, oportunas y multidireccionales. Se establece así una conexión entre los recursos disponibles y los resultados alcanzados en un periodo determinado.

Temporalidad:

Alude a la ubicación de las situaciones en el tiempo, vinculando lo que vamos construyendo con los indicadores históricos de la institución. Este enfoque permite problematizar

experiencias que nos ayuden a impulsar transformaciones. Asimismo, relaciona el transcurrir del tiempo, la acción humana y los cambios institucionales. Facilita que los procesos de planificación a largo plazo sirvan para definir líneas de política educativa e institucional.

Relevancia:

Desempeña un papel crucial en la planificación de actividades priorizadas a corto, mediano y largo plazo, mejorando notablemente los flujos de comunicación entre los miembros de la institución, de manera que los resultados respondan oportunamente a las necesidades de los usuarios.

8.7. Gobierno y organización

Conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley N° 30512, el sistema de gobierno y la estructura organizativa de las EESPP se configuran de la siguiente manera:

- **Dirección General:** Ostenta la representación legal y constituye la máxima autoridad institucional. Le compete la dirección tanto académica como administrativa de la EESPP.
- **Consejo Asesor:** Tiene la función de brindar asesoramiento al director general en cuestiones relacionadas con la formación académica y los asuntos institucionales.
- **Unidad Académica:** Se encarga de la planificación, el seguimiento y la valoración del desarrollo de las labores académicas. Se compone de diversas áreas académicas que gestionan las actividades inherentes a los programas de estudio que otorgan títulos profesionales. Específicamente en la EESPP, esta unidad incluye también áreas destinadas a garantizar y monitorear la ejecución de las prácticas preprofesionales y la investigación. Se encuentra bajo la dependencia de la Dirección General.
- **Unidad de Investigación:** Su responsabilidad radica en impulsar, organizar, ejecutar, monitorear y analizar las actividades investigativas dentro de sus ámbitos de competencia. La EESPP podrá constituir esta unidad si sus requerimientos institucionales así lo demandan.
- **Unidad de Formación Continua:** Le compete diseñar, coordinar, implementar, vigilar, dar seguimiento y evaluar los programas de formación continua, así como las ofertas de segunda especialidad y los procesos de profesionalización docente que correspondan. Depende jerárquicamente de la Dirección General y está dirigida por una jefatura.
- **Unidad de Bienestar y Empleabilidad:** Abarca diversos servicios como tutoría, apoyo psicopedagógico, asistencia médica (tópico), monitoreo de estudiantes y egresados, bolsa de trabajo, apoyo social, gestión de prácticas preprofesionales y profesionales, fomento del emprendimiento, y otras iniciativas que faciliten la transición de los estudiantes de educación superior al mercado laboral. Asimismo, debe integrar un comité de defensa estudiantil, cuyo objetivo es salvaguardar su bienestar y actuar en la prevención y atención de situaciones de acoso, discriminación y otras vulneraciones. Se encuentra adscrita a la Dirección General.
- **Área de Administración:** Se ocupa de la gestión y administración de los recursos que aseguran el correcto funcionamiento de la institución. Depende de la Dirección General.

- **Área de Calidad:** Vela por el aseguramiento de los estándares de calidad en la prestación de los servicios académicos y administrativos de la institución. Depende de la Dirección General.
- **Secretaría Académica:** Es responsable de la organización y gestión de los servicios de registro y documentación académica y administrativa. Depende de la Dirección General.

Por otro lado, las EESP de carácter público podrán crear unidades de posgrado únicamente cuando hayan obtenido el licenciamiento o la acreditación pertinente, según lo estipulado.

8.8. Estilos de gestión

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 58 de la Ley N°30512, la administración de la EESP se caracteriza por ser ágil, inclusiva y adaptable. Su desarrollo se lleva a cabo bajo los lineamientos y políticas que el sector Educación establece para la Educación Superior, y en estricto cumplimiento de las atribuciones fijadas por el marco legal vigente.

La estructura organizativa de la EESP debe cimentarse en pilares de un liderazgo directivo eficaz; sin embargo, es fundamental reconocer que cada miembro de la comunidad educativa está llamado a asumir un rol de guía dentro de su propio ámbito de actuación. En este sentido, el liderazgo no debe recaer únicamente en el equipo directivo, sino, más bien, adoptar un modelo distribuido y colegiado. La institución tiene la misión de fomentar entre sus integrantes valores como la libertad, la democracia, la solidaridad, la honestidad y la transparencia, de manera que la implicación en dinámicas de trabajo colaborativo redunde en resultados de alto nivel.

Estos principios, erigidos como ejes vertebradores de la gestión, constituyen los cimientos para impulsar el esfuerzo conjunto en pos de la excelencia. Así, se promueve que cada persona desarrolle una actitud proactiva y participe en la construcción de acuerdos consensuados, fruto de la cooperación mutua.

Objetivos de la gestión de las EESP

La gestión de los institutos persigue las siguientes finalidades:

- Potenciar las competencias administrativas y de gestión de las instituciones.
- Garantizar que los centros presten un servicio oportuno y eficiente, orientado a alcanzar la calidad académica sobresaliente.
- Asegurar que los procedimientos administrativos se desarrollen en concordancia con las estrategias de desarrollo integral del país.
- Ajustar la oferta formativa pedagógica a las características y necesidades particulares de los distintos contextos territoriales.

Instancias que intervienen en la gestión de las EESP

Las entidades responsables de la gobernanza y administración de las EESP son las siguientes:

- El Ministerio de Educación (nivel central y normativo).
- La Dirección Regional de Educación (nivel intermedio y descentralizado).
- La propia Escuela de Educación Superior Pedagógica (nivel institucional y operativo).

Clima institucional

La EESP debe impulsar un conjunto diverso de estrategias que fomenten la participación activa, la colaboración y el trabajo colectivo, sustentadas siempre en el respeto y la tolerancia hacia la diversidad. Dichas acciones propiciarán un entorno institucional cimentado en la confianza mutua, el reconocimiento y la apreciación del aporte que cada integrante realiza con su esfuerzo hacia metas compartidas. Este planteamiento se articula con el objetivo y la línea estratégica establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), los cuales buscan definir acciones pertinentes y oportunas que fortalezcan el clima organizacional entre docentes, personal administrativo, estudiantes y el conjunto de la comunidad educativa.

