

G U E L P



**GRAN UNIDAD ESCOLAR
LEONCIO PRADO DE HUÁNUCO**

“Estudio – Trabajo – Acción”

**PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL
(PEI)**

2014 – 2020

*“Dónde existe un Huanuqueño, late un
Corazón Leonciopradino”*

PRESENTACION

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Gran Unidad Escolar “**LEONCIO PRADO**”, del Distrito, Provincia y Departamento de Huánuco es un instrumento de Gestión de la Institución Educativa, cuya función es articular el trabajo pedagógico, institucional y administrativo.

El **PEI** contiene un proceso que puede y debe compartir los avances y logros de la Institución Educativa con proyectos de innovación pedagógica, a mediano plazo.

Estos procesos de participación y organización institucional son apropiados para responder el reto planteado por los criterios de cambio para el futuro.

La Gran Unidad, tiene una enorme responsabilidad de conservación y difusión del saber y la cultura; de formar ciudadanos útiles a la Nación, con elevada formación científica, humanística, técnica y productiva. Por ello es sumamente importante el protagonismo que los actores de la educación deben tener “con respecto del ¿para qué? y el ¿por qué? de la educación”, así como el clima de buenas relaciones interpersonales, donde exista el diálogo y la actitud reflexiva que posibilitará una auténtica función formadora que dará como resultado una educación de calidad. Los cambios acelerados de hoy, en plena era del conocimiento y la información, hacen que nuestra Institución “**Alma Mater**” de la cultura y ciencia huanuqueña mantenga su liderazgo a través de la responsabilidad que demuestran los actores educativos.

Por todo lo dicho anteriormente hemos tomado la firme decisión de que nuestro Proyecto Educativo Institucional que ha tomado en cuenta las necesidades, intereses y aspiraciones de todos los beneficiarios, sea un instrumento válido, por su planteamiento estratégico para una acertada gestión institucional que impulse una labor democrática y transparente para el desarrollo de las capacidades de nuestros educandos que buscan una educación de calidad para llegar al éxito deseado y que no sólo sea parte de un archivo o formalismo burocrático.

INDICE

Pág.

PRESENTACION

INDICE

CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

- 1.1. DATOS GENERALES 4
- 1.2. RESEÑA HISTÓRICA 5
- 1.4. COMUNIDAD EDUCATIVA 6

CAPITULO II: IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

- 2.1. FUNCIONAMIENTO 7
- 2.2. VISIÓN 7
- 2.3. MISIÓN 7
- 2.4. VALORES 7
- 2.5. PARADIGMAS DE APRENDIZAJE 9
- 2.9. UNIFORME DE GALA DEL PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO 9
- 2.10. UNIFORME DE LOS ALUMNOS LEONCIOPRADINOS 9

CAPITULO III : DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

- 3.1. ANÁLISIS FODA 10
- 3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 10
- 3.3. PRIORIZACIÓN DE LOS PROBLEMAS DE LA INSTITUCIÓN 13

CAPITULO IV : PROPUESTA PEDAGÓGICA

- 4.1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL 14
- 4.2. PERFILES 16
- 4.3. LINEAMIENTOS DEL PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL 19

CAPITULO V : PROPUESTA DE GESTIÓN

- 5.1. CONCEPTO DE GESTIÓN 28
- 5.2. PRINCIPIOS DE GESTIÓN 28
- 5.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA 28
- 5.4. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL 30
- 5.5. PROCESOS DE GESTIÓN 30
- 5.6. FASES EN LA GESTIÓN DE PROCESOS 30
- 5.7. LINEAMIENTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN 30
- 5.8. GESTIÓN CON EL ENTORNO 33

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

1.1 DATOS GENERALES

Nombre de la Institución Educativa	
GRAN UNIDAD ESCOLAR “LEONCIO PRADO”	
Dirección	Parque Cartagena s/n – Huánuco – Perú
Teléfono	062-512103
Dirección Regional de Educación	Huánuco
Unidad de Gestión Educativa Local	Huánuco
Niveles educativos que ofrece	Educación Básica Regular: Inicial, Primaria y Secundaria Educación Básica Alternativa: Inicial, Intermedio y Avanzado
Jornadas de trabajo	Mañana, tarde y noche
Naturaleza de la institución	Pública
Carácter	Mixto (2014)
Vigencia	2014-2020
Lema	
Slogan	“ESTUDIO – TRABAJO – ACCIÓN”
	“Donde existe un huanuqueño, late un corazón leonciopradino”

1.2 RESEÑA HISTÓRICA

Norma Legal de Creación, ascenso y denominación:

Creación: Ley del Congreso General Constituyente - 1828

Ascenso: R.M. Nº 3458 -1957-ED.

Denominación: R.D.R. Nº 2406-2007

El Colegio fue creado por Ley del Congreso General Constituyente del Perú el 25 de febrero de 1828 y el 04 de marzo del mismo año, el presidente José de la Mar, promulgó la Ley, cuyo texto dice:

“Art.1.- Se establecerá en la Ciudad de Huánuco, Capital del Departamento de Junín, un Colegio de Educación Científica”

“Art.2.- Se asigna para su establecimiento el edificio de San Francisco, los fondos y rentas de los convenios supresos de aquella Ciudad”.

Su primer nombre fue **Colegio de Ciencias de Huánuco**, inició su funcionamiento con 12 estudiantes becarios: 3 de Huánuco, 4 de Pasco y Huamalíes y uno de Cajatambo, Conchucos, Huaylas, Huarí y Jauja respectivamente, siendo su primer Rector el Doctor Gregorio Cartagena.

Entre 1832 y 1833 estuvo como Rector el Dr. Manuel Villarán, en esa época el Colegio cambió de denominación, siendo: **“Colegio de la Virtud Humana”**, años más tarde por Ley del 8 de julio de 1846 pasó a denominarse: **“Escuela Central de Minería”**.

En julio de 1848 asume la rectoría el sabio huanuqueño Mariano Dámaso Beraún. En esta época el Colegio pasó a la categoría de **“Colegio Mayor o Universidad Menor”**; seguidamente, el Colegio pasa a denominarse **“Colegio Central de Minería”**

En 1866 en la guerra con España, un contingente numeroso de jóvenes mineristas partieron al Combate de Dos de Mayo. Fue así que a fines del año 1865 se formó el Batallón **“Huánuco”** con más de 300 estudiantes y ex estudiantes al mando de don Gregorio Duran y don Francisco Rolando.

Entre los años de 1879 a 1885 el Colegio tuvo un funcionamiento interrumpido; abría sus puertas a la juventud, luego lo cerraba, pues se convirtió en el cuartel general de aquella infausta Guerra con Chile. La juventud huanuqueña, minerista conformaba el batallón **“Cazadores del Hualaga”** con 350 plazas, bajo órdenes de don Felipe Fernández, don Fausto Figueroa Lucar y don Tomás Ingunza.

