

MODELO DE SERVICIO EDUCATIVO

Para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica



PERÚ

Ministerio
de Educación

Contenido

MODELO DE SERVICIO EDUCATIVO PARA LAS ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA.....	3
1. Introducción	3
2. Justificación	4
3. Marco normativo.....	6
4. Definición del Modelo de Servicio Educativo para las EESP	7
5. Finalidad.....	8
6. Objetivos.....	8
6.1. Objetivo general.....	8
6.2. Objetivos específicos.....	8
7. Alcance.....	8
8. Marco referencial.....	8
8.1. Fines de la Educación Superior.....	9
8.2. Principios de la Educación Superior	9
8.3. Enfoques transversales a la Formación Inicial Docente.....	10
9. La Escuela de Educación Superior Pedagógica según el MSE.....	12
9.1. Definición de la EESP.....	12
9.2. Rol de los Diseños Curriculares Básicos Nacionales en el MSE.....	13
10. Actores del MSE de las EESP	13
10.1. Ministerio de Educación	13
10.2. Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces	13
10.3. Escuelas de Educación Superior Pedagógica –EESP.....	13
11. Componentes del MSE para las EESP	13
11.1. Subcomponente Estratégico	16
11.2. Subcomponente Misional.....	18
11.3. Subcomponente de soporte.....	26
12. Disposiciones Complementarias.....	27
12.1. Fortalecimiento de Capacidades	27
12.2. Oferta formativa pertinente a la demanda de los servicios de Educación Superior Pedagógica	27
12.3. Mecanismos de cooperación y colaboración	27
12.4. Implementación del Modelo del Servicio Educativo	28
BIBLIOGRAFÍA.....	29



MODELO DE SERVICIO EDUCATIVO PARA LAS ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA

1. Introducción

El Modelo de Servicio Educativo (MSE) para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica (EESP) se desarrolla en el marco de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU.

En tal sentido, la elaboración de la propuesta del MSE para las EESP persigue el objetivo de responder a las características y necesidades individuales y colectivas de los estudiantes, a la diversidad de contextos, a la intención de garantizar el acceso, la cobertura, permanencia y conclusión oportuna de los estudiantes de Formación Inicial Docente. Asimismo asegura la prestación del servicio educativo para el desarrollo integral de las personas, respondiendo con ello a las necesidades del país en lo que refiere a las instituciones educativas y otros espacios de aprendizaje.

Desde fines del siglo pasado, cada vez más son los argumentos y evidencias sobre la necesidad de un cambio paradigmático en la concepción del rol docente. Este se proyecta hacia una concepción que va más allá de la mejora de las prácticas, pues considera un cambio en la conceptualización misma de la docencia, desafiada hoy a obtener resultados cualitativamente muy distintos a los del pasado.

Este cambio responde a una serie de razones impostergables. En primer lugar, el tipo de aprendizaje que se demanda en la Educación Básica incluye la capacidad de hacer uso crítico y creativo del conocimiento en contextos variados y retadores. Por ello, este aprendizaje exige otro tipo de docencia y otras prácticas de enseñanza. En segundo lugar, los saberes disciplinares de los que se nutre la pedagogía han evolucionado de manera notable, provocando replanteamientos profundos sobre las ideas vigentes en inteligencia y comunicación humana, así como en procesos que hacen posible el aprendizaje de las personas. En tercer lugar, desde mediados del siglo XX, el acceso a la información empezó a dejar de ser privilegio de una minoría y perdió vigencia la antigua función difusora de los sistemas educativos sobre la cual se estructuró la docencia y las instituciones educativas mismas.

En este contexto, el rol docente está retado a cambiar de manera radical. El desafío que los tiempos le plantean no es el de mejorar sus prácticas convencionales o de ser más efectivo desde su antiguo rol, sino el de evolucionar rotundamente hacia una nueva manera de concebir y ejercer la docencia, adquiriendo un estatus profesional que no ha tenido antes.



El MSE contiene un sustantivo análisis sobre las necesidades y expectativas de la Formación Inicial Docente. Es el producto de una construcción participativa liderada por el Ministerio de Educación (Minedu), que recoge los aportes de diversos actores de la realidad nacional.

2. Justificación

Los retos planteados por la globalización en las sociedades, el acercamiento entre mercados y los incesantes avances tecnológicos subrayan la diversidad sociocultural, lingüística, ambiental y territorial de nuestro país. Asimismo, evidencian las diferentes concepciones de desarrollo, vinculadas a distintas culturas o comunidades. Esto genera procesos de cambio y necesidades de adaptación, lo que demanda el desarrollo de competencias diversas que permitan el adecuado desenvolvimiento en todos los aspectos de la sociedad. Con ello surge la búsqueda de mejoras en la formación del ciudadano del mundo, el cuestionamiento y análisis del rol de la educación en la actualidad.

A nivel nacional y mundial, se han realizado múltiples esfuerzos para alcanzar mayores logros de aprendizaje en los estudiantes de la Educación Básica. En los últimos años se ha generado un gran interés por mejorar la Formación Inicial Docente y Continua. Las recientes investigaciones que reconocen las nuevas y exigentes demandas laborales, destacan la relación directa entre el buen desempeño del docente y los aprendizajes de calidad de los estudiantes. Se encuentra en debate la idoneidad docente, su profesionalidad, el desarrollo de sus habilidades investigativas, la atención a la diversidad, respeto al medio, consolidación de la democracia, capacidad reflexiva y de toma de decisiones, entre otras exigencias, que lo interpelan día a día.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) refiere que una tendencia mundial es dirigir las políticas educativas hacia el fortalecimiento de la calidad de la Formación Inicial Docente basándose en estándares de prácticas deseables, entre otros. Asimismo, distintos países están articulando sistemas de regulación de la calidad de sus programas de formación y egresados, con sistemas de evaluación externa y acreditación de instituciones formadoras.

En el Perú, la Formación Inicial Docente se enmarca en la situación antes descrita. A ello se agrega lo manifestado en los informes sobre la Evaluación Nacional de Egreso (2014), emitidos por Minedu referidos a estudiantes de Institutos de Educación Superior Pedagógica públicos y privados. En dichos informes se indica que el 60,5% y el 86,63% se ubica en el Nivel de Inicio en Comprensión lectora y en Alfabetización matemática, respectivamente; además se evidencia un escaso manejo en enfoques pedagógicos.

En el año 2016, la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica del Minedu (OSEE) realizó a nivel nacional el monitoreo de Institutos de Educación Superior Pedagógicos (IESP) públicos que brindan Formación Inicial Docente en los niveles de Educación Inicial,



Educación Primaria y Educación Secundaria. El objetivo fue caracterizar la práctica de los docentes formadores y, a partir de ello, tomar decisiones para su fortalecimiento.

Los resultados del monitoreo de la OSEE mostraron que el 68% de los docentes formadores no llega a promover el pensamiento crítico en sus estudiantes; las actividades que realizan en clase se orientan solo a la comprensión de datos específicos. En tanto que el 12% de ellos desarrollan actividades que apelan a la memorización y copia. El 65% de los docentes formadores brindan una retroalimentación superficial; no prestan atención a las dificultades, dudas y/o errores de sus estudiantes o, de hacerlo, dan respuestas irreflexivas frente a las dudas y/o errores de los estudiantes.