En consecuencia, resulta fundamental seleccionar a los docentes más idóneos, cuya trayectoria, competencias, vocación y capacidad de adaptación se conviertan en los ejes dinamizadores que permitan dar cumplimiento cabal a nuestra misión, objetivos y directrices estratégicas.

8.9. Acompañamiento y monitoreo

La supervisión se fundamentará en los siguientes criterios de desempeño:

- **Planificación educativa:** El docente debe estructurar su sílabo considerando el Proyecto Curricular Institucional (PCI), las características del contexto, metodologías activas, recursos pertinentes, herramientas digitales y datos relevantes que garanticen la atención a la diversidad del alumnado y el logro de las competencias establecidas.
- **Generación de conocimiento:** El formador tiene la responsabilidad de involucrar activamente a los estudiantes en su proceso formativo, empleando un abanico variado de estrategias que fomenten tanto el trabajo autónomo como el aprendizaje colaborativo.
- **Evaluación del aprendizaje:** Se implementará una evaluación formativa rigurosa que permita examinar, organizar y aprovechar la información recopilada, con el fin de reconocer tanto los aciertos como las áreas de mejora en la evolución del estudiante, asegurando así una retroalimentación oportuna y pertinente.
- **Entorno para el aprendizaje:** El docente deberá utilizar diversos recursos y enfoques didácticos para propiciar un clima áulico basado en el respeto y la seguridad emocional, aspecto que resulta fundamental para potenciar la organización y el desarrollo eficaz del proceso de enseñanza.
- **Desempeño profesional:** El educador evidenciará un firme compromiso ético y una mentalidad proactiva, plenamente alineados con la misión institucional de la EESP. Estas cualidades le permitirán optimizar su práctica dentro y fuera del aula, incidiendo directamente en los resultados académicos de los estudiantes.
- **Progreso del estudiante:** La labor del formador debe traducirse en un avance tangible y cuantificable por parte del alumnado, respaldado por indicadores observables y concretos. En definitiva, se espera que el desempeño docente culmine exitosamente en la mejora continua y el rendimiento efectivo de los estudiantes.

8.10. Directrices de gestión estratégica institucional

Macroproceso	Proceso	Directrices
Gestión de la dirección	Gestionar las necesidades formativas	- La EESPP identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes y de los docentes en ejercicio. - La EESPP desarrolla capacidades de identificar stakeholders que permitan establecer relaciones para el logro de los objetivos estratégicos. - La EESPP asume un enfoque territorial, que le permita responder adecuadamente a las demandas de su contexto. - El IESPP crea una cultura estratégica que le permita implementar el Modelo de Servicio Educativo.
	Gestionar condiciones favorables	- La EESPP desarrolla como buena práctica la identificación de oportunidades, riesgos y conflictos al interno y externo de la institución. - La EESPP actualiza constantemente las necesidades formativas en conjunto con la DRE para entablar requerimientos para su implementación.
	Gestionar el cambio	- La EESPP aprovecha las potencialidades del recurso humano con que cuenta, como estrategia para gestionar el cambio. - La EESPP desarrolla capacidades en sus actores, que le permitan identificar y responder a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes.
Gestión de la calidad	Planificar	- La EESPP realiza planificación estratégica que responda a las necesidades, particularidades y características del territorio. - La EESPP establece protocolos y mecanismos que coadyuven a brindar un servicio educativo de calidad. - La EESPP crea una cultura de la evaluación, permite monitorear, medir, evaluar, mejorar continuamente y controlar el cumplimiento de los estándares de un servicio de calidad
	Monitorear y evaluar	La EESPP cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación de los procesos institucionales que funciona de manera permanente.
	Retroalimentar	- La EESPP utiliza la retroalimentación como un sistema de información de salida que vuelve a introducirse en el inicio en un sentido positivo y como insumo para la toma de decisiones. - La EESPP desarrolla un sistema de calificación al cumplimiento de los planes de acción y otras funciones estratégicas relevantes para su mejora continua.

8.11. Directrices de la gestión pedagógica

Subcomponente misional	Aspecto	Directrices de gestión pedagógica
	Formación académica	Asegurar la concreción pertinente del DCBN de la FID, para el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes.
	Práctica Pre Profesional	- Generar y priorizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales. - Incorpora sus conocimientos para transformar la práctica en experiencias innovadoras.
	Práctica e investigación	Sistematizar las experiencias auténticas y transformarlas en producción del conocimiento y en propuestas pedagógicas.

Gestión de la Formación Inicial	Participación Institucional	Propiciar la participación activa desde su rol como docente, personal administrativo y como estudiante acorde a su perfil de egreso.
	Desarrollo Personal	Orienta su desarrollo personal hacia la práctica de principios y valores que rigen su esencia como docente, estudiantes enfocados a la búsqueda de la excelencia.
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	- Promover la innovación en las prácticas pedagógicas. - Fortalecer la producción y publicación de las investigaciones de los estudiantes en los repositorios.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de capacidades de docentes y directivos de la institución	Promover el desarrollo continuo de las competencias profesionales de los docentes formadores y personal administrativo.
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	- Potenciar las capacidades investigativas desde la práctica pedagógica. - Promover la producción científica y publicación de investigaciones de los docentes formadores.
Promoción del bienestar y empleabilidad	Gestión del bienestar para la comunidad educativa	Desarrollar acciones de servicio de Apoyo social, Apoyo psicopedagógico, Servicio médico, área de tutoría y de prevención para la salubridad de la comunidad educativa.
	Fomento de empleabilidad para egresados	Implementar acciones necesarias para la empleabilidad de los egresados, tomando en cuenta la oferta educativa en plazas de contrato.
Seguimiento a egresados	Seguimiento y apoyo a los egresados	Brindar programas de seguimiento en el fortalecimiento de las competencias a los egresados, a través de talleres de capacitación.