En 1929 se formó el club **“SPORT MINERÍA”** estuvo conformado por los estudiantes de Primaria y Media del plantel presidido por el entusiasta deportista y profesor señor Ruperto Cuculiza, que más tarde dio el nacimiento al Club Leoncio Prado y luego en el año 1946, surgió en nuestro plantel el Club **“LEON DE HUÁNUCO”** siendo gestor de esta nueva institución social-cultural y deportiva el Dr. Fernando R. Trujillo Malpartida.

Mediante R.S. Nº 180 del 14 de julio de 1933 a iniciativa de la Sociedad Fundadores de la Independencia y Vencedores del Dos de Mayo se cambió de nombre de Colegio Nacional de Minería a **Colegio Nacional “Leoncio Prado”**, acordándose declarar el Día del Colegio el 24 de mayo de todos los años. El 20 de diciembre de 1947 se fundó el Museo de Historia Natural por gestiones del Senador Carlos Showing Ferrari. Este Museo se inició bajo la jefatura del taxidermista Sr. Víctor Cárdenas, y funcionó inicialmente en la casa del Dr. Showing Ferrari, luego pasó al Colegio Nacional “Leoncio Prado”.

En 1957 por **R.M. Nº 3458** del 25 de marzo, el colegio ascendió a la categoría de **“GRAN UNIDAD ESCOLAR LEONCIO PRADO”**. En 1977 optó el nombre de **“CENTRO BASE LEONCIO PRADO”**, el año 1983, nuevamente pasó a denominarse

“**COLEGIO NACIONAL LEONCIO PRADO**” y el 24 de mayo del 2007 retoma la denominación de “**GRAN UNIDAD ESCOLAR LEONCIO PRADO**”.

El Colegio fue y es semillero de personalidades, muchos de ellos muy influyente en la vida política, científica, cultural y deportiva en nuestra patria, como:

- **GOBERNADORES, ORADORES Y PARLAMENTARIOS**
Mariano Ignacio Prado, Luciano Benjamín; Luis B.Cisneros, Saturnino Vara Cadillo.
- **CIENTÍFICOS Y MÉDICOS**
Mariano Dámaso y Beraún, Ernesto Ruiz Rolando.
- **LITERATOS Y DRAMATURGOS**
Enrique L. Vega, Esteban Pavletich Trujillo, Adalberto Varallanos.
- **HISTORIADORES Y GEÓGRAFOS**
Ezequiel Ayllón, José Varallanos, Javier Pulgar Vidal.
- **TAXIDERMISTA CONNOTADO**
Carlos Armas Wenzel
- **PEDAGOGOS**
Víctor E. Vivar, Fortunato Carranza.
- **PERSONAJES ACTUALES**
Dr. Virgilio López Calderón, Dr. Joaquin Garay Figueroa
Prof. Manuel Nieves Fabián, Dr. Víctor Domínguez Condeso

1.3 COMUNIDAD EDUCATIVA

ACTORES EDUCATIVOS	CANTIDAD
Estudiantes EBR Secundaria	2103
Estudiantes EBR Primaria	1370
Estudiantes EBR Inicial	111
Estudiantes CEBA	651
Directivos	7
Docentes EBR Inicial	4
Docentes EBR Primaria	44
Docentes EBR Secundaria	117
Auxiliares EBR	10
Auxiliares CEBA	02
Personal Administrativo EBR	20
Personal Administrativo CEBA	01
Padres de familia	

CAPITULO II

IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

2.1 FUNCIONAMIENTO

La Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” es una Institución Pública Estatal que brinda servicio educativo a estudiantes en el contexto de Educación Básica Regular EBR en los niveles Inicial, Primaria y Secundaria y; en el contexto de Educación Básica Alternativa, ciclos: Inicial, Intermedio y Avanzado, dependiendo de la UGEL Huánuco.

En los diferentes niveles se viene implementando las Rutas de Aprendizaje propuesto por el Ministerio de Educación.

Nuestra Institución sesquicentenario, patrimonio cultural de la región, ex Universidad Menor o Colegio Mayor, está diseñando su propuesta pedagógica, organizativa y administrativa respetando su historia y estructura sui generis, enfrentando las necesidades y su problemática, mirando con fe el reto del futuro, de este mundo que sufre cambios acelerados en todos los aspectos, con el entusiasmo de lograr objetivos que permitan contribuir con el desarrollo integral de nuestros estudiantes en quienes recae la responsabilidad del desarrollo regional, nacional y mundial.

2.2 VISIÓN

“SER UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA ACREDITADA DE CLASE NACIONAL”

2.3 MISIÓN

SOMOS UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA COMPROMETIDA CON FORMAR NIÑOS Y JOVENES CON LOS MÁS ALTOS STANDARES DE APRENDIZAJES POTENCIANDO EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, CAPACIDADES, INSPIRADOS EN LOS VALORES Y LA BUSQUEDA CONSTANTE DE LA VERDAD, PROPICIANDO EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PLANETA QUE HABITAMOS.

2.4 VALORES

Honradez, con una conducta adecuada y digna, en la que se respete lo ajeno y sea incapaz de engañar, estafar, robar y mentir y se eduque con el ejemplo.

Responsabilidad, con un criterio amplio para cumplir sus deberes, funciones y obligaciones y gozar de sus derechos, siendo la puntualidad y la disciplina ejes de partida del cambio.

Respeto, manifestaciones de cortesía, consideración y obediencia que en todo momento deben practicar los actores educativos, mejorando las relaciones interpersonales e intrapersonales.

Solidaridad, poniendo en práctica la ayuda mutua, el compañerismo y se vivencie el lema de **“hoy por tí y mañana por mí”**.

Justicia, con actitudes de dar a cada persona lo que le corresponda, por derecho a sus propios méritos.

MATRIZ DE VALORES:

VALORES	INDICADORES	ACTIVIDADES
HONRADEZ	Actúa en coherencia con lo que realmente piensa y siente. Prioriza los intereses institucionales antes que los personales. No se apropia de los bienes ajenos. No recibe, ni ofrece dinero u otros a cambio de calificativos y/o favores. No promueve actividades para beneficio personal.	Desarrolla escuela de Padres. Estimula las buenas acciones orientados a la práctica de la honradez. Desarrolla charlas de sensibilización
RESPONSABILIDAD	Entrega en el tiempo previsto los trabajos, proyectos y tareas en que se compromete o encomendados. Dedica el tiempo necesario a las tareas que son de su responsabilidad. Llega puntual a la institución, aulas y a las reuniones previstas Cumple los compromisos asumidos, sin esperar la exigencia.	Establece los horarios para la mejor atención de los usuarios. Establece normas de convivencia. Propicia a que las tareas comunes se cumplan.
RESPETO	Práctica permanente las normas de convivencia y de acuerdos mayoritarios. Trata con amabilidad y cortesía a sus pares. Escucha y respeta a los demás sin interrumpir, incluso cuando existan ideas contrarias. Cuida la limpieza del aula y la institución. Bota la basura en lugares apropiados. Se interrelaciona con los demás aceptando las diferencias ideológicas, filosóficas, políticas, sociales, culturales, religiosas, etc. Cuida la imagen institucional, sin atentar contra su propia institución.	Realiza charlas. Establecer normas de convivencia. Realiza campañas “Tengo derecho al buen trato” Asume una conciencia democrática. Participa en las diferentes actividades que desarrolla la institución.
SOLIDARIDAD	Apoya en las actividades con las que se compromete en el grupo. Ayuda al compañero cuando necesita apoyo o se encuentran en una situación de emergencia o vulnerable.	Aporta en el logro de las metas institucionales. Aporta solidariamente en la solución de problemas. Auxilia a un compañero en caso de accidente, emergencia o vulnerabilidad. Participa en campañas de solidaridad.
JUSTICIA	Practica la igualdad de oportunidades. Dar a cada cual lo que le corresponde, merece y necesita. Es imparcial al emitir sus juicios en todo momento.	Practica permanente de la justicia.