En este contexto, en noviembre de 2016, se promulga la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes, que regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos de Educación Superior (IES) y Escuelas de Educación Superior (EES) públicos y privados a fin de que brinden una formación de calidad. En dicha Ley, las Escuelas de Educación Superior vinculadas a la pedagogía se denominan EESP y se definen como centros especializados en la formación inicial docente. Lo referido a la gestión de las EESP públicas se desarrolla en el Capítulo VIII de la Ley mencionada.

La EESP se crea fundamentalmente para redirigir la formación docente en otra perspectiva. Propone una manera diferente de ejercer la profesión, fundamentada en la reflexión crítica y la deconstrucción de su praxis. Con ello, se brinda al docente formador la posibilidad de alcanzar mejoras en los logros de aprendizaje de sus estudiantes, futuros docentes que, a su vez, formarán ciudadanos competentes y comprometidos con la consolidación de la democracia, el respeto al otro y la valoración de lo diverso.

El artículo 3 de la Ley N° 30512 indica como uno de los fines de la Educación Superior, brindar una oferta formativa de calidad que cuente con las condiciones necesarias para responder a los requerimientos del sector educativo. Es urgente, entonces, que el sistema formativo consolide la articulación entre la práctica y la investigación. En la medida en que la identificación de problemáticas asociadas a la práctica pedagógica y los procesos investigativos respondan a esas demandas, se logrará propuestas innovadoras contextualizadas, en un país comprometido en la construcción de una ciudadanía intercultural.

Por tanto, es necesario garantizar una mejora sostenida en la calidad del servicio de los docentes en ejercicio, un servicio prestado de acuerdo a ley, que logre brindar oportunidades a profesionales de la carrera con experiencia y trayectoria laboral, vinculando su experticia con la Formación Inicial Docente ofertada. También es urgente atender la mejora continua de la práctica profesional de los docentes formadores, partiendo de evidencias de su desempeño en correspondencia al Perfil de Egreso de los estudiantes y al Perfil del Docente Formador. Asimismo, se requiere de la focalización de



una comunidad de egresados que aporte permanentemente a la Formación Inicial Docente impartida por la EESP, en diálogo continuo sobre su experiencia académica y laboral.

Una formación así concebida requiere de una dirección de gestión estratégica y de calidad que encamine la institución hacia la visión y objetivos estratégicos de cambio. En esa misma línea, esta formación requiere asegurar el cumplimiento de procesos de planificación, seguimiento y evaluación, alineados a estándares de calidad.

En este escenario, el Minedu ha emprendido un proceso de reforma de la Educación Superior Pedagógica, considerando a la EESP como actor clave en la mejora de la Formación Inicial Docente.

El Reglamento de la Ley N° 30512 establece que el MSE contiene dos componentes: pedagógicos y de gestión institucional. De ellos se desprenden tres subcomponentes: misionales, estratégicos y de soporte. El subcomponente estratégico está referido a la gestión de la dirección y gestión de la calidad. El subcomponente misional corresponde a gestión de la formación inicial, gestión del desarrollo profesional, gestión de la formación continua, admisión, seguimiento de egresados y promoción del bienestar y empleabilidad. Finalmente, el subcomponente de soporte abarca la gestión de recursos económicos y financieros, gestión logística y abastecimiento, gestión de personas, gestión de recursos tecnológicos, atención al usuario y asesoría legal.

El subcomponente estratégico se vincula a condiciones básicas de calidad referidas a gestión institucional. El subcomponente misional, a condiciones básicas de calidad referidas a gestión académica. Y el subcomponente de soporte, a infraestructura, disponibilidad de personal docente idóneo y previsión económica y financiera.

La gestión de las EESP tiene como marco referencial, los fines y principios de la Educación Superior fijados por Ley. Estos se encuentran en correspondencia con los enfoques transversales a la Formación Inicial Docente: por competencias, crítico reflexivo, de derechos, inclusivo o de atención a la diversidad, intercultural, igualdad de género, ambiental, orientación al bien común y búsqueda de la excelencia.

3. Marco normativo

- 3.1. Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- 3.2. Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- 3.3. Ley N° 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural.
- 3.4. Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- 3.5. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 3.6. Resolución Suprema N° 001-2007-ED, que aprueba el "Proyecto Educativo Nacional al 2021: La Educación que queremos para el Perú".



- 3.7. Decreto Supremo N° 010-2012-ED, aprueba el Reglamento de la Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- 3.8. Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044 Ley General de Educación.
- 3.9. Decreto Supremo N° 017-2012-ED, que aprueba la Política Nacional de Educación Ambiental.
- 3.10. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 3.11. Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 3.12. Decreto Supremo N° 006-2016-MINEDU, que aprueba la Política Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe.
- 3.13. Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30512.
- 3.14. Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- 3.15. Resolución Ministerial N° 629-2016-MINEDU, aprueba el Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021.
- 3.16. Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, que aprueba los Lineamientos denominados “Marco del Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular”.
- 3.17. Resolución de Secretaría General N° 938-2015-MINEDU que aprueba los Lineamientos de Gestión Educativa Descentralizada.
- 3.18. Resolución Ministerial N° 287-2016-MINEDU que aprueba el Documento Prospectivo al 2030 del Sector Educación y el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016-2021 del Sector Educación.

4. Definición del Modelo de Servicio Educativo para las EESP

Los modelos de servicio educativo corresponden a un esquema institucional, organizacional y sistémico específico, que asegura componentes pedagógicos y de gestión institucional en la prestación de servicio público en el país.

El MSE para las EESP permite hacer visible la generación de valor en su interior. Para ello, es preciso tener claridad en la visión institucional y en los servicios que brinda una institución, que garantice un ciclo y secuencia de acciones de transformación de los estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio. Del mismo modo, este Modelo se inspira en los fines de la educación superior, los principios de la educación peruana y en los enfoques que inciden transversalmente en la formación del docente.

El MSE para las EESP, entonces, es la forma que adopta dicha institución de educación superior para definir y organizar los componentes pedagógicos y de gestión institucional que permiten la prestación de calidad de los servicios y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.



5. Finalidad

Brindar una formación integral, especializada, intercultural, inclusiva y con valores ciudadanos, que prepare egresados con un adecuado desenvolvimiento en el mundo laboral mediante el desarrollo de competencias profesionales docentes con énfasis en la práctica, la investigación educativa, la innovación y la participación en la comunidad y su entorno. Asimismo, la formación implica una actuación ética, eficiente y eficaz para contribuir con el desarrollo del país y su crecimiento sostenido.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Garantizar la prestación de un servicio formativo de calidad en las EESP públicas para la formación de profesionales con las competencias pedagógicas que requiere el país en respuesta a las demandas de la sociedad.

6.2. Objetivos específicos

- a) Orientar la gestión de la Formación Inicial Docente, el desarrollo profesional, la formación continua, el proceso de admisión, el seguimiento de egresados y la promoción del bienestar para un servicio educativo de calidad y de respeto a la diversidad del país.
- b) Orientar la gestión de la Dirección y la gestión de la calidad para el logro de una formación integral y especializada, desde una visión compartida entre los miembros de la EESP pública.
- c) Identificar las actividades y recursos necesarios de manera oportuna y eficiente para asegurar la calidad de los procesos formativos considerando el contexto territorial y las características socioculturales de las instituciones en el marco de una interculturalidad.