8.12. Directrices de soporte institucional

Macroproceso	Proceso	Directrices
De soporte	Gestión en recursos económicos y financieros	- La EESPP administra recursos presupuestales con transparencia, para asegurar un servicio de calidad. - La EESPP administra recursos presupuestales que están en el marco de su competencia para asegurar un servicio de calidad. - La EESPP desarrolla capacidades que le permitan explorar y concretar nuevas fuentes de financiamiento.
	Gestión logística y abastecimiento	- La EESPP cuenta con lineamientos para el resguardo y cuidado de equipamiento y recursos de EESP. - La EESPP administra recursos materiales, bienes y servicios que garantizan un servicio de calidad de los aprendizajes.
	Gestión de recursos tecnológicos	- La EESPP implementa bases de datos y sistemas de información a nivel institucional, que aportan a la gestión de la información. - La EESPP administra recursos tecnológicos que contribuyan a brindar un servicio de calidad. - La EESPP desarrolla procesos continuos de mejora de infraestructura tecnológica suficiente para los aprendizajes. - La EESPP promueve la gestión y cultura del mantenimiento de la infraestructura tecnológica.

	Gestión de personas	- La EESPP desarrolla una estrategia de evaluación de acuerdo con las Disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica que fue aprobado por Resolución Viceministerial N° 183-2020-MINEDU. - La EESPP mejora el desempeño del recurso humano del área administrativa y de soporte. - La EESPP promueve un clima laboral adecuado que garantice la eficiencia y eficacia en el trabajo y el respeto por los derechos laborales. - La EESPP desarrolla formación continua en el cuerpo docente y administrativo.
	Atención al usuario	- La EESPP optimiza de forma permanente la tramitación de expedientes de los usuarios, especialmente de los estudiantes. - La EESPP orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus necesidades. - La EESPP administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas. - La EESPP el desarrollo continuo de sus procesos de atención al cliente para mejorar el servicio.
	Asesoría legal	La EESPP propicia el fortalecimiento de competencias legales a través de la asesoría y capacitaciones a los encargados de ejecutar procesos o cargos claves.

9. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

9.1. Propuesta para el desarrollo de la investigación e innovación

Fundamentos epistemológicos de la investigación	Enfoques de investigación
a) Formación basada en competencias b) Aprendizaje y enseñanza situada c) Enfoque crítico reflexivo d) Evaluación formativa e) Investigación formativa f) Diálogo de saberes g) Pensamiento complejo h) Interdisciplinariedad i) Enfoque socio crítico	1. Enfoque cualitativo 2. Enfoque cuantitativo 3. Enfoque mixto 4. Investigación - acción

a) Formación basada en competencia

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

La tendencia frente a estos cambios es que la formación superior se oriente al desarrollo de competencias. Una formación de esta naturaleza ofrece a los estudiantes de docencia la posibilidad de aprender a aprender, lo que asegura un desarrollo profesional más allá de los cinco años de formación inicial docente. También permite articular estratégicamente la teoría y la práctica, y enriquecer las experiencias formativas con la resolución de problemas complejos provenientes de contextos auténticos. Además, promueve una formación activa hacia una visión interdisciplinaria del trabajo pedagógico, indispensable para desarrollar aprendizajes desafiantes.

Las experiencias formativas se orientan a la construcción de aprendizajes significativos para los docentes en formación, por lo cual es importante establecer estrategias que permitan vincular la práctica con todos los saberes construidos en el proceso formativo, de forma tal que se establezca una red de conexiones entre la teoría estudiada y las experiencias pedagógicas.

b) Aprendizaje y enseñanza situada

Las nociones de aprendizaje y enseñanza situada subrayan la centralidad del aprendizaje de los estudiantes, la diversidad de escenarios de aprendizaje, así como el rol de mediador estratégico del docente en la construcción, orientación y retroalimentación de aprendizajes contextualizados y de carácter profundo en tales escenarios.

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

c) Enfoque crítico reflexivo

Promueve el desarrollo de la capacidad de autocrítica, la investigación y el aprendizaje a partir de la experiencia y en interacción con otros. Bajo este enfoque se concibe a los módulos de práctica e investigación como oportunidades formativas para que el estudiante de FID desarrolle competencias profesionales mediante la reflexión de su práctica y la propuesta de alternativas de mejora en el contexto donde se desenvuelve. Desde este enfoque se promueve el desarrollo de una pedagogía crítica basada en la ética, la autonomía y la transformación o mejora continua.

El enfoque crítico reflexivo se vincula con la promoción de una práctica reflexiva que busca profundizar en el conocimiento disciplinar, la didáctica y la pedagogía, además de promover que el estudiante de FID sea capaz de autoformarse, puesto que convierte "la reflexión en la práctica y sobre la práctica" en un hábito consciente que integra en su actividad pedagógica. En ese sentido, la práctica reflexiva se constituye en una estrategia formativa que parte de la observación de la práctica y no solo del saber teórico. A la vez que toma en cuenta la experiencia personal y profesional para la mejora de la intervención pedagógica.

La práctica reflexiva hace que el docente revise en forma constante sus objetivos, sus propuestas y sus conocimientos. Esta reflexión la realiza el estudiante de FID utilizando

herramientas metodológicas y conceptuales, en interacción con sus pares y con la mediación del docente formador, a partir de lo cual se genera una espiral de mejora continua en el que se plantea interrogantes, intenta comprender sus fracasos y se proyecta hacia el futuro.

Cabe precisar que la actitud reflexiva no se forma espontáneamente en cada persona, por lo que es necesario desarrollarla desde la práctica pre profesional.

Para ello, dentro de la formación inicial docente se debe promover que el estudiante reflexione sobre su práctica, asuma un compromiso ético en la mejora de su labor y, sobre todo, haga suya esa actitud reflexiva, autocrítica y de mejora continua.

d) Evaluación formativa

La evaluación fomenta la comunicación de criterios explícitos que permiten dar a conocer a los estudiantes las expectativas que se tienen sobre ellos, así como interpretar las evidencias recopiladas y retroalimentar a los estudiantes de acuerdo al avance que demuestran en su desempeño. La evaluación formativa no solo considera la brecha entre expectativas y niveles de desarrollo de las competencias, sino que se enfoca en reconocer y atender necesidades de aprendizaje. Por ello, se centra en cuánto han avanzado los estudiantes respecto a su desempeño anterior, dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas.