2.5 PARADIGMAS DE APRENDIZAJE

CRITERIO	ENFOQUE CENTRADO EN EL APRENDIZAJE
Currículo	Un currículo que delimita y define los Aprendizajes Fundamentales que todas y todos los estudiantes tienen derecho a lograr; que sea pertinente, gradual y de baja densidad.
Docente	Asume el rol de mediador o facilitador de la construcción sociocognitiva del conocimiento, ofreciendo oportunidades de aprendizaje, espacios para la discusión y la reflexión, materiales educativos, retroalimentación.
Estudiante	Constructor activo: por asimilación, acomodación y recreación; dispuesto a aprender en todo momento y en sociedad. El ESTUDIANTE tiene libertad para proponer actividades, proyectos y aprendizajes significativos.
Método	Activo – Exploratorio, centrado en el desarrollo de capacidades y la gestión del conocimiento y la información.
Objetivo	Centrado en la adquisición de conocimientos y el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas.
Aprendizaje	El aprendizaje como construcción debe ser a partir de los desequilibrios o conflictos cognitivos que modifican los esquemas del conocimiento del sujeto. Las situaciones de aprendizaje deben ser definidas a partir de la significación para el sujeto. El aprendizaje es una experiencia placentera, aprovecha el interés del estudiante.
Evaluación	Integral, en la que se evalúa al estudiante, las metodologías, a los actores educativos, la infraestructura, al material educativo y al contexto Determina las necesidades para el desarrollo de las capacidades y habilidades. Mide la eficacia y la eficiencia de las metodologías y el material educativo para el aprendizaje y todo el proceso educativo. Practicar la autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y metaevaluación.

2.6 UNIFORME DE GALA DEL PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO:

TERNO: AZUL PRESIDENTE
BLUSA/CAMISA: CELESTE BEBÉ.
CORBATA: AZULINO CON FRANJAS BLANCAS

2.7 UNIFORME DE LOS ALUMNOS LEONCIOPRADINOS:

UNIFORME UNICO (PANTALON GRIS, CAMISA BLANCA)
DE LOS CADETES AZUL PRESIDENTE SEGÚN MODELO
INGRESANTES 2014: PANTALON Y CAMISA TELA DRIL (N° 1892 CAQUI COMANDO) PORTE MILITAR.

CAPITULO III

DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

3.1 ANÁLISIS FODA (*)

Dimensión Pedagógica	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>O1: Apoyo de la JABI, DRE y otras instituciones para capacitar a los docentes.</p> <p>O2: Docentes actualizados.</p> <p>O3: Docentes que trabajan en forma articulada entre niveles.</p> <p>O4: Docentes con disposición al cambio.</p> <p>O5: Padres responsables.</p> <p>O6: Docentes idóneos y preparados en la</p>	<p>A1: No se prioriza las capacitaciones y manejo inadecuado del DCN y falta de proyectos de innovación.</p> <p>A2: Docentes con métodos tradicionales de enseñanza – aprendizaje.</p> <p>A3: Escasa articulación entre los niveles educativos.</p> <p>A4: Falta de estrategias metodológicas activas utilización de materiales educativos.</p> <p>A5: Falta de apoyo económico y académico de los padres de familia</p> <p>A6: Desnutrición debido a los escasos recursos económicos.</p> <p>A7: Desconocimiento de la importancia del monitoreo.</p> <p>A8: Falta de reforzamiento del aprendizaje por parte de los docentes.</p>

FORTALEZAS

F1: El 62.6% de los docentes motivan el aprendizaje significativo de los estudiantes.

F2: El 36.3% considera que existe un buen clima de aprendizaje en el aula.

F3: Solo el 41.7% de los docentes monitorean el aprendizaje de los estudiantes.

F4: Solo el 34.1% de los maestros refuerzan los aprendizajes de los estudiantes.

F5: El 45 % de estudiantes está motivado para estudiar.

F6: El 32.5% siente las condiciones necesarias para aprender

F7: El 17% de estudiantes consideran que es importante y necesario el monitoreo de los docentes.

F8: el 32% de estudiantes consideran que refuerzan sus aprendizajes

3.3 OBJ. ESTRATEGICOS

Pedagógico:

1. Contar con profesionales (profesores) que superen los 40 desempeños en el Marco del Buen Desempeño Docente.
2. AGENDA DE CAPACITACIÓN PERMANENTE A LOS PROFESORES DE LA GUE EN EL MARCO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES HUMANAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

DEBILIDADES

D1: El 37.4% de los docentes NO motivan el aprendizaje significativo de los estudiantes.

D2: El 63.7% considera que no existe un buen clima de aprendizaje en el aula.

D3: El 58.3% de los docentes NO monitorean el aprendizaje de los estudiantes.

D4: El 65.9% de los maestros NO refuerzan los aprendizajes de los estudiantes.

D5: El 55 % de estudiantes NO está motivado para estudiar.

D6: El 67.5% NO siente las condiciones necesarias para aprender

D7: El 83% de estudiantes consideran que NO es importante el monitoreo de los docentes.

D8: El 68% de estudiantes consideran que NO refuerzan sus aprendizajes

Dimensión Institucional

OPORTUNIDADES

AMENAZAS

O1: Financiamiento para la ejecución e implementación, en proyectos de innovación en gestión institucional por parte del FONDEP (Fondo Nacional del Desarrollo de la Educación Peruana)

O2: Apoyo en el fortalecimiento de la gestión institucional por parte de los ex estudiantes y otras instituciones (Instituciones Públicas y Privadas)

A1: Poca información referente al financiamiento de los proyectos de gestión e innovación.

A2: Suposición de agentes externos que piensan que la institución cuenta con recursos propios suficientes para su gestión, debido a los ingresos por sus propiedades de bienes e inmuebles.

A3: La JABI, afronta una serie de procesos judiciales.

FORTALEZAS

OBJ. ESTRATEGICOS

F1: Disposición a efectuar una buena gestión de las actividades institucionales.

F2: Disposición a efectuar la supervisión y monitoreo adecuadamente.

F3: Disposición a mantener un clima adecuado y favorable.

F4: Disposición de la JABI a invertir para el mejoramiento de la infraestructura u otras necesidades de la Institución.