7. Alcance

El presente MSE tiene alcance a:

- 7.1. Ministerio de Educación – Minedu.
- 7.2. Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces.
- 7.3. Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas – EESP públicas.

8. Marco referencial

La gestión de las EESP públicas tiene como marco referencial, los fines y principios de la Educación Superior. Asimismo incluye los enfoques transversales a la Formación Docente. Sobre la base de estos, se construye la propuesta de intervención que orienta la contextualización de los componentes pedagógicos y de gestión institucional y que responden al logro del Perfil de Egreso de los estudiantes garantizando la calidad de la educación.



8.1. Fines de la Educación Superior

El MSE para las EESP públicas responde a los fines de la Educación Superior establecidos en el artículo 3 de la Ley N° 30512; estos fines son:

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

8.2. Principios de la Educación Superior

El MSE para las EESP públicas se sustenta en los principios que señala el artículo 7 de la Ley N° 30512, los cuales orientan la vida institucional en las EESP; estos principios son:

- **Calidad educativa.** Capacidad de la Educación Superior para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural.
- **Pertinencia.** Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.
- **Flexibilidad.** Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.
- **Inclusión social.** Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior.
- **Transparencia.** La Educación Superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que permitan el desarrollo de actividades de



manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de la oferta.

- **Equidad.** Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, para ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.
- **Mérito.** Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.
- **Interculturalidad.** Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

8.3. Enfoques transversales a la Formación Inicial Docente

El MSE para las EESP públicas guarda correspondencia con los enfoques que inciden transversalmente en la Formación Inicial Docente. Estos aportan concepciones importantes sobre las personas, sus potencialidades, su relación con los demás, con el entorno y con el espacio común. Se traducen en formas específicas de actuar que estudiantes, docentes formadores y autoridades deben esforzarse por demostrar en la dinámica diaria de la EESP. Estos enfoques son:

- **Enfoque por competencias.** Supone un proceso formativo orientado a generar experiencias que permitan un actuar reflexivo en el que se movilicen recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. En este enfoque, la competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones¹.
- **Enfoque crítico reflexivo.** Concibe a la persona como “sujeto de formación” que aporta su experiencia y saberes previos en un contexto particular, en el cual, la búsqueda y construcción de nuevos saberes se realiza a partir de la reflexión crítica sobre la propia práctica y el diálogo reflexivo con los demás, orientándose a la mejora de su desempeño y a la afirmación de su identidad profesional.

¹ Lineamientos denominados “Marco del Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular”.



- **Enfoque de derechos.** Reconoce a las personas como sujetos con capacidad de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos. Asimismo, concibe que las personas son ciudadanos con deberes que participan del mundo social. Este enfoque promueve la consolidación de la democracia, contribuyendo a la promoción de las libertades individuales, los derechos colectivos de los pueblos y la participación en asuntos públicos. Además, fortalece la convivencia y transparencia en las instituciones educativas; reduce las situaciones de inequidad y procurar la resolución pacífica de los conflictos.
- **Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad.** Busca reconocer y valorar a todas las personas por igual, con el fin de erradicar la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades. Asume que todas las personas tienen derecho no solo a oportunidades educativas que les permitan desarrollar sus potencialidades, sino a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, condición de discapacidad o estilos de aprendizaje.
- **Enfoque intercultural.** En el contexto de la realidad peruana, caracterizado por la diversidad sociocultural y lingüística, se entiende por interculturalidad al proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas. La interculturalidad se orienta a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en cualquier sociedad del planeta las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna.
- **Enfoque de igualdad de género.** Parte del reconocimiento de que hombres y mujeres cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para desarrollarse en el ámbito social, económico, político y cultural. La implementación de este enfoque considera y reconoce la diversidad de intereses y prioridades tanto para hombres como para mujeres, favoreciendo su autonomía y empoderamiento, especialmente de los grupos que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad.
- **Enfoque ambiental.** Desde este enfoque, los procesos educativos se orientan hacia la formación de personas con conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático a nivel local y global, así como sobre su relación con la pobreza y la desigualdad social. Además, implica desarrollar prácticas relacionadas con la conservación de la biodiversidad, del suelo y el aire, el uso sostenible de la energía y el agua, la valoración de los servicios que nos brinda la naturaleza y los ecosistemas terrestres y marinos, la promoción de patrones de producción y consumo responsables y el manejo adecuado de los residuos sólidos,



la promoción de la salud y el bienestar, la adaptación al cambio climático y la gestión del riesgo de desastres y, finalmente, desarrollar estilos de vida saludables y sostenibles. Las prácticas educativas con enfoque ambiental contribuyen al desarrollo sostenible de nuestro país y del planeta, es decir son prácticas que ponen énfasis en satisfacer las necesidades de hoy, sin poner en riesgo el poder cubrir las necesidades de las próximas generaciones, donde las dimensiones social, económica, cultural y ambiental interactúan y toman valor de forma inseparable.

- **Enfoque de orientación al bien común.** El bien común está constituido por los bienes que los seres humanos comparten intrínsecamente en común y que se comunican entre sí, como los valores, las virtudes cívicas y el sentido de la justicia. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas, cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, por medio de las cuales las personas consiguen su bienestar. Este enfoque considera a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos como asociación mundial.
- **Enfoque de la búsqueda de la excelencia.** La excelencia significa utilizar al máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La excelencia comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona: desde las habilidades sociales o de la comunicación eficaz hasta la interiorización de estrategias que han facilitado el éxito a otras personas. De esta manera, cada individuo construye su realidad y busca ser cada vez mejor para contribuir también con su comunidad.

9. La Escuela de Educación Superior Pedagógica según el MSE

9.1. Definición de la EESP

La EESP es una institución de la segunda etapa del Sistema Educativo Nacional, especializada en la Formación Inicial Docente, el desarrollo profesional de los formadores y el desarrollo de estrategias de formación continua. Es responsable de la prestación del servicio, en coordinación con las instancias de gestión educativa descentralizada desde sus ámbitos de competencia, y se enmarca en las políticas nacionales y regionales en materia educativa, respondiendo a las demandas territoriales de su ámbito jurisdiccional.

Como institución, brinda formación altamente especializada, articulando teoría y práctica. Es decir, desarrollan marcos teóricos, proyectos de investigación o innovación, aplicando estos conocimientos para resolver problemas o proponer nuevas soluciones en contextos reales o plausibles de trabajo docente.



9.2. Rol de los Diseños Curriculares Básicos Nacionales en el MSE

Los Diseños Curriculares Básicos Nacionales, concebidos como elementos articuladores y orientadores de la EESP, están basados fundamentalmente en un enfoque por competencias y se articulan con los propósitos generales de cada uno de los servicios educativos que brinda, así como con la misión y la visión institucional.

Tienen como rol orientar la formación integral de los futuros docentes e integrar la investigación y la práctica pedagógica. Asimismo, permiten el desarrollo de las competencias profesionales desde una reflexión y especialización de la práctica formativa, lo que implica la actualización y capacitación acorde a las múltiples necesidades de los docentes del país.