Además, la evaluación está centrada en las evidencias del desempeño de los estudiantes al enfrentarse a situaciones auténticas, es decir, al resolver tareas complejas contextualizadas y reales. Estas situaciones pueden darse de forma simulada en el espacio educativo o en los espacios de práctica real. Por ello, la evaluación formativa es una herramienta también para el estudiante de FID ya que promueve la mejora de los procesos de enseñanza que este desarrolla.

e) Investigación formativa

Se asume la investigación como parte del proceso de aprendizaje del estudiante de docencia, cuya finalidad es favorecer el desarrollo de habilidades investigativas. La formación se desarrolla con estrategias que van desde el fortalecimiento de habilidades básicas y especializadas para la investigación, hasta el fomento de actitudes para la implementación de didácticas basadas en el método aprender haciendo para la formación de docentes críticos y reflexivos que contribuyan en el desarrollo y mejoramiento de la realidad educativa y la sociedad en general. Para ello, se consideran múltiples estrategias orientadas al desarrollo de habilidades para indagar, discutir, analizar, argumentar, interpretar y comprender críticamente la realidad a fin de adaptar la acción al contexto y generar propuestas que respondan a los problemas o situaciones que se presentan en la realidad.

El estudiante de FID debe comprender el significado de la acción pedagógica en un contexto específico, para lo cual se aplican los procesos de reflexión y acción asumiendo que la experiencia acumulada y el análisis compartido de situaciones coadyuvan a la implementación de acciones de mejora continua. En ese sentido, la formación profesional debe orientarse a promover que los estudiantes de FID aprendan a tomar decisiones basadas en evidencias en el contexto de las situaciones educativas, “siempre dinámicas, complejas y ambiguas” (Elliott, 1993, p. 19).

Así, el modelo de formación debe propiciar el desarrollo de habilidades investigativas y de innovación educativa promoviendo en los estudiantes de FID el análisis, la reflexión crítica, el debate y la discusión sobre problemáticas identificadas a partir de evidencias concretas, por lo cual, se orienta también al uso de técnicas e instrumentos de recojo de información sobre la práctica misma brindando la oportunidad de realizar la observación sistémica de situaciones educativas del contexto para su posterior análisis y contrastación con la teoría que sirvan para proponer soluciones fundamentadas y efectivas en la mejora de la práctica docente.

f) Diálogo de saberes

Es un proceso que establece una interrelación de sistemas, de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales construidas y aprendidas teniendo en cuenta el contexto social, cultural y productivo de cada pueblo. Estos saberes y conocimientos producen y reproducen diversas formas de acceder a ellos y de comprender la realidad para interactuar con ella (Ministerio de Educación, 2017).

El diálogo de saberes implica el reconocimiento de que la sabiduría de los pueblos indígenas u originarios considera una propia epistemología, gnoseología y ontología (Delgado y Rist, 2016).

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

g) Pensamiento complejo

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

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

h) Interdisciplinariedad

La superación de la fragmentación del conocimiento disciplinar implica un proceso de contribución de diversas disciplinas para llegar a un conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e interrelacional. Esta mirada es sumamente necesaria en el campo educativo en cuanto se trate de responder a las diversas características y necesidades de los estudiantes de la Educación Básica y de su contexto, o a procesos vinculados al aprendizaje y la enseñanza, que requieren entrecruzar distintas perspectivas

no solo desde la pedagogía, sino también desde las ciencias cognitivas, las ciencias sociales, las humanidades, etc.

i) Enfoque socio crítico

El enfoque socio crítico busca transformar la estructura de las relaciones sociales para dar respuesta a los problemas que se suscitan, partiendo de la acción reflexiva de los integrantes de la comunidad. Es por ello que se considera al enfoque sociocrítico, como una unidad dialéctica entre la teoría y la práctica que plantea la necesidad de generar nuevas teorías a partir de los juicios, valores e intereses de los propios actores de la sociedad, así como de la generación de compromisos para la transformación.

Así, el paradigma socio-crítico considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos por lo cual es necesario desarrollar la autonomía racional y liberadora del ser humano, para formarlos como verdaderos agentes de cambio asumiendo el rol que les corresponde.

Así, los docentes formadores deben promover la articulación entre teoría y práctica y los procesos de investigación para que el estudiante de FID sea capaz de generar nuevos saberes pedagógicos, a partir del desarrollo de su pensamiento socio crítico.

9.2. Definición de las líneas de investigación por programa de estudio

A continuación, se determinan las líneas de investigación en articulación con los perfiles de egreso.

Área de especialización	Líneas de investigación	Componentes referenciales
Pedagogía y didáctica	1. Pedagogía didáctica y aprendizaje	1) Método, estrategias y recursos didácticos. 2) Evaluación de los aprendizajes. 3) Innovaciones pedagógicas. 4) TIC y aprendizaje 5) Factores asociados al aprendizaje 6) Pedagogía infantil 7) Evaluación a niños con habilidades diferentes.
	2. Culturas amazónicas	1) Saberes ancestrales. 2) Patrones de crianza 3) Lenguas amazónicas 4) Relaciones lingüísticas 5) Contextos lingüísticos 6) Oralidad
Educación y sociedad	3. Interculturalidad y cuidado del ambiente en la educación superior	1) Diálogo de saberes 2) Interculturalidad crítica 3) Diversidad cultural 4) Formación Inicial Docente EIB 5) Formas de aprendizaje en los pueblos originarios. 6) Educación Ambiental 7) Medios y materiales para la Educación ambiental.
Gestión educativa	4. Gestión y calidad de la educación	1) Gestión Intercultural 2) Habilidades de gestión de los directivos 3) Clima institucional 4) Tutoría y acompañamiento pedagógico
Currículo y gestión del conocimiento	5. Políticas curriculares	1) Enfoques pedagógicos y psicopedagógicos 2) Evaluación curricular

		3) Planificación curricular 4) Legislación educativa 5) Currículo de EBR Inicial y Primaria
Educación alimentaria y de salud	6. La Educación Alimentaria y Nutrición	1) Educación Alimentaria y Nutrición en el nivel inicial 2) Educación Alimentaria y nutrición en el deporte
Ciencia del deporte	7. El proceso de Enseñanza-Aprendizaje de la Educación Física	1) La Educación Física en las instituciones educativas. 2) La Programación de Educación Física en el Nivel de Educación Superior. 3) El Proceso de Enseñanza Aprendizaje en Educación Física y Deportes. 4) Intereses y actitudes en Educación Física y Deportes. 5) Educación Física y promoción de la Salud. 6) Actividad física en Educación Infantil.
	8. Administración deportiva	1) Actividad física y salud. 2) Gestión y planificación del deporte 3) Organización de eventos: micro y macro eventos. 4) Preparación de técnicos y docentes de educación física 5) Planificación y programación deportiva.