Institucional:

1. Elaboración y aplicación del planeamiento estratégico para ser una institución que brinde servicios de calidad orientado al manejo óptimo de los recursos institucionales considerando al estudiante como el elemento fundamental e indispensable del proceso educativo, siendo el principal beneficiario, con infraestructura adecuada a

los avances científicos y tecnológicos modernos.

2. Ofrecer servicios complementarios a los estudiantes y la comunidad para garantizar su desarrollo pleno, atendiendo las necesidades educativas que contribuyan al fortalecimiento institucional, el trabajo en equipo y capacidad de liderazgo y monitoreo permanente.

DEBILIDADES

D1: Falta planificación estratégica.

D2: Falta realizar las acciones de gestión de proceso en la Institución

D3: No se realizan las acciones de supervisión y monitoreo de las acciones educativas.

D4: Infraestructura Educativa inadecuada e implementación inadecuada.

D5: Equipamiento e implementación inadecuado de las oficinas, talleres y espacios recreativos.

D6: Infraestructura propia que urge ser reconstruida por su antigüedad como emblemático de la región Huánuco.

Dimensión Administrativa

OPORTUNIDADES

O1: Eventos de especialización y/o actualización en gestión administrativa.

O2: Firma de convenios con instituciones públicas y privadas para la actualización del personal administrativo.

O3: Existencia de Embajadas y ONGs que financian proyectos educativos.

AMENAZAS

A1: Baja remuneración económica.

A2: Cambios permanentes en la legislación educativa.

A3: Corrupción e influencias políticas en la administración.

A4: Falta de apoyo de las autoridades nacionales y regionales.

FORTALEZAS

F1: Algunos administrativos cumplen su función administrativa y de servicio eficientemente.

F2: Proyección y perspectiva de mejoramiento de las

OBJ. ESTRATEGICOS

1. Contar con personal administrativo y de servicio capacitado y actualizado para mejorar las funciones que realiza y promover un buen clima institucional, con

acciones administrativas y de servicio.
F3: Se cuenta con terrenos y espacio para un crecimiento e implementación adecuados.

personal honrado y competente, con elevada identificación institucional y moral.

2. Administrar eficientemente los recursos económicos de la Institución y de la JABI, orientado a solucionar los problemas de infraestructura, servicios y el desarrollo de capacidades humanas, tomando como eje central al estudiante principal beneficiario, demostrando honradez y transparencia en la gestión.

DEBILIDADES

D1: Limitaciones en el cumplimiento de las acciones administrativas y de servicio en la Institución.

D2: Escasa planificación de las acciones administrativas en la Institución.

D3: Inadecuada distribución de las funciones del personal administrativo y de servicios.

D4: Dificultades en la rendición de cuentas en el marco de la transparencia.

D5: Deficiencias en la implementación de las oficinas acorde al avance científico y tecnológico.

D6: Escasa inversión en el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades humanas.

(*) El análisis FODA se ha realizado en base a datos, encuestas y diseño estadístico.

3.2 PRIORIZACIÓN DE LOS PROBLEMAS DE LA INSTITUCIÓN

Pedagógico:

1. Clima inadecuado para el logro de los aprendizajes en el aula.
2. Falta de monitoreo de la labor docente y de los aprendizajes
3. Escasas acciones de reforzamiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Institucional:

1. Falta de planificación estratégica, de mediano y corto plazo en la Institución.
2. No se realiza adecuadamente las acciones de supervisión y monitoreo de las acciones educativas.
3. Poca inversión en el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades humanas por parte de la JABI.
4. Poca identificación de los actores educativos con el desarrollo y fortalecimiento institucional.

Administrativo:

1. Limitado cumplimiento de las acciones administrativas y de servicio.
2. Falta de planificación de las acciones administrativas y de servicio en la Institución.
3. Falta de implementación adecuada de las oficinas, talleres, laboratorios acordes con el avance científico y tecnológico.

CAPITULO IV

PROPUESTA PEDAGÓGICA

4.1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

4.1.1 Educación

Concebimos que la educación es un proceso socio cultural permanente, que se inicia desde el momento de nuestra concepción y se desarrolla a través del tiempo.

Contribuye a la socialización de las nuevas generaciones y las prepara para que sean capaces de transformar y crear cultura y asumir su rol y responsabilidad como persona.

4.1.2 Currículo

El currículo es la herramienta principal del docente para orientar su trabajo pedagógico en la institución, en tal sentido, debe precisar los aprendizajes que se espera que alcancen los estudiantes; como instrumento de educación formal que explicita y concreta fines y propósitos que responden a demandas sociales y culturales y necesidades del estudiante; y para que cumpla esta función debe tener las siguientes características:

- **De gradualidad. Es decir que, cada competencia se desarrolle de manera continua y progresiva a lo largo de los ciclos y niveles. Viendo cómo se van consolidando y profundizando al pasar de un grado a otro.**
- **De baja densidad. La cantidad de contenidos debe ser proporcional tiempo disponible durante el periodo de enseñanza.**
- **Pertinente. Las competencias y capacidades deben responder para resolver problemas cotidianos en diferentes contextos y/o escenarios.**

4.1.3 La práctica pedagógica

En primer lugar los docentes debemos convencernos de que todos los niños sin excepción tienen capacidad para aprender; esta concepción es el punto de partida de nuestro trabajo pedagógico y un requisito indispensable para el éxito de nuestra labor. Los docentes debemos sobre pedagogía, es decir, sobre la ciencia de enseñar y aprender, así como de la didáctica, es decir, sobre los métodos y recursos que faciliten el aprendizaje en la constante interacción entre docente y estudiante.

La práctica pedagógica se orienta fundamentalmente al desarrollo de las capacidades y el logro de las competencias planteadas en las Rutas del Aprendizaje, es decir, "lograr que sus estudiantes aprendan de manera significativa y pertinente".

El docente asume el rol de mediador o facilitador de la construcción sociocognitiva del conocimiento, ofreciendo oportunidades de aprendizaje, espacios para la discusión y la reflexión, materiales educativos, retroalimentación. Diseña creativa e intencionalmente actividades generadoras y desarrolladoras de capacidades y conocimientos en los estudiantes.

Presenta ciertos contenidos relacionados a la cultura local, regional, nacional y mundial que sean culturalmente pertinentes a los estudiantes.

Se preocupa porque todos sus estudiantes logren aprendizajes significativos.

Facilita el protagonismo del estudiante para que éste pueda jugar un papel más activo en su propio proceso de formación.

4.1.4 Aprendizaje

En nuestra propuesta destacamos los siguientes rasgos:

- Un proceso de construcción del conocimiento.
- Conocimiento elaborado por los propios estudiantes en interacción con la realidad natural, social y cultural.
- De experiencias y conocimientos previos.
- Todo aprendizaje significativo se va aplicando a otras situaciones de aprendizaje.
- Hace posible el desarrollo de actitudes y la adquisición de estrategias intelectuales.
- Es Interpersonal e intrapersonal.
- Permite la metacognición.
- Posibilita seguir aprendiendo a lo largo de la vida, es decir, aprender a aprender y aprender a desaprender.
- Lograr aprendizajes para la vida, que permitan desarrollar capacidades para actuar en el mundo afrontando retos, en el plano personal, social y productivo, ciudadano.