10. Actores del MSE de las EESP

El MSE de las EESP interrelaciona un conjunto de actores, que cumplen un rol importante para que las EESP presten un servicio de calidad. Los actores y su roles son los siguientes:

10.1 Ministerio de Educación

Diseña, aprueba, dirige y regula el MSE. En ese marco y el de la Ley N° 30512, establece las condiciones básicas de calidad para asegurar la prestación del servicio de las EESP, supervisando y fiscalizando su cumplimiento.

10.2 Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces

Promotoras de la mejora continua de los servicios en las EESP de acuerdo al MSE, tiene a cargo todas acciones que en el marco de su competencia pueden realizar para la mejor ejecución del MES.

10.3 Escuelas de Educación Superior Pedagógica - EESP

Implementa el MSE para brindar una formación integral, garantizando el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad, acorde a las diversas necesidades del país.

11. Componentes del MSE para las EESP

De acuerdo con el numeral 2 del artículo 80 del Reglamento de Ley N° 30512, el modelo de las EESP contiene componentes pedagógicos y de gestión institucional. Estos componentes se desarrollan a través de los subcomponentes estratégicos, misionales y de soporte, los cuales interactúan entre sí bajo una lógica sistémica.



El subcomponente estratégico define y despliega las estrategias y objetivos de la institución. Orienta al resto de los subcomponentes e interviene en la visión de la institución. Lidera la gestión de los subcomponentes misional y de soporte:

El subcomponente misional corresponde a la prestación de los servicios educativos que se desarrollan a través de la formación docente (inicial y continua), guardando interrelación con los subcomponentes estratégico y de soporte.

Al respecto, los servicios educativos que prestan las EESP son los siguientes:

Tabla 1. Servicios Educativos en la EESP

Servicios	Usuarios
Formación Inicial Docente	Estudiantes de EESP
Desarrollo de competencias profesionales	Formadores y directivos de EESP
Formación continua	Docentes en ejercicio y otros profesionales.

Fuente: DIFOID 2018 / Elaboración: Propia.

Finalmente, el subcomponente de soporte abarca las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de los subcomponentes anteriores, brindando los recursos, de manera oportuna y eficiente, sobre todo aquellos ligados a la gestión de personas y gestión de recursos económicos y financieros, entre otros.

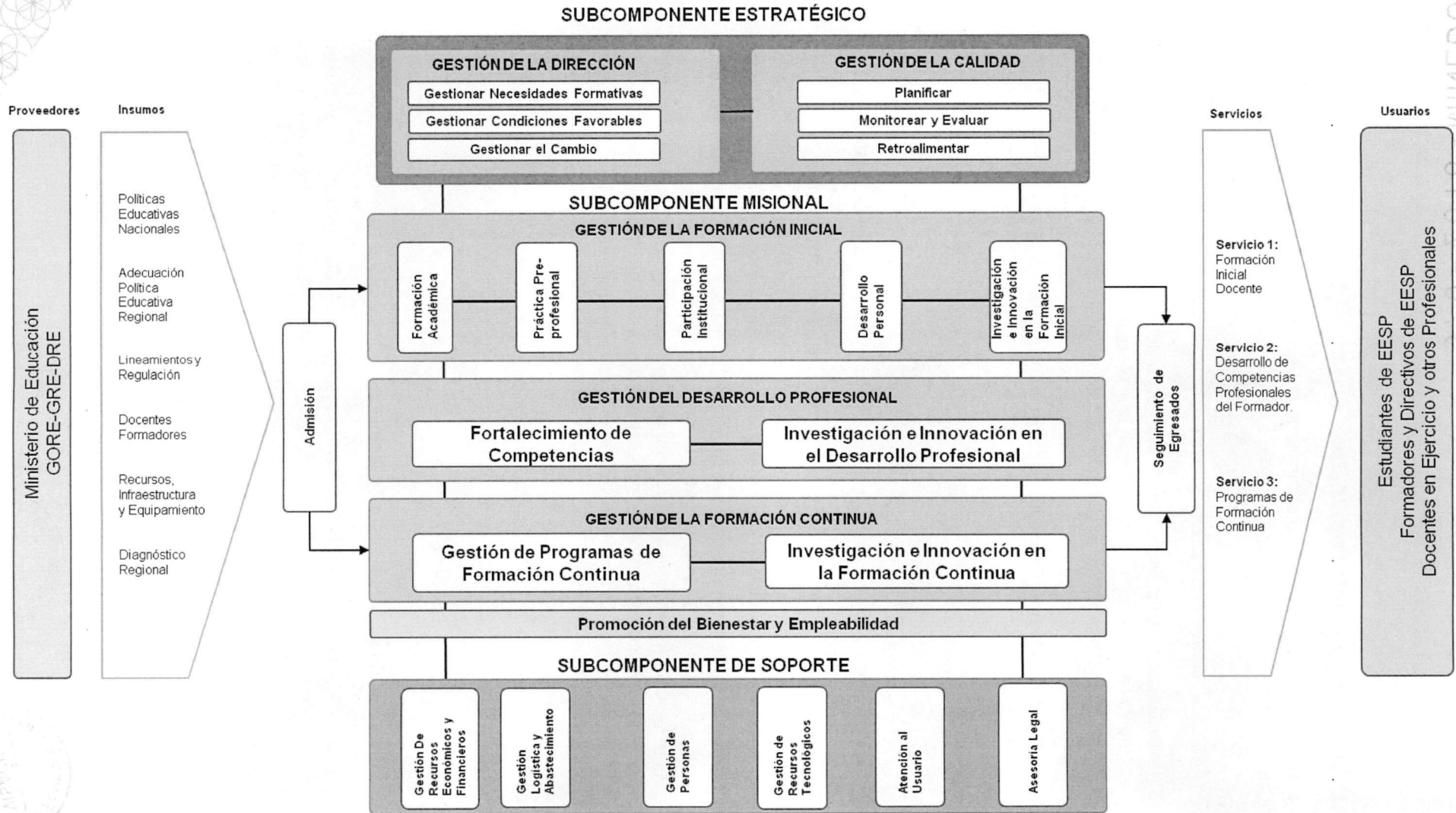
Los subcomponentes estratégicos, misionales y de soporte, por su carácter sistémico, conllevan a cumplir todas las condiciones básicas de calidad. De acuerdo al artículo 25 de la Ley N° 30512, las condiciones básicas de calidad consideran como mínimo, los siguientes aspectos:

- Gestión institucional, que demuestre la coherencia y solidez organizativa con el modelo educativo propuesto.
- Gestión académica y programas de estudios pertinentes y alineados a las normas del Minedu.
- Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinente para el desarrollo de las actividades educativas.
- Disponibilidad de personal docente idóneo y suficiente para los programas de estudios, de los cuales el 20% deben ser a tiempo completo.
- Previsión económica y financiera compatible con los fines.

La interrelación de los subcomponentes estratégicos, misionales y de soporte en el MSE, se expresa a través del siguiente esquema, que grafica el funcionamiento de una EESP.