9.3. Directrices para el fomento de la investigación

A continuación, se formulan las directrices que permitirán la materialización o concreción de los aspectos señalados en los fundamentos, enfoques y líneas de investigación e innovación:

Macroproceso	Proceso	Directrices
Gestión de la formación Inicial Docente	Investigación e innovación en la FID	- La EESPP promueve el desarrollo de investigaciones que busquen la solución de problemas educativos de los/as estudiantes de Educación Básica del ámbito de las IE donde se realiza la práctica preprofesional, tanto en el campo de la gestión como del proceso enseñanza-aprendizaje, que permitan identificar buenas prácticas. - En ese sentido, La EESPP utiliza situaciones de aprendizaje que consideren problemas o desafíos como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, la investigación y la puesta en marcha de propuesta de soluciones innovadoras, en la gestión y la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje. - Será prioritario el desarrollo de procesos investigativos ligados al trabajo con las comunidades de los pueblos originarios fundamentados en los enfoque socio-crítico, intercultural y de complejidad.
Desarrollo profesional de los docentes formadores	Investigación e innovación en desarrollo profesional	- La EESPP promueve el desarrollo de investigaciones e innovaciones de desarrollo profesional de los formadores que fomente prioritariamente la solución de los problemas referidos a la formación docente en el ámbito regional, y que promueva buenas prácticas para la gestión institucional y la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje, asumiendo los enfoques transversales previstos en los DCBN de la formación inicial docente. - La EESPP genera incentivos económicos a los docentes formadores que producen investigaciones que favorecen la práctica formativa en la institución.

Macroproceso	Proceso	Directrices
		- La EESPP generará espacios de intercambio de investigaciones con la participación de los docentes formadores y profesionales de otras instituciones públicas y privadas de la región y el país. - La EESPP orienta el desarrollo de investigaciones en los formadores para mejorar su práctica docente. - La EESPP propone estrategias que permitan el desarrollo de proyectos de investigación con diversos enfoques, teniendo en cuenta el contexto en el cual se realiza la práctica pedagógica y la sistematización de experiencias para su correspondiente publicación.

9.4. Directrices para el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual

Las siguientes directrices asegurarán el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual en el marco del desarrollo de la investigación.

Aspecto	Directrices
Resguardo de la integridad científica	- Los/as estudiantes y los/as docentes formadores de la EESPP deben resguardar la integridad científica con un patrón de conducta en investigación caracterizado por la observancia y promoción de principios éticos y deontológicos que inspiran y garantizan una praxis rigurosa y responsable, basada en la verdad y la honestidad intelectual. - En ese sentido, es fundamental la actitud de transparentar el proceso investigativo desarrollado, el que debe estar abierto a escrutinio público dentro de la comunidad educativa.
Propiedad intelectual	- La EESPP desarrolla lineamientos para el respeto a la propiedad intelectual a nivel de la FID, a nivel de la investigación y a nivel de la formación continua. - La EESPP cuenta con un servicio de detección de plagio: Turnitin, Scribber u otro que determine la originalidad de los manuscritos presentados —permite hasta un 25% de similitud— de forma permanente para la revisión de los trabajos de investigación de los docentes formadores y estudiantado.

10. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL PEI

a) Concepción del seguimiento y evaluación

El seguimiento se concibe como un procedimiento orientado a recopilar y examinar información sobre los distintos componentes que operan en la EESPP Nuestra Señora del Rosario. Para ello, se emplean diversos recursos, tales como el cuaderno de campo, fichas de rastreo, listas de verificación, rúbricas pedagógicas y sondeos de opinión dirigidos a los actores participantes. Por otro lado, la evaluación se define como un examen metódico que implica recoger, sistematizar e interpretar datos con el fin de orientar la toma de decisiones en los ámbitos pedagógico y administrativo, lo que exige la creación y aplicación de herramientas consensuadas entre los agentes evaluadores y la comunidad educativa. Asimismo, el monitoreo se interpreta como la obtención ordenada de datos referentes a los indicadores y metas plurianuales, con el propósito de verificar el progreso de las líneas estratégicas. Esta labor posibilita detectar señales de alerta a partir de las variaciones con respecto a lo planificado, facilitando así la implementación de ajustes que optimicen la gestión. Este proceso se llevará a cabo con periodicidad trimestral, para lo cual

las unidades responsables de cada indicador deberán presentar un informe de avances mediante la matriz de seguimiento trimestral del PEI.

b) Participación del personal directivo y jerárquico

Los integrantes de la comunidad educativa de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Nuestra Señora del Rosario intervienen activamente en la adopción de acuerdos y en el ejercicio de las responsabilidades institucionales. En concreto, el equipo directivo y jerárquico ejerce la representación legal e institucional tanto en el ámbito interno como externo; forma parte del Consejo Institucional y de las comisiones técnicas que impulsan iniciativas de mejora; supervisa los procedimientos administrativos vinculados a la compra y uso eficiente de los recursos; y fomenta y lidera programas de proyección social y comunitaria que contribuyan al crecimiento humano, social y económico de la población.

c) Participación del personal docente

El profesorado asume un rol protagónico en el cumplimiento de diversas actividades internas y externas orientadas al fortalecimiento institucional y a la mejora del servicio educativo. Los docentes integran el Consejo Institucional y diversas comisiones técnicas para promover proyectos de gestión; colaboran en la ejecución y valoración de las operaciones administrativas relativas a la óptima utilización de los bienes institucionales; y participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión (pedagógicos, administrativos e institucionales). Además, mediante la programación, desarrollo y revisión de las actividades curriculares de cada carrera, se encargan de valorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y los rendimientos académicos alcanzados por los estudiantes.