Que deben permitir igualar o superar la propuesta de los aprendizajes fundamentales:

- **Actúa demostrando seguridad y cuidado de sí mismo, valorando su identidad personal, social y cultural, en distintos escenarios y circunstancias.**
- **Actúa en la vida social con plena conciencia de derechos y deberes, y con responsabilidad activa por el bien común.**
- **Se relaciona armónicamente con la naturaleza y promueve el manejo sostenible de los recursos.**
- **Se comunica eficazmente de manera oral y escrita con perspectiva intercultural, en su lengua materna, en castellano y en una lengua extranjera, siempre que sea posible.**
- **Reconoce, aprecia y produce diferentes lenguajes artísticos con eficiencia y autenticidad.**
- **Hace de saberes científicos y matemáticos para afrontar desafíos diversos, en contextos reales o plausibles, desde una perspectiva intercultural.**
- **Utiliza, innova, genera conocimiento, produce tecnología en diferentes contextos para enfrentar desafíos.**
- **Actúa con emprendimiento, hace uso de diversos conocimientos y maneja tecnología que le permite insertarse en el mundo productivo.**

4.1.5 Enfoque de Aprendizaje

El modelo de aprendizaje que asumimos, se basa en que la persona es generadora de sus aprendizajes y se aprende en todo instante.

Este modelo se sustenta en las siguientes tendencias:

- La teoría de la asimilación cognitiva o aprendizaje significativo de Ausubel.
- La teoría sociocultural o del aprendizaje socializado de Lev Vigotsky.
- La teoría del desarrollo cognitivo o aprendizaje constructivista de Jean Piaget, basado en la psicología genética.
- La teoría del descubrimiento de Bruner.
- Se complementa con el aporte de las teorías basadas en la ciencia cognitiva y la neurociencia.
- La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner y otros.
- El poder de la mente bilateral, que sustenta la importancia de la complementariedad de los dos hemisferios cerebrales en el aprendizaje.

4.1.6 Modelo del Aprendizaje

Partiendo de los principios de una educación centrada en la persona y de una educación basada en el aprendizaje, la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” desarrolla un modelo de aprendizaje que propicia la actividad y el protagonismo de los estudiantes, mediante la utilización de una serie de métodos y técnicas activas, dinámicas y participativas que hacen que los estudiantes vivan sus experiencias educativas que les permita lograr **aprendizajes significativos, funcionales y relevantes**.

Aprendizajes significativos, que implican la adquisición de nuevos significados y el consiguiente enriquecimiento de su estructura cognitiva.

Aprendizajes funcionales, implican la aplicación de lo aprendido a situaciones reales, nuevas y al diseño y ejecución de alternativas frente a la problemática de su entorno escolar, familiar y social.

Aprendizajes relevantes, porque deben ser los más importantes, pertinentes y vigentes que permitan en la era del conocimiento y la información, dotar a los estudiantes de herramientas para adquirir autónomamente información, procesarla y transformarla.

El estudiante es el principal constructor de sus conocimientos y los construye cuando tiene interés, amplía sus experiencias y recibe orientación en el marco de una situación interactiva, en la perspectiva de lograr el éxito y el desarrollo personal con una formación científica, humanística, tecnológica y productiva de calidad, considerando que todo ser humano tiene un talento y hay que desarrollarlo.

Debe entenderse finalmente, que los aprendizajes no son sólo procesos intrapersonales, sino también interpersonales, pues el hombre como ser social aspira a una vida comunitaria y al éxito.

4.2 PERFILES

4.2.1 Del Estudiante

DIMENSIÓN	RASGOS REALES	RASGOS IDEALES
Socio Afectiva y Psicomotriz	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos estudiantes son Irresponsables e inconscientes de su realidad. - Algunos estudiantes egoístas, no practican la ayuda mutua. - Algunos estudiantes también son apáticos frente a las necesidades de su Institución. - Desarrollan pocas habilidades de liderazgo. - No practica hábitos de lectura. - Desconoce sus deberes y derechos - Desarrolla un pensamiento memorístico - Es introvertido - Actúa impulsivamente sin sentido de reflexión. - Desarrolla escasas habilidades artísticas - No tiene buenos hábitos de higiene y alimentación - Demuestra pocos hábitos de puntualidad, disciplina, orden y limpieza. - Es indiferente al cuidado del medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable, consciente de su realidad - Practica la solidaridad. - Se identifica con su Institución - Es líder, analítico y proactivo. - Practica permanentemente la lectura. - Práctica sus deberes y derechos - Constructor de su propio aprendizaje. - Reflexivo, Crítico y autocrítico. - Con capacidad de expresarse. - Consumidor de alimentos necesarios y adecuados para la buena salud. - Ser modelo de puntualidad, disciplina, orden y limpieza. - Practica hábitos de conservación del medio ambiente.
Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos demuestran bajo nivel de formación humanístico, científico y tecnológico 	<ul style="list-style-type: none"> - Alto nivel de formación humanístico, científico y tecnológico.

4.2.2 4.4.2. Perfil real y perfil ideal del docente Leonciopradino

DIMENSIÓN	RASGOS REALES	RASGOS IDEALES
Profesional valorativa ético Social	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos docentes presentan rasgos de intolerancia. - Algunos docentes no reconocen sus errores ni lo asumen. - Algunos docentes son individualistas y sectaristas. No se integran al equipo de trabajo. - La mayoría exige el cumplimiento de sus derechos; pero no cumplen adecuadamente con sus deberes. - Desvalorización profesional. - No es coherente con lo que dice y lo que hace. - Algunos docentes no se mantienen actualizados. Se capacitan por interés y presión. - Desarrollo de actividades centradas en la enseñanza. - Demuestra pasividad en la transmisión de ideas y conocimientos. - Incumple la presentación oportuna de la programación curricular. - Algunos no comparten sus experiencias personales ni preocupaciones de los estudiantes. - Algunos docentes no se identifican con su centro educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad de tolerancia, equilibrio emocional. - Reconoce sus errores y equivocaciones. - Demuestra actitud cooperante, dispuesto a socializar sus conocimientos en el trabajo en equipo. - Cumple con sus deberes y obligaciones conforme a las normas y reglamentos y exige sus derechos. - Manifiesta predisposición por la innovación y la investigación. - Muestra disposición por adquirir conocimientos actualizados. Se capacita por convicción., con alto nivel académico. - Alta sensibilidad social y comprometido con el cambio estructural de la sociedad. - Orienta, dirige, motiva y facilita el aprendizaje. - Aplica estrategias metodológicas que desarrollan el pensamiento creativo, crítico, la solución de problemas y la toma de decisiones. - Práctica y vivencia valores éticos y morales, con actitud democrática y solidaria. - Defiende los derechos humanos y el equilibrio ecológico. - Demuestra un alto nivel de identificación Institucional, participando activamente.