Figura 1. Esquema del Funcionamiento de la Escuela de Educación Superior Pedagógica



Fuente: DIFOID 2018 / Elaboración: Propia



11.1. Subcomponente Estratégico

El subcomponente estratégico comprende la Gestión de la Dirección y la Gestión de la Calidad. Está relacionado a la condición básica de calidad de gestión institucional.

11.1.1. Gestión de la Dirección

La Gestión de la Dirección está a cargo de la Dirección General de la EESP. Permite conducir la institución hacia el logro de una formación integral de calidad, desde una visión compartida entre los miembros de la EESP. Considera los lineamientos de política educativa nacional y las necesidades de formación del ámbito territorial en que la EESP se encuentra.

La Gestión de la Dirección asegura:

- Coherencia entre la visión compartida, el Perfil de Egreso, los instrumentos de gestión, los planes de estudio, las decisiones que se adoptan y las acciones de la institución.
- Sinergia entre los distintos subcomponentes que involucran a la institución en una cadena de valor orientada al logro del Perfil de Egreso asumido por la EESP.
- Involucramiento de los actores de la EESP, docentes formadores, estudiantes, personal administrativo en los propósitos institucionales y el logro del Perfil de Egreso, generando que cada cual asuma sus roles y responsabilidades de manera complementaria e interdependiente.
- Aseguramiento de las condiciones que requieren los procesos formativos y de desarrollo profesional, garantizando una comunicación proactiva con el Minedu, el Gobierno Regional, la Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, para que provean, en el marco de sus competencias, los insumos requeridos.
- Respuesta a las necesidades propias del contexto local y a los grupos de interés involucrados en la formación docente dentro y fuera de la EESP mediante estrategias de gestión del cambio, renovación pedagógica y producción de conocimiento.

Para lograrlo, la Gestión de la Dirección comprende las siguientes actividades:

- a. **Gestionar necesidades formativas**, permite diagnosticar las debilidades y fortalezas en la formación docente de la EESP sobre la base de evidencias. Además, da respuesta a las mismas considerando las características del ámbito territorial de influencia, nivel académico de los estudiantes de la EESP y preparación profesional de los docentes formadores. Esto supone:
 - Promover la identificación de las necesidades formativas de los estudiantes y docentes formadores.
 - Responder a las necesidades de estudiantes y de docentes formadores en los procesos de formación.



- Identificar las expectativas e intereses de estudiantes, docentes formadores y grupos de interés del ámbito local.
 - Generar procesos de fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes formadores.
 - Adecuar su organización para responder a las nuevas necesidades identificadas.
- b. **Gestionar condiciones favorables**, implica la gestión de oportunidades, riesgos y conflictos de forma concertada con los actores del MSE y la comunidad. Además incluye la movilización de todo el personal alrededor de la visión y de cada uno de los componentes del Proyecto Educativo Institucional. Esto supone:
- Identificar oportunidades, riesgos y conflictos para gestionar condiciones favorables en la EESP.
 - Establecer acuerdos con los actores para la implementación del Proyecto Educativo Institucional en un ambiente de trabajo favorable.
 - Articular los procesos administrativos, normativos y logísticos para facilitar la toma de decisiones en forma ágil y oportuna.
- c. **Gestionar el cambio**, se centra en los desafíos que conllevan a transformaciones de la EESP en materia social, de políticas educativas y aspectos pedagógicos. La respuesta a estos desafíos es congruente con los enfoques que inciden transversalmente en la Formación Inicial Docente. Asimismo, considera las particularidades y características del territorio (sociales, culturales, lingüísticas, económicas, ambientales y geográficas) en el cual se ubica la EESP. Esto supone:
- Generar escenarios alternativos para enfrentar o aprovechar riesgos y oportunidades.
 - Atender las resistencias que genera el cambio.
 - Aprovechar el potencial de los actores de la institución para responder a los desafíos planteados.

11.12. Gestión de la Calidad

La Gestión de la Calidad está a cargo del Área de calidad. Busca asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados.

La Gestión de la Calidad comprende las siguientes actividades:

- a. **Planificar**, se basa en el diseño de procesos formativos, de desarrollo profesional docente y de formación continua, sustentándose en evidencias, previendo las condiciones necesarias y anticipando contingencias en cada caso. Esto supone:



- Elaborar y gestionar el planeamiento institucional tanto en la dimensión de desarrollo institucional como curricular en una lógica de mejora continua.
 - Formular los resultados esperados en los estudiantes y otros actores atendidos en el proceso educativo.
 - Prever las condiciones metodológicas básicas y materiales necesarios.
 - Anticipar estrategias diferenciadas considerando la diversidad.
 - Prever posibles dificultades y medidas de contingencia.
 - Garantizar la coherencia entre planes, organización y responsabilidades así como la disposición de recursos humanos y presupuestales.
- b. **Monitorear y evaluar**, implica recoger información mediante el seguimiento y medición de procesos y resultados de las acciones formativas, de desarrollo profesional y de formación continua. Esto supone:
- Implementar estrategias e instrumentos de medición, evaluación y autoevaluación del logro de las competencias esperadas en el Perfil de Egreso.
 - Implementar estrategias e instrumentos de medición, de evaluación y de autoevaluación de desarrollo institucional.
- c. **Retroalimentar**, implica la devolución oportuna de la información recogida en el monitoreo y evaluación. Involucra a las acciones formativas de estudiantes, docentes formadores y docentes en ejercicio. Esto supone:
- Desarrollar mecanismos que permiten identificar buenas prácticas, necesidades y propuestas de mejora de la EESP.

11.2. Subcomponente Misional

El subcomponente misional comprende la Gestión de la Formación Inicial, la Gestión del Desarrollo Profesional, la Gestión de la Formación Continua, la Admisión, Promoción del Bienestar y Empleabilidad, y Seguimiento de Egresados. Está vinculado a la condición básica de calidad de gestión académica.

11.2.1. Gestión de la Formación Inicial

La Gestión de la Formación Inicial está a cargo de la Unidad Académica, Unidad de Investigación, Unidad Bienestar y Empleabilidad. Considera la organización de experiencias de aprendizaje para los futuros docentes, diseñadas con el fin de lograr el desarrollo de las competencias del Perfil de Egreso, poniéndolas en práctica en contextos reales. De este modo se fomenta la articulación entre la teoría y práctica, y se promueve la gestión del propio aprendizaje con autonomía y seguridad, contando con el soporte académico y socioemocional que requieran.



La Gestión de la Formación Inicial comprende las siguientes actividades:

- a. **Formación Académica**, constituida por los procesos formativos que desarrollan de forma sistemática las distintas áreas del Diseño Curricular Básico Nacional de Formación Inicial Docente a lo largo de cada año lectivo. La formación académica, en el marco de un enfoque por competencias, incluye espacios de práctica e investigación para movilizar los saberes que permiten el logro de desempeños en correspondencia a las competencias del Perfil de Egreso.