d) Participación de los estudiantes

Los estudiantes también tienen una participación relevante, llevando a cabo tareas internas y externas que favorecen el progreso de la institución y la calidad del servicio. Forman parte del Consejo de Estudiantes y de otras comisiones técnicas, colaborando en el desarrollo de iniciativas de gestión que benefician a la escuela y a su entorno. Igualmente, intervienen en la puesta en marcha y en la revisión de los procesos administrativos vinculados a la correcta administración de los recursos.

e) Evaluación de Diseño del PEI

La valoración del diseño del PEI consta de dos dimensiones principales. La primera es el análisis de coherencia interna, que verifica que las líneas estratégicas estén alineadas con los objetivos planteados y que los indicadores hayan sido elegidos conforme a los parámetros establecidos. La segunda es la revisión de la coherencia y cohesión estructural, que examina la articulación vertical de los objetivos institucionales con los del Proyecto Educativo Regional de Madre de Dios y los del Proyecto Educativo Local de la UGEL – Tambopata, asegurando así que el PEI institucional esté en sintonía con el marco estratégico superior.

f) Evaluación de los resultados del PEI

Por último, la evaluación de resultados se centra en examinar el comportamiento anual de los indicadores establecidos en el PEI. Este análisis se efectúa mediante la Matriz de evaluación de resultados del PEI, la cual se detalla en el siguiente apartado.

Matriz de evaluación de resultados del PEI

Objetivos Estratégicos	Acciones Estratégicas	Indicadores (PEI)	Valor al 2026	Meta al 2027	Meta al 2028	Meta al 2029	Meta al 2030
OE 1. Mejorar la gestión de la dirección priorizando la atención de las necesidades formativas y las condiciones para su implementación.	AE 1.1. Implementar mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación de la gestión institucional que aseguren el logro de los objetivos de la EESP.	I.1.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de mecanismos para asegurar el acompañamiento, monitoreo y evaluación de los procesos de la gestión institucional.	85%	88%	91%	94%	97%
	AE 1.2. Diseño y ejecución de mecanismos para la atención de las necesidades formativas en beneficio de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	I.1.2.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para la atención de las necesidades formativas en beneficio de los estudiantes, formadores y administrativos de la EESP.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 1.3. Implementación de mecanismos para la generación de las condiciones favorables que promuevan el cambio en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.	I.1.3.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos para generar condiciones favorables en la EESP en beneficio de actores de la comunidad educativa.	85%	88%	91%	94%	97%
OE 2. Mejorar el sistema de gestión de calidad que asegure la planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación de los procesos formativos y el desarrollo profesional docente.	AE 2.1. Instalación del área de gestión de calidad, con las condiciones necesarias para contribuir en la mejora continua de los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.	I.2.1.1. Número de reuniones de acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación a los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP, emitidos por el área de calidad.	5	6	7	8	9
	AE 2.2. Implementación de acciones de planificación, acompañamiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación para favorecer el logro de los resultados previstos en los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP.	I.2.2.1. Número de informes de monitoreo, evaluación y retroalimentación a los procesos estratégicos, misionales y de soporte de la EESP, emitidos por el área de calidad.	3	4	5	6	7
OE 3. Mejorar la gestión de la formación inicial docente en base a los resultados de la	AE 3.0. Diseño y elaboración de sílabos y sesiones de aprendizaje con enfoque por competencias, proyecto integrador de	I.3.0.1. Porcentaje de sílabos y sesiones de aprendizaje con enfoque por competencias, proyecto integrador de	90%	93%	95%	97%	99%

formación académica, la práctica preprofesional, la práctica investigativa y la participación institucional de los estudiantes en la EESP.	aprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes de la EESP.	aprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes de la EESP.					
	AE 3.1. Implementación de mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los componentes de la formación académica (procesos de enseñanza, evaluación formativa, gestión del aprendizaje y convivencia en el aula, uso de materiales y recursos), que favorezca el logro del perfil de egreso de los estudiantes en la EESP.	I.3.1.1. Porcentaje de avance de las acciones de acompañamiento, monitoreo y evaluación a los procesos de enseñanza – aprendizaje.	84%	87%	90%	93%	96%
	AE 3.2. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la planificación y desarrollo de la práctica pre profesional de los estudiantes.	I.3.2.1. Porcentaje de ejecución del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica preprofesional de los estudiantes.	75%	78%	81%	84%	87%
	AE 3.3. Implementación de un plan de acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la participación de los estudiantes en el desarrollo del PEI de manera extracurricular.	I.3.3.1. Porcentaje de implementación del plan de acompañamiento y seguimiento a la participación institucional extracurricular de los estudiantes para promover el desarrollo del PEI.	75%	78%	81%	84%	87%
	AE 3.4. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.	I.3.4.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica investigativa articulada a la práctica preprofesional de los estudiantes.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 3.5. Implementación de un plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.	I.3.5.1. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acompañamiento, monitoreo y evaluación al desarrollo personal de los estudiantes desde las acciones de tutoría en la EESP.	75%	78%	81%	84%	87%