4.2.3 4.4.3. Perfil real e ideal del Director de la Institución Educativa

DIMENSIÓN	RASGOS REALES	RASGOS IDEALES
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las normas del Sector Educación. - Posee algunos conocimientos de cultura general y pedagógica. - Presenta limitaciones en el manejo de la gestión educativa. - Limitados conocimientos para estimular el desarrollo del pensamiento divergente y la inteligencia emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce, interpreta y aplica adecuadamente las normas del Sector Educación. - Posee un amplio conocimiento de la cultura general y cultura pedagógica. - Demuestra dominio en la gestión pedagógica, institucional y administrativa. - Domina estrategias metodológicas para estimular el desarrollo de la capacidad creativa y el pensamiento convergente.
Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Es activo. - No logra la participación activa del 100 % de docentes. - Escasa motivación y estímulo a los docentes, que dificulta la generación de un clima institucional 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra cualidades de ser proactivo, asertivo y competente. - Logra la participación activa de toda la comunidad educativa en las diversas actividades que realiza la Institución. - Desarrolla la motivación y estimula a los actores educativos en forma

	<p>favorable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conducción de la Institución se encuentra en proceso de adecuación y cambio de acuerdo a los nuevos paradigmas educativos. - Algunas veces se aprecia incoherencia entre la teoría y la práctica. 	<p>verbal y escrita, encaminando hacia la calidad y excelencia educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demuestra coherencia entre lo que dice y lo que hace. - Genera un clima institucional favorable con todo el personal de la Institución.
Psicomotriz	<ul style="list-style-type: none"> - Poco carismático. - Ejerce presión para el cumplimiento de las funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ser carismático, diplomático y elocuente al comunicarse. - Ejercicio democrático y con capacidad para el cumplimiento de las funciones del personal de la Institución.

4.2.4 4.4.4. Perfil real e ideal del padre de familia

RASGOS REALES	RASGOS IDEALES
<ul style="list-style-type: none"> - Algunos demuestran poca responsabilidad en sus deberes. - Escaso seguimiento académico de sus hijos. - Escasa colaboración con el desarrollo institucional. - Baja autoestima. - No respeta las normas y el reglamento de la Institución. - Falta de identidad con el desarrollo y progreso institucional. - Algunos no practican valores. - Bajo nivel socio-cultural. - Algunos, desintegran y practican la violencia familiar y la promiscuidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asume criterios de paternidad responsable. - Orienta debidamente a sus hijos, brindando seguridad económica, social y emocional. - Colabora y participa activamente en todas las actividades y eventos organizados por la Institución. - Demuestra actitudes de tolerancia, comprensión y elevada autoestima. - Educa y forma a sus hijos en la práctica de valores, y contribuye al desarrollo personal y al éxito de sus hijos. - Adecuada comunicación horizontal entre los miembros de la familia.

4.2.5 4.4.5. Del Personal Administrativo

DIMENSIÓN	RASGOS REALES	RASGOS IDEALES
LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Limitado conocimiento de las normas del sector. - Limitaciones en el manejo de medios informáticos. - Incumplimiento de funciones de algunos trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica adecuadamente las normas del sector y se actualiza permanentemente. - Adecuado manejo de medios informáticos. - Cumple con las funciones que le competen.
PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de dinamismo y solidaridad, poco activo y desmotivados. - Descuido ante actos de sustracción de bienes y enseres. - Existe soberbia de algunos trabajadores. - Existen trabajadores infidentes. - El clima administrativo es inadecuado. - Poco participativo en actividades sociales, culturales y deportivas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ser activo, asertivo y competente. - No debe existir pérdida de bienes y enseres, practicando la honestidad. - Lograr la participación de todos los trabajadores en forma eficiente. - Cumplir acertadamente las funciones, con dedicación y voluntad de servicio. - Genera un ambiente de armonía y practica las buenas relaciones entre los trabajadores. - Demostrar coherencia entre lo que se dice y hace - Demuestra alto nivel de identificación Institucional.

4.3 LINEAMIENTOS DEL PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL (PCI)

4.3.1 Diagnóstico Pedagógico

FACTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Programación y ejecución	- La mayoría de docentes cuenta con su programación curricular, sin contar con la capacitación de los asesores.	- Falta de participación del Consejo Académico que incluye asesores de área en la elaboración de la programación curricular.
Personal	Algunos docentes y administrativos tienen disponibilidad de cambio, innovación, actualización e identificación Institucional.	- Existen algunos docentes que no se identifican con los objetivos de la Institución. - Poca coordinación entre los representantes del CEBA y EBR para el desarrollo institucional.
Objetivos y Valores	- Algunos docentes impulsan el desarrollo de la creatividad, disciplina, respeto y responsabilidad	- Se promueve limitadamente una educación en valores, la conciencia crítica y comprensiva de su realidad social y personal.
Perfiles	- Está en elaboración y construcción el PCI de acuerdo a las Rutas del Aprendizaje.	- Desconocimiento del nuevo sistema curricular Rutas de Aprendizaje, en vista que el MED no ha publicado..
Supervisión	- mínima supervisión y monitoreo, solo elaboración de documentos.	- Escasa supervisión y monitoreo debido a que los encargados (asesores u otros que ven con el sistema pedagógico) no ha orientado a los docentes - Falta de una estructura de supervisión especializada.
Enfoque	- Docentes predispuestos a la innovación.	- Algunos docentes se resisten al cambio del enfoque pedagógico en el marco del DCN y las rutas de aprendizaje.
Materiales Educativos	- Laboratorio de física, química y biología e Informática - Talleres y espacios recreativos. - Uso de copias y otros materiales.	- Falta de mantenimiento, equipamiento moderno de los equipos de laboratorio obsoletos y falta de insumos. - Poca uso de los talleres. - Falta de bibliografía actualizada e información virtual, cibernético acorde a la modernidad tecnológica. - El docente está limitado para la elaboración de textos y material didáctico.
Disciplina	- Algunos estudiantes muestran respeto a docentes y trabajadores de la Institución.	- Escasa práctica del respeto entre los actores educativos. - Alumnos que no cuidan la infraestructura y mobiliario escolar. - Poca trabajo de la coordinación de tutoría y algunos auxiliares - Faltas, tardanza y evasión escolar en horas de clase.
Trabajo	- La mayoría de los	- Algunos padres de familia no

	estudiantes reconocen la mejora en el trabajo docente.	están satisfechos con el trabajo desarrollado. - Falta de mística de trabajo, de algunos profesores, auxiliares de educación y administrativos.
Metodología	- Profesores dispuestos a la innovación pedagógica.	- Algunos docentes aplican metodologías tradicionales: repetitivo - memorístico.
Evaluación	- Aplicación de evaluación cualitativa en los niveles: inicial y primaria, orientada a comprobar el desarrollo de competencias y capacidades.	- Falta de uniformidad en los criterios para la formulación de los instrumentos de la evaluación y los indicadores de logro. - Entrega inoportuna de registros, tarjetas e información y otros instrumentos de evaluación. - No se practica la meta-evaluación.