La Formación Académica comprende una enseñanza de calidad, una evaluación formativa de competencias, la gestión del clima de aprendizaje y de la convivencia; así como el uso pertinente de materiales y recursos educativos. Para ello, asegura:

- La gestión del Diseño Curricular Básico Nacional de Formación Inicial Docente en coherencia con el MSE.
- El ejercicio del liderazgo pedagógico de los directivos.
- Las competencias necesarias y el dominio de las lenguas originarias de los docentes formadores, cuando se trate de programas de estudios en Educación Intercultural Bilingüe.
- Mecanismos de monitoreo y acompañamiento a los docentes formadores basándose en estándares y protocolos compartidos.
- Contar con información de gestión institucional en el Sistema de Información Académica.
- El funcionamiento de una biblioteca actualizada física y virtual por programa de estudio.
- La implementación de un repositorio de materiales y recursos educativos variados, pertinentes a los propósitos de cada área del Diseño Curricular Básico Nacional.
- La realización de procesos articulados de investigación, producción de conocimientos y práctica pre profesional.
- La conformación de una comunidad profesional de aprendizaje y el desarrollo de un trabajo articulado e interdisciplinar.

- b. **Práctica pre-profesional**, su objetivo es aportar oportunidades para poner en práctica las competencias en contextos reales y con el acompañamiento profesional necesario. Esta actividad está estrechamente relacionada con la formación académica. La Práctica pre-profesional comprende la gestión y el monitoreo de la práctica pre-profesional, el asesoramiento permanente al estudiante y la retroalimentación a la formación académica. Para el cumplimiento de esta actividad, la EESP:

- Celebra convenios de colaboración interinstitucional, en el marco de la normativa vigente, para el desarrollo de la práctica pre - profesional que incluyan actividades de investigación.



- Garantiza que los estudiantes de los programas de estudios de Educación Intercultural Bilingüe realicen la práctica pre-profesional en contextos bilingües.
 - Evidencia en la ponderación del sistema de evaluación un porcentaje significativo al portafolio docente del practicante.
- c. **Participación Institucional**, su objetivo es aportar una experiencia sistemática y reflexiva de participación en el desarrollo de un Proyecto Educativo Institucional, centrado en los aprendizajes y en metas de mejora continua. La participación Institucional comprende espacios de interacción continua y evaluación sistemática con fines de mejora. Para ello, asegura:
- Normas y procedimientos para la elección democrática de la representación estudiantil en el Consejo Asesor.
 - La instalación de un Consejo Asesor con atribuciones y autonomía para el diseño del Proyecto Educativo Institucional.
 - El funcionamiento sostenido de un Consejo Asesor con participación democrática de los estudiantes.
- d. **Desarrollo Personal**, su objetivo es aportar a la formación del soporte académico y desarrollo socioemocional que necesitan los estudiantes para gestionar su aprendizaje y colaborar en el logro de sus metas, manejando conflictos y situaciones que pudieran dificultar su proceso formativo.
- El Desarrollo Personal comprende la orientación a los estudiantes en su desarrollo personal y académico y la orientación a los docentes formadores en el manejo de la relación intersubjetiva con los estudiantes. Para ello, asegura:
- La implementación de un área de tutoría con personal especializado en habilidades interpersonales y desarrollo socioemocional, de acuerdo a su organización interna y necesidad institucional.
 - Atención especial a los estudiantes de pueblos indígenas/originarios mediante la mencionada área de tutoría para su adaptación, permanencia y culminación del programa de estudios.
 - Protocolos, estrategias e instrumentos para el manejo del clima emocional, la promoción de la convivencia y el manejo de conflictos en el aula.
- e. **Investigación e innovación**, su objetivo es aportar al desarrollo de la formación docente para aprender a través de la indagación y la producción de conocimiento, en contextos reales o plausibles de ejercicio profesional, con miras al fomento de una cultura de la investigación e innovación que aseguren procesos de mejora continua de la práctica pedagógica. La Investigación e Innovación comprende el desarrollo de habilidades investigativas, de proyectos de investigación educativa y la difusión de investigaciones destacadas a lo largo del proceso formativo.



Para ello, asegura:

- La implementación de un área especializada de investigación que ponga a disposición de los docentes formadores recursos y asesoría en proyectos de investigación, de acuerdo a su organización interna y necesidad institucional.
- La recuperación de los saberes locales en los Programas de Estudios de Educación Intercultural Bilingüe mediante la investigación, así como su incorporación en el Diseño Curricular Básico Nacional desde una perspectiva intercultural.
- La elaboración de una revista virtual y/o implementar un repositorio de investigación cogestionado con los estudiantes.

11.2.2. Gestión del Desarrollo Profesional

La Gestión del Desarrollo Profesional está a cargo de la Unidad de Formación Continua, Unidad de Investigación y Área de Calidad. Permite crear oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes formadores. Tiene como punto de partida la identificación de necesidades formativas en la práctica de los docentes formadores y el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.

La Gestión del Desarrollo Profesional, comprende las siguientes actividades:

- a. **Fortalecimiento de competencias**, implica el desarrollo continuo y la consolidación de las competencias profesionales de los docentes formadores a partir de la reflexión de la práctica docente, en el contexto de una comunidad de aprendizaje.

Su propósito esencial es asegurar el desarrollo personal del docente formador para mejorar su desempeño profesional en función al Perfil de Egreso del Estudiante y el Perfil del Docente Formador. Para ello, se requiere de una identificación de necesidades formativas y propuestas de mejora personal y colectiva.

El Fortalecimiento de Competencias comprende la reflexión sobre la práctica formativa, la evaluación de las competencias profesionales atendiendo a distintos tipos y estrategias evaluativas. Asimismo, supone la identificación de necesidades formativas (diagnóstico y autodiagnóstico), el establecimiento de acuerdos de mejora y estrategias de seguimiento, el desarrollo de estrategias de formación y capacitación docente que incluyan recursos de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Finalmente, es imprescindible la consolidación de una comunidad profesional de aprendizaje. Para ello, es necesario:

- El cumplimiento de condiciones para asegurar espacios de reflexión e interaprendizaje de la práctica formativa a fin de constituirse como una comunidad profesional de aprendizaje.



- El autodiagnóstico de la práctica formativa.
 - La facilitación de estrategias, instrumentos y oportunidades para el desarrollo de habilidades socioemocionales en los docentes formadores.
 - El establecimiento de acuerdos entre docentes para formular propuestas de mejora de la práctica formativa, así como estrategias de seguimiento a dichas propuestas.
 - Mecanismos de estímulos y reconocimientos de los logros alcanzados por los docentes formadores desde la práctica formativa a partir de procesos de reflexión permanente e interaprendizaje en el marco de la mejora continua.
- b. **Investigación e innovación en el desarrollo profesional**, articula todos los procesos de indagación y transformación de las prácticas formativas realizadas por los docentes formadores. Tiene dos ejes principales: la investigación, destinada a la indagación sistemática sobre la práctica formativa, así como la producción y divulgación de conocimientos que surge de dicha indagación; y, la innovación orientada al cambio y mejora de la formación docente, a través de la sistematización de las buenas prácticas de los formadores.

El propósito del proceso de investigación e innovación en el desarrollo profesional es la producción de conocimientos para la mejora de la práctica docente desde una perspectiva intercultural y de respeto a la diversidad así como el fomento de una cultura investigativa en el ejercicio docente.