OE 4. Mejorar la gestión del desarrollo profesional de los docentes, fortaleciendo sus competencias y promoviendo su participación en los procesos de investigación e innovación que se desarrollan en la EESP.	AE 4.1. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.	I.4.1.1. Porcentaje de ejecución del programa de fortalecimiento de capacidades para la enseñanza dirigido a los docentes formadores.	65%	70%	75%	80%	85%
	AE 4.2. Implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades de investigación de los docentes formadores para mejorar la producción de investigaciones en la institución.	I.4.2.1. Porcentaje de avance en la implementación del programa de fortalecimiento de capacidades de investigación articulada a su práctica educativa, de los docentes formadores.	80%	83%	86%	89%	92%
	AE 4.3. Fortalecimiento de capacidades de los formadores para la enseñanza del Módulo de Investigación Articulado a la Práctica Preprofesional.	I.4.3.1. Porcentaje de avance en el fortalecimiento de capacidades de los formadores para la enseñanza del Módulo de Investigación Articulado a la Práctica Preprofesional.	80%	83%	86%	89%	92%
	AE 4.4. Desarrollo de acciones de implementación del repositorio por carrera y/o programa de estudios.	I.4.4.1. Porcentaje de avance en el desarrollo de acciones de implementación del repositorio por carrera y/o programa de estudios.	80%	83%	86%	89%	92%
OE 5. Promover el desarrollo de los programas de formación continua dando énfasis a la investigación e innovación, que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa en la región.	AE 5.1. Diseño e implementación de programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación en beneficio de los docentes de la región.	I.5.1.1. Número de programas de formación continua ejecutados en beneficio de los docentes de Educación Básica de la región.	3	4	5	6	7
	AE 5.2. Implementación de cursos y talleres de capacitación y actualización para docentes de EBR en el marco del Programa de Profesionalización Docente de la EESP.	I.5.2.1. Número de docentes que indican que sus necesidades formativas se encuentran interesados con el desarrollo los programas de formación continua con énfasis en la investigación e innovación.	70	75	80	85	90
OE 6. Mejorar la gestión del proceso de admisión, que permita seleccionar postulantes con competencias básicas.	AE 6.1. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación al proceso y a los resultados de la admisión de la EESP.	I.6.1.1. Porcentaje de ejecución de los mecanismos para mejorar la gestión del proceso de admisión y la selección de postulantes con competencias básicas.	65%	70%	75%	80%	85%

OE 7. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, con la implementación de servicio médico, servicio social, servicio psicopedagógico y servicio de seguridad y vigilancia en la institución favoreciendo a los estudiantes.	AE 7.1. Implementación del servicio médico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I.7.1.1. Servicio médico implementado con las condiciones para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	85%	88%	91%	94%	97%
	AE 7.2. Implementación del servicio social, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes en la EESP.	I.7.2.1. Área del servicio social implementada con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 7.3. Implementación del servicio psicopedagógico, con las condiciones necesarias para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	I.7.3.1. Servicio psicopedagógico, implementado para asegurar la atención adecuada a los estudiantes.	85%	88%	91%	94%	97%
	AE 7.4. Implementación de mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes en la EESP.	I.7.4.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de intermediación laboral y empleabilidad, con las condiciones necesarias para contribuir con la inserción laboral de los estudiantes.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 7.5. Implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes en la EESP.	I.7.5.1. Porcentaje de implementación del servicio de seguridad y vigilancia, con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad los estudiantes.	90%	93%	95%	97%	99%
OE 8. Mejorar la gestión de los servicios de bienestar y empleabilidad, que asegure la defensa de los estudiantes en casos de acoso, discriminación, u otros que atenten sus derechos en la institución.	AE 8.1. Implementación del servicio de defensa a los estudiantes con las condiciones necesarias, para asegurar la atención adecuada en la EESP.	I.8.1.1. Porcentaje de implementación del servicio de la defensa al estudiante con las condiciones necesarias para la atención.	90%	93%	95%	97%	99%
OE 9. Mejorar los mecanismos de seguimiento de los egresados de la institución.	AE 9.1. Diseño e Implementación de mecanismos de seguimiento de egresados de la EESP.	I.9.1.1. Porcentaje de mecanismos de seguimiento a los egresados implementados en la EESP.	80%	83%	86%	89%	92%

OE 10. Mejorar la previsión económica y financiera, y su administración eficiente, en el marco del presupuesto anual aprobado por los actores de la EESP.	AE 10.0.1. Implementación de mecanismos de previsión económica y financiera para asegurar el presupuesto de la EESPP NSR.	I.10.0.1. Porcentaje de logro alcanzado de acuerdo a lo previsto al presupuesto institucional anual.	90%	93%	95%	97%	99%
	AE 10.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación a la generación y el uso de recursos, para asegurar la implementación del presupuesto institucional.	I.10.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento a la generación y uso eficiente de los recursos financieros, de acuerdo al presupuesto institucional.	90%	93%	95%	97%	99%
OE 11. Mejorar la gestión logística y abastecimiento de recursos en la adquisición de bienes, servicios, el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento e instalaciones, de acuerdo a normas técnicas y protocolos de seguridad.	AE 11.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar el abastecimiento y la logística según lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios en la EESPP.	I.11.1.1. Porcentaje de avance en la implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión del abastecimiento y la logística de acuerdo a lo previsto en la programación, adquisición y distribución de bienes implementados en la EESP.	90%	93%	95%	97%	99%
OE 12. Mejorar la gestión del personal docente y administrativo, asegurando profesionales idóneos y suficientes e implementando mecanismos y estrategias de estímulo que favorezcan el clima y el logro de resultados en la institución.	AE 12.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de personal que aseguren el personal idóneo y suficiente en la EESP.	I.12.1.1. Porcentaje de contratación de personal docente y administrativo, según necesidades de la institución.	85%	88%	91%	94%	97%
OE 13. Mejorar la gestión de recursos tecnológicos, que permitan fortalecer la calidad de la formación académica, administrativa y los sistemas de información de la institución.	AE 13.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de recursos tecnológicos que benefician los servicios de apoyo a la formación académica y la gestión administrativa.	I.13.1.1. Porcentaje de ejecución de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la gestión de los recursos tecnológicos.	80%	83%	86%	89%	92%

OE 14. Mejorar los resultados de la atención a los usuarios que permitan lograr la eficiencia en la gestión de los archivos y en los trámites de las solicitudes de los estudiantes y egresados.	AE 14.1. Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario que permitan lograr la eficiencia en la gestión de archivos y en el trámite de solicitudes.	I.14.1.1. Porcentaje de implementación de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la atención al usuario.	90%	93%	95%	97%	99%
--	---	---	-----	-----	-----	-----	-----

11. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA

a) Evaluación y monitoreo del Proyecto Educativo Institucional

Como resultado de la evaluación del PEI 2022-2025, finalizada en 2025, se elaboró un informe que consigna los principales avances alcanzados durante el periodo, los cuales fueron posibles gracias al esfuerzo mancomunado de la comunidad educativa. Asimismo, la evaluación de los procesos estratégicos, misionales y de soporte permitió identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las cuales han sido incorporadas en el nuevo análisis FODA que sustenta el diagnóstico del PEI 2026-2030.