4.3.2 Temas transversales y ejes curriculares

a) Temas transversales.- La Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” asume los temas transversales siguientes:

- **Comunicación horizontal**

Comunicación horizontal entre los integrantes del colegio para establecer vínculos basados en una mayor capacidad de entendimiento mutuo, hacer posible la convivencia social. La palabra es como el **oxígeno** para la vida, cada momento tenemos que comunicarnos; el ser humano desde la concepción en el vientre ya tiene una forma peculiar de comunicación, por lo tanto es imprescindible mantener una comunicación horizontal. Nuestros alumnos emplean el lenguaje para la acción, para establecer relaciones sociales, manifestar solidaridad a sus pares, intercambiar ideas en las conversaciones, coincidir o discrepar argumentando sus puntos de vista. Esta función del lenguaje permite entonces, tejer redes sociales, hacer posible la cohesión grupal, constituirnos en miembros activos.

- **Educación para el éxito y el desarrollo personal**

Una educación para el éxito; en una sociedad fragmentada, con muchos problemas económicos, sociales, políticos, culturales, con estudiantes que han perdido el deseo de superación y desarrollo, sin proyecto de vida, pone en la mentalidad de nuestros estudiantes una cultura de éxito, de progreso, de desarrollo y una patria con esperanza, sobre todo inculcando la convicción de vencer las múltiples dificultades y problemas que nos agobian, hoy más que nunca es hora que nuestros estudiantes vean las mil alternativas de desarrollo personal, y hacer que se supere el desánimo, el desinterés y la ociosidad, forjándoles a que tengan una mentalidad positiva y de cambio. Una educación para el éxito es una respuesta a los problemas coyunturales de trascendencia que afectan a la sociedad y que demandan a la educación una atención prioritaria.

- **Educación para el desarrollo de capacidades humanas**

La institución asume como transversalidad una educación para el desarrollo de las capacidades humanas, porque la educación básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue y el desarrollo de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuada y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad.

- **Educación ambiental**

Se trata de que el hombre aprenda a vivir sin destruir el medio donde habita; a mantener una actitud constante de conservación, entendida como una práctica de aprovechamiento racional de los recursos naturales.

- **Educación para la vida**

Todos los aprendizajes orientados para la vida, que permitan desarrollar capacidades para actuar en el mundo afrontando todo tipos de retos, en lo personal, social, productivo y ciudadano.

b) Ejes curriculares. Los ejes curriculares nacionales planteados en el sistema educativo, la institución asume a cabalidad: aprender a ser, aprender a vivir juntos, aprender a aprender y aprender a hacer.

4.3.3 Programas Curriculares Diversificados

Las estructuras curriculares contiene los programas curriculares básicos por ciclo que constan de:

Fundamentación.

Matriz de dominios, competencias, capacidades.

Contenidos Diversificados

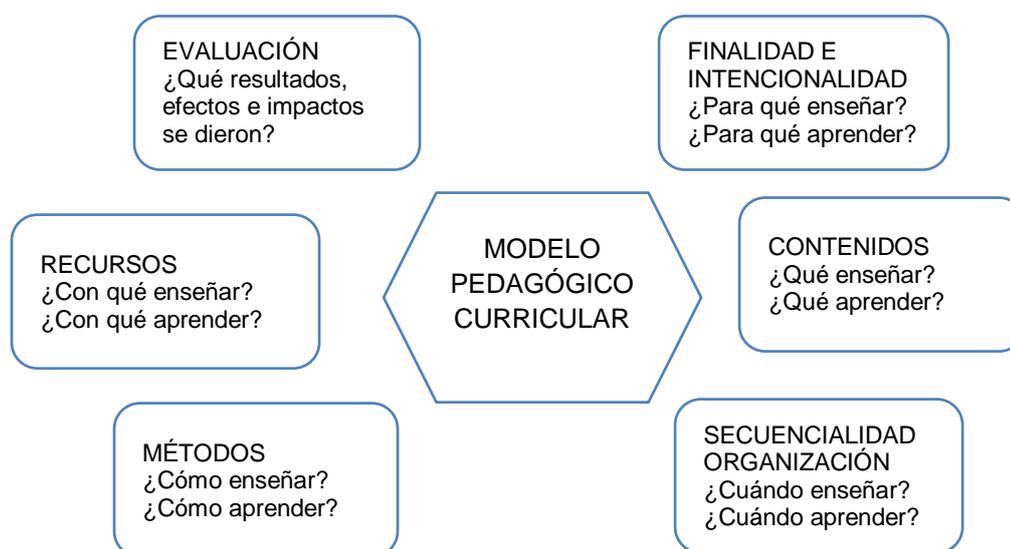
Orientaciones metodológicas.

Materiales Educativos.

Indicadores, instrumentos y técnicas de evaluación.

Para efectuar la diversificación curricular los subdirectores de los diferentes niveles y modalidades EBR y EBA deben efectuar trabajos consensuados por áreas y ciclos respectivamente, de acuerdo a la propuesta pedagógica, los temas transversales, los ejes curriculares y sobre todo los intereses y necesidades de los estudiantes en el marco de la visión y misión institucional.

Se debe tener en cuenta el **Hexágono de Zubiría** que consiste en:



Propósitos (Finalidad).- Queremos formar un ciudadano activo, creativo, crítico y reflexivo, ético y moral, democrático, sensible y solidario, trascendente, comunicativo, exitoso, empático y tolerante, organizado, proactivo, autónomo, resolutivo, competitivo, investigador e informado.

Contenidos.- Es tarea del docente la contextualización de los contenidos que se encuentran en el programa del MED, la misma que constituye la base, para lo cual los subdirectores asumirán un rol activo, cooperante y dirigente.

Distribución de capacidades.- Las capacidades estarán distribuidas de acuerdo a cada nivel/ciclo en EBR y EBA, las mismas que deben tener secuencialidad, gradualidad y profundidad.

Contextualización.- Sin dejar de lado los contenidos nacionales se adecuará a nuestra realidad, sin perder de vista que estamos formando estudiantes para desempeñarse en el contexto nacional y mundial, y sobre todo sea competitivo y competente.

Secuenciación.- En la programación se aplicará la flexibilidad de acuerdo a los logros de aprendizaje por semestre, bimestre, mes, etc.; considerando el currículo como integral e interdisciplinario.

Metodología.- Se priorizará el uso de metodologías y técnicas activas, cooperativas y de investigación, que promueva el logro de aprendizajes significativos, que respeta los intereses y necesidades de los estudiantes orientados al logro del desarrollo personal y al éxito del educando, con la maximización de los recursos disponibles evitando erogar gastos innecesarios a los estudiantes y padres de familia.

Recursos didácticos.- Los docentes son responsables de su utilización en los distintos niveles y modalidades priorizando el uso de los materiales que proporciona el MED y propios de la zona, cuyos gastos no deben ser onerosos.

Los materiales debidamente validados técnicamente serán financiados por la JABI como contribución al desarrollo de la educación.