La Investigación e innovación en el desarrollo profesional comprende la investigación de prácticas formativas propias o de otros docentes, la innovación en aspectos críticos de la práctica formativa y la difusión de los resultados de la investigación. Para ello, se asegura:

- Líneas de investigación definidas en torno a las prácticas formativas.
- Mecanismos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación.
- Convenios de colaboración interinstitucional, en el marco de la normativa vigente, con instituciones educativas locales para hacer de ellas espacios de investigación y colaboración mutua para su mejora continua.
- El fomento de la investigación como parte fundamental del trabajo de todos los docentes formadores, para lo cual es necesario un repertorio variado de estrategias de investigación a disposición de los formadores.
- La organización de espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones e innovaciones realizadas.
- Mecanismos de uso de la información de las investigaciones realizadas, con el fin de reflexionar sobre las prácticas docentes.
- Estrategias de mejora de las prácticas formativas a partir de la información producto de las investigaciones realizadas.



11.2.3. Gestión de la Formación Continua

La Gestión de la Formación Continua está a cargo de la Unidad de Formación Continua, la Unidad de Investigación y el Área de Calidad. Desarrolla acciones formativas para los docentes en ejercicio, ya sean docentes de escuelas públicas, directores o formadores en ejercicio de otras instituciones educativas. Constituye una experiencia que debe retroalimentar la formación inicial, abriendo oportunidades para la reflexión y la investigación.

La Gestión de la Formación Continua comprende las siguientes actividades

- a. **La gestión de programas de formación continua**, implica la planificación, gestión, seguimiento, evaluación de acciones formativas dirigidas a docentes, directores, formadores en ejercicio, incluyendo a profesionales o técnicos con carreras diferentes a la de educación. Asimismo, requiere de la selección del personal a cargo de la prestación del servicio y las acciones de desarrollo de sus capacidades y mejora continua.

La gestión de estos programas tiene como propósito aportar al desarrollo continuo de las competencias profesionales de docentes que ejercen distintos roles. Además, las EESP brindan estudios de profesionalización docente conforme a lo señalado en la Ley N° 30512.

La gestión de programas de formación continua incluye la identificación de necesidades formativas locales. Esta identificación busca levantar y actualizar información sobre necesidades y demandas de formación continua en las instituciones educativas de la localidad y contribuir con sus proyectos de mejora.

La gestión de programas de formación continua comprende el diagnóstico de necesidades formativas de las instituciones educativas locales, selección de docentes formadores en ejercicio, inducción y capacitación a formadores, desarrollo de acciones formativas, monitoreo y evaluación del servicio, comunicación de logros obtenidos y aporte al desarrollo de planes de mejora de las instituciones educativas locales y la retroalimentación a las prácticas formativas de la EESP. Para ello, asegura:

- Procedimientos de selección de docentes formadores, así como un sistema de monitoreo y evaluación del desempeño del formador y los criterios para la elaboración de programas de inducción a formadores sobre los programas y cursos de posgrado, en el marco de sus competencias.
- Convenios de colaboración interinstitucional, en el marco de la normativa vigente, para la formación continua de docentes.
- Protocolos para gestionar la demanda de servicios en formación continua (a nivel local, regional y nacional).



- Estrategias e instrumentos para el diagnóstico de necesidades formativas, modelos de sistematización y reporte de resultados a las instituciones educativas.
 - Planes de mejora de las distintas instituciones involucradas según los protocolos para atender necesidades formativas y de acuerdo al nivel identificado en el diagnóstico previo.
 - Estrategias de gestión del conocimiento local en favor de las prácticas formativas para identificar líneas de investigación.
- b. La investigación e innovación en la Formación Continua, articula la indagación y transformación de las prácticas de los docentes en ejercicio que forman parte de los Programas de Formación Continua. Tiene dos ejes: la investigación destinada a la indagación sistemática, así como la producción y divulgación de conocimientos y la innovación orientada al cambio y mejora de la Formación Continua, a través de la sistematización de las buenas prácticas de docentes en ejercicio.

La investigación e innovación en la Formación Continua tiene como propósito contar con evidencia, recogida y sustentada de forma rigurosa y sistemática, para retroalimentar las prácticas formativas de la EESP y establecer líneas de investigación basadas en casos locales.

La investigación e innovación en la Formación Continua comprende la investigación de prácticas en servicio propias o de otros docentes, la innovación en aspectos críticos en la práctica en servicio y la difusión de los resultados de las investigaciones. Para ello, asegura:

- Líneas de investigación en torno a la práctica pedagógica de los docentes en ejercicio.
- Espacios de intercambio y discusión sobre las investigaciones realizadas.
- Estímulos a las investigaciones realizadas.
- Mecanismos para utilizar la información producto de las investigaciones realizadas.

11.2.4. Admisión

La Admisión está a cargo de la Unidad Académica y la Dirección General. Supone la planificación, organización y ejecución del proceso de selección de postulantes que cuenten con las competencias básicas para el ejercicio del rol docente. Asimismo, considera los lineamientos para el Proceso de Admisión formulados por el Minedu.

El propósito de la Admisión es seleccionar postulantes con las aptitudes necesarias para desarrollar de manera óptima las competencias del Perfil de Egreso y prever un desempeño docente de calidad. Para ello, conforma un equipo técnico con conocimiento o experiencia en la elaboración de pruebas de admisión por competencias.



En el desarrollo del Proceso de Admisión, la EESP asegura, entre otros aspectos regulados en la Ley N° 30512 y su reglamento:

- Los equipos técnicos responsables de las diferentes etapas de proceso.
- Los recursos materiales y económicos.
- La infraestructura.
- Los servicios básicos.
- La difusión del proceso.
- El registro de postulantes.
- La elaboración de las pruebas.
- La evaluación, procesamiento de los resultados de las pruebas aplicadas y el registro en el sistema de información académica.

11.2.5. Promoción del Bienestar y Empleabilidad

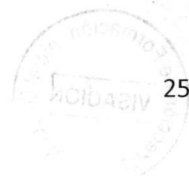
La Promoción del Bienestar y Empleabilidad está a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad. Agrupa a todas las actividades relacionadas con el apoyo al bienestar y la defensa de los estudiantes. En el caso del apoyo al bienestar de los estudiantes, se incluyen acciones de orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, práctica pre-profesional, emprendimientos u otros que ayuden al estudiante a transitar de la educación superior pedagógica hacia el empleo. Su propósito es el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo del estudiante.

Para el caso de la defensa de los estudiantes, la EESP conforma un comité de defensa del estudiante encargado de velar por su bienestar para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otras situaciones que atenten contra sus derechos. Su propósito es proteger los derechos de los estudiantes y ofrecerles herramientas y recursos necesarios que les permitan desenvolverse en todo contexto y circunstancia.

11.2.6. Seguimiento de Egresados

El Seguimiento de Egresados está a cargo de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad. Está constituido por las acciones de ubicación de todos sus egresados, así como del registro permanente de información sobre su inserción y trayectoria laboral. Asimismo, promueve la conformación y desarrollo de una comunidad de egresados y constitución de redes.

El Seguimiento de Egresados aporta insumos para la actualización del Perfil de Egreso y el Plan Curricular a fin de mejorar el impacto social y la imagen institucional de la EESP.