De igual manera, el análisis de los resultados de aprendizaje y de la eficiencia interna institucional ha permitido identificar tanto avances significativos como problemáticas pendientes, las cuales constituyen líneas de acción prioritarias para el nuevo PEI 2026-2030. Los hallazgos del FODA, junto con los indicadores de eficacia interna y resultados de aprendizaje, se traducen en objetivos y acciones estratégicas que ya se están impulsando para fortalecer el desempeño institucional.

A partir de ahora, la Coordinación de Calidad será la encargada del monitoreo y evaluación tanto del PEI como de los Planes Anuales de Trabajo (PAT). Dicha evaluación se materializará en un informe anual de resultados del PEI, el cual, a través de la medición de indicadores, identificará los factores que facilitaron u obstaculizaron el logro de los objetivos y acciones estratégicas.

Como estrategia de desarrollo, se implementará el ciclo de Deming (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), metodología propia del Sistema de Gestión de Calidad. Su aplicación en el contexto del PEI-PAT se concreta de la siguiente manera:

- **Planificar:** Diseño de los instrumentos de gestión (PEI y PAT).
- **Hacer:** Ejecución del PAT, que materializa las intencionalidades del PEI.
- **Verificar:** Medición de indicadores y metas del PAT y PEI, identificando los factores que posibilitaron o dificultaron la ejecución. Esta fase incluye el recojo permanente de datos mediante el monitoreo concurrente a la ejecución, y concluye con la toma de decisiones para la mejora institucional en el siguiente ciclo.
- **Actuar:** Implementación de las acciones derivadas de las decisiones adoptadas en la fase de verificación.

Con esta metodología, se busca optimizar la aplicación de los instrumentos de gestión, perfeccionando los procesos institucionales con especial énfasis en los procesos misionales: la formación inicial docente y el fortalecimiento del equipo de formadores.

b) Mecanismos e instrumentos de monitoreo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional

Mecanismos de monitoreo

Para garantizar un monitoreo efectivo, se ejecutarán las tareas contempladas en el PAT para cada componente. El informe de monitoreo deberá detallar los resultados obtenidos en cada tarea, tales como:

- Revisión del Plan de atracción de estudiantes.
- Diseño del cronograma de recojo de información.
- Diseño y validación de instrumentos de monitoreo (encuestas y/o entrevistas).
- Recojo de información y análisis.

- Comparación de indicadores proyectados versus resultados actuales.
- Análisis y conclusión de la información.
- Retroalimentación y propuestas de mejora.
- Elaboración del informe de monitoreo.
- Socialización y difusión.

Mecanismos de evaluación

De igual forma, para la evaluación, se ejecutarán las tareas establecidas en el PAT para esta fase:

- Revisión del informe de monitoreo.
- Verificación del cumplimiento de los objetivos.
- Análisis de variación de indicadores.
- Verificación de otras observaciones.
- Entrega del informe final a Dirección General.
- Elaboración del informe memoria anual.
- Socialización de resultados.
- Digitalización y archivo.

c) Instrumentos o técnicas:

Durante el monitoreo y la evaluación pueden detectarse diversas problemáticas. Para abordarlas eficazmente, es necesario atacar la causa raíz, utilizando técnicas cualitativas o cuantitativas según la naturaleza del problema. Las técnicas principales a emplear son:

- Técnica de los 5 por qué.
- Diagrama de Pareto.
- Diagrama de Ishikawa (espina de pescado).
- Árbol de problemas.

d) Acciones que se realizará a partir del análisis de los resultados del monitoreo y evaluación

Acciones preventivas: Se propondrán medidas anticipadas para mitigar los riesgos de incumplimiento de los objetivos y metas del PEI. El Área de Coordinación de Calidad es la responsable de evaluar estos riesgos y determinar aquellos que podrían ocasionar retrasos o desviaciones.

Acciones correctivas: Obtenidos los resultados del monitoreo y evaluación del PEI, estos se contrastarán con las evaluaciones anuales del PAT, dado que el cumplimiento del PAT incide directamente en los indicadores del PEI. Las acciones correctivas resultantes se establecerán formalmente en el PAT.

e) Retroalimentación y/o propuestas de mejora

Estas pueden ser propuestas por el Área de Coordinación de Calidad o por los responsables de las actividades, según lo establecido en el PAT.

f) Elaboración de informe de monitoreo

Este documento detallará el proceso realizado, los hallazgos alcanzados y las propuestas de acciones preventivas o correctivas planteadas.

g) Sociabilización y/o difusión

Los informes serán socializados con los miembros de la comunidad educativa, dejando registro de esta actividad mediante acta o lista de asistencia.

Cierre del ciclo de mejora

Al concluir el periodo de vigencia del PEI, se retomará el enfoque de mejora continua para la formulación del siguiente PEI, tomando como base las experiencias, aprendizajes y resultados obtenidos durante su ejecución, monitoreo y evaluación.

BIBLIOGRAFÍA

BCRP - Síntesis de Actividad Económica

INEI - Compendio Estadístico Madre de Dios 2024 y 2025

INEI - Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2024

Informes sectoriales sobre minería y migración

MINEDU, Dirección de Desarrollo Docente, DIFOID (2019) Resultados del estudio de oferta demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios en el ámbito nacional y regional. Lima, Perú.

MINEDU, Dirección de Desarrollo Docente, DIFOID (2022) Guía para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica. Lima, Perú.

Miyahira Arakaki Juan M. (2009). *La investigación formativa y la formación para la investigación en el pregrado*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.

Pérez Porto, Julián y Gardey Ana. (2008). *La Interdisciplinariedad*, Blog Educativo.

PRODUCE - Ficha de Diagnóstico Productivo Regional

http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/007886A2CDEC740505257B7A0075FC13/%24FILE/doc_edz_tambopata.pdf.

<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Documento%20Nacional%20de%20Lenguas%20Originarias%20del%20Peru.pdf>

http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/01-general/2-propuesta_pedagogica_eib_2013.pdf

<http://www.keneamazon.net/Documents/INEI/Madre-de-Dios.pdf>



AV. FITZCARRALD CDRA 14 - N° 1428 - TAMBOPATA
PUERTO MALDONADO – MADRE DE DIOS
Teléfono: 082-352026
Web: www.eesnsrmadrededios.edu.pe