11.3. Subcomponente de Soporte

El subcomponente de Soporte comprende la Gestión de Recursos Económicos y Financieros, la Gestión Logística y Abastecimiento, la Gestión de Personas, la Gestión de Recursos Tecnológicos, Atención al Usuario y Asesoría Legal. Está vinculado a las condiciones básicas de calidad de infraestructura, disponibilidad de personal docente idóneo y previsión económica y financiera. Asimismo, su implementación estará sujeta a las características y/o particularidades de cada EESP

11.3.1. Gestión de Recursos Económicos y Financieros

Está a cargo del Área de Administración. Implica la previsión económica y financiera así como la administración eficiente y oportuna de los recursos presupuestales necesarios para asegurar la calidad del servicio educativo de la EESP. Supone la elaboración (estimación de las necesidades presupuestales) y ejecución (gasto financiero) del presupuesto anual.

11.3.2. Gestión Logística y Abastecimiento

Está a cargo del Área de Administración. La logística administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios, en condiciones de seguridad, calidad, oportunidad y costo adecuado para el funcionamiento adecuado de la EESP. Por su parte, el abastecimiento reúne todas las actividades relacionadas con la programación, adquisición y distribución de bienes y servicios que demanden los subcomponentes estratégicos y misionales.

11.3.3. Gestión de Personas

Está a cargo del Área de Administración, y comprende, entre otras, las siguientes actividades:

- Informa a inicios de año las plazas disponibles en cuanto al personal docente y administrativo para su contratación de acuerdo a las necesidades de las Áreas o Programas de Estudio.
- Lleva el control de la asistencia mensual a través del sistema que corresponda y reporta para el trámite correspondiente.
- Informa mensualmente las ocurrencias en cuanto al desempeño del personal docente y administrativo.

11.3.4. Gestión de Recursos Tecnológicos

Está a cargo del Área de Administración. Agrupa actividades relacionadas a la planificación y uso de recursos informáticos de la institución.

La Gestión de Recursos Tecnológicos comprende las siguientes actividades:

- Estandarización de procesos para el desarrollo de sistemas de información y comunicaciones.



- Administración de las bases de datos y sistemas de información institucional.
- Soporte técnico para el adecuado funcionamiento de los sistemas de información.

113.5. Atención al Usuario

Está a cargo del Área de Administración. Agrupa actividades relacionadas al registro, seguimiento y atención a documentos de la EESP, así como la atención al público externo en procesos de naturaleza administrativa.

La Atención al usuario comprende las siguientes actividades:

- Gestión del archivo y documentación de la EESP
- Trámite de expedientes y orientación a ciudadanos sobre presentación de solicitudes
- Gestión y custodia del Libro de Reclamaciones de la EESP.

113.6. Asesoría Legal

Se brinda por el Área de Administración, que otorga la información jurídica y resuelve consultas legales para la resolución de asuntos vinculados con la aplicación de las leyes, normativas y reglamentos internos relacionados al quehacer de la institución. Además, el Director General podrá contar con Asesoría Legal de considerarlo necesario.

12. Disposiciones Complementarias

12.1. Fortalecimiento de Capacidades

El Minedu promueve el Fortalecimiento de Capacidades a los docentes formadores de las EESP, con el fin de brindar servicios de calidad de acuerdo al MSE.

12.2. Oferta formativa pertinente a la demanda de los servicios de Educación Superior Pedagógica

El MSE para EESP promueve mecanismos para la participación activa de los diversos grupos de interés en el diseño, monitoreo y evaluación de las acciones formativas, de modo tal que la educación superior pedagógica responda a los intereses, visiones y necesidades de desarrollo de la sociedad en atención a su diversidad.

12.3. Mecanismos de cooperación y colaboración

El Minedu y los Gobiernos Regionales, podrán suscribir convenios de colaboración interinstitucional en el marco de la normativa vigente para el fortalecimiento, la sostenibilidad y el aseguramiento de la calidad de las EESP.



12.4. Implementación del Modelo del Servicio Educativo

La implementación del MSE para las EESP está vinculada a las acciones que desarrollará el Minedu, de manera progresiva. Estas acciones se realizarán en coordinación con las DRE y las EESP. Dichas acciones, estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal de cada uno de los intervinientes, y a las habilitaciones legales que correspondan.

La Dirección de Formación Inicial Docente, en el marco de su competencia, orienta todos aquellos otros aspectos que no se encuentren contemplados en el contenido del MSE para las EESP.



BIBLIOGRAFÍA

Avalos, B.; Cavada, P.; Pardo, M.; Sotomayor, C. (2010). *La Profesión Docente: Temas y Discusiones en la Literatura Internacional*. Estudios Pedagógicos XXXVI, Nº 1: 235-263, 2010

Capella, J. (2013). *Una tríada a favor del magisterio y sus exigencias*. Palabra de Maestro, Nro. 59.

Cuenca, R. (2012). *¿Mejores maestros? Balance de políticas docentes 2010-2011*. Lima: USAID/PERÚ/SUMA.

Consejo Nacional de Educación (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Lima: CNE.

Darling-Hammond, L. (2012). *Educar con calidad y equidad: los dilemas del siglo XXI*. Santiago: Centro de Innovación en Educación de Fundación Chile.

Davini, M. C. (1995). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.

Dicker, G. y Terigi, F. (1997). *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta*. Buenos Aires: Paidós.

Orduña M. (2014). *El derecho a una educación de calidad*. Informe 2014. México DF: INEE.

Pogré, P. (2012). *Formar docentes hoy, ¿qué deben comprender los futuros docentes?* Revista Perspectiva Educacional, 51 (1).

Pogré, P. (2014). *Los desafíos actuales de la enseñanza en el nivel superior. Enseñar en la universidad para que todos puedan comprender*. En Civarolo, M. M. y Lizarriturri, S. (Comp.). *Didáctica general y didácticas específicas: la complejidad de sus relaciones en el nivel superior*. Córdoba: Universidad Nacional de Villa María.

Ramírez, M. y De la Herrán A. (2012). *La madurez personal en el desarrollo profesional del docente*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 10 (3).

Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista PRELAC, Protagonismo docente en el cambio educativo, 1.



Sánchez Moreno, G. (2006). *Construyendo una política de formación magisterial (1997 – 2006)*. Lima: PROEDUCA-GTZ.

Tenti, E.; Tedesco, J. (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. IIPE- UNESCO Buenos Aires

Tenti, E. (2007). *Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente. Educación y Sociedad*. Campinas, vol. 28, n. 99, p. 335-353, maio/ago. 2007

Terigi, F. (2013). *Saberes docentes: Qué debe saber un docente y por qué*. Buenos Aires: Fundación Santillana.

UNESCO (2006). *Modelos innovadores en la Formación Inicial docente. Estudio de casos de modelos innovadores en la formación docente en América Latina y Europa*. Santiago: OREALC / UNESCO.

UNESCO (2012). *Antecedentes y Criterios para la Elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe. Estrategia Regional sobre Docentes*. OREALC / UNESCO Santiago.

Vaillant D. (2007). *La identidad docente. Ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional "Nuevas Tendencias en la Formación Permanente del Profesorado"*. Barcelona 5, 6 y 7 septiembre del 2007.

Vaillant, D. (2010). *Iniciativas mundiales para mejorar la formación de profesores*. Revista brasileña Estudios de pedagogía, Brasilia, v. 91, n. 229, p. 543-561, set. /dez. 2010.