Evaluación.- Se adoptará en todo nivel una cultura de evaluación y monitoreo permanente con fines de superación.

4.3.4 Lineamientos de estrategias metodológicas

¿Cómo lograr que los estudiantes aprendan lo seleccionado?. Está vinculado con la elaboración de unidades didácticas en el marco de las Rutas de Aprendizaje, es decir, que lo que aprenden les permita desarrollar una autonomía en su aprendizaje y además, **sientan que esos aprendizajes son útiles para la vida.**

Las estrategias metodológicas serán fructíferas siempre que los docentes logren:

- Involucrar a un número mayor de sus estudiantes en un proceso de aprendizaje efectivo.
- Lograr que sus estudiantes aprendan mejor.
- Brindar una formación integral con calidad y calidez humana.
- Desarrollar habilidades de reflexión y crítica de su propia práctica docente.
- Desarrollar sesiones de aprendizaje, utilizando las **metodologías activas y didácticas** centradas en el aprendizaje.

Cabe recordar, que al inicio cada estudiante aprende de manera diferente, con su propio estilo de aprendizaje, es decir que el construye su aprendizaje, utilizando sus propias estrategias, pero al mismo tiempo, su ritmo de aprendizaje del de los demás. Por ello, en el marco de las Rutas de Aprendizaje **es indispensable plantear estrategias variadas**, como:

E l enfoque comunicativo-textual, permite mejor:

Convivencia. Este enfoque nos permite establecer vínculos basados en una mayor capacidad de entendimiento mutuo, hacer posible la convivencia social. Es decir, el lenguaje cumple una función social trascendente. Nuestros alumnos emplean el lenguaje para la acción, para establecer relaciones

sociales, manifestar solidaridad a sus pares, intercambiar en las conversaciones, coincidir o discrepar argumentando sus puntos de vista. Esta función del lenguaje permite entonces, tejer redes sociales, hacer posible la cohesión grupal, constituirnos en miembros activos de un grupo.

Aprendizaje. El lenguaje nos permite construir la realidad y representarla. Es con ayuda del lenguaje que podemos identificar a cada objeto de la realidad y diferenciarlo de los demás, es decir, lo clasificamos y categorizamos. Nuestros estudiantes desarrollan sus competencias comunicativas no solo en el área de Comunicación sino también en otras áreas curriculares.

La metodología centrada en la resolución de problemas, en el área de matemática plantea que los estudiantes:

1. **Conozcan una situación problemática.** Ellos en grupo organizan sus ideas, su conocimiento previo relacionado con la situación y problemática y tratan de definirla.

2. **Hagan preguntas.** Se dialoga sobre aspectos específicos de la situación problemática que no hayan comprendido. El grupo se encarga de anotar estas preguntas. Los estudiantes son animados por el profesor para que puedan reconocer lo que saben y lo que no saben.

3. **Seleccionen los temas a investigar.** Lo hacen en orden de prioridad e importancia, entre todos los temas que surgen por medio de las preguntas durante la situación didáctica.

4. **Trabajen en grupos.** Vuelven a juntarse en grupo y exploran las preguntas previamente establecidas integrando su nuevo conocimiento al contexto de la situación problemática. Deben resumir su conocimiento y conectar los nuevos conceptos y procedimientos a los previos.

El área de **Ciencia tecnología y Ambiente** trabaja con la *metodología científica*.

Similarmente en el área **Formación Ciudadana y Cívica**, por ejemplo se propone como estrategias entre muchas:

- Estrategias de *sociodrama* para ensayar acciones asertivas frente a la discriminación
- Análisis de situaciones de opresión
- Estrategia de construcción de conceptos a partir de la elaboración de *mapas conceptuales*
- Elaboración de *estudios de casos* para la construcción
- Diseñando y poniendo en práctica proyectos participativos

La **metodología activa** cobra vital importancia porque trata de convertir al estudiante en el actor de su propio aprendizaje y de propiciar su formación integral. Los métodos activos que forman parte de la propuesta pedagógica, de la Gran Unidad Escolar "Leoncio Prado" presentan las siguientes características:

- a) Están centrados en el aprendizaje (estudiantes centro del aprendizaje)
- b) Respetan los intereses de los estudiantes (ritmos de aprendizaje).
- c) Son sociales (enseñanza por equipos)
- d) Favorecerán la comunicación horizontal.
- e) Promoverán la competencia.

A continuación presentamos una guía de métodos activos:

METODOS ACTIVOS	METODOS ACTIVOS INDIVIDUALIZADOS	Método Plan Dalton
		Método de Problemas
		Método Winetka
		Método directo
		Método de instrucción programada
		Método experimental
		Método dialectico
		Método por descubrimiento
		Método comparativo
		Método no directivo
		Método aula-laboratorio
		Método semi escolarizado
		Método constructivo
		Método didáctico operativo
		METODOS ACTIVOS COLECTIVOS
		Método de rompecabezas
		Método REDESC
		Método team works
	Método de estudio dirigido	
	Método grupos de estudio	
	Método redescubrimiento en equipos	
	Método TANDEM	
	Método de discusión controversial	
	Método globalizado	
	METODOS ACTIVOS GLOBALES	
	Centros de interés	
	Método de proyectos	
	Otros compilado x WH	

MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA EL APRENDIZAJE	UTILIDAD
TÉCNICAS COGNITIVAS MAPAS CONCEPTUALES, MENTALES, SEMÁNTICOS, ESQUEMAS CONCEPTUALES, SEMÁNTICOS, ARBÓREOS, EPÍTOMES, CUADROS SINÓPTICOS, LÍNEAS DE TIEMPO, CÍRCULOS CONCÉNTRICOS. TÉCNICAS METACOGNITIVAS	Desarrollo de aprendizajes significativos, partiendo de los saberes previos de los niños y niñas.
TÉCNICAS PARTICIPATIVAS	Que permiten el conocimiento del conocimiento de los procesos cómo los estudiantes adquieren el conocimiento y para qué.
TÉCNICAS PARA EL DESARROLLO DE LOS HEMISFERIOS CEREBRALES	Que permiten el desarrollo del hemisferio derecho y la complementación con los procesos del hemisferio izquierdo para potenciar el aprendizaje.

4.3.5 Lineamientos de Tutoría

La tutoría es un servicio de acompañamiento y orientación permanente a los estudiantes para contribuir a su desarrollo cognitivo-afectivo y al mejoramiento de su desempeño escolar.

El rol de tutor debe ser un rasgo del perfil profesional del docente.

El Director con opinión del Subdirector de Formación General y el Coordinador de TOE del Período o nivel eligen teniendo en cuenta el perfil profesional al Tutor, lo cual es irrenunciable.

Lineamientos de la política tutorial

La hora semanal para la labor tutorial dentro de la jornada laboral no se ocupará con actividades administrativas, académicas o ajenas a la función.

- a) Cada Nivel y/o Ciclo o Período podrá definir las modalidades de tutoría personal y grupal que garantice el mejor desarrollo de este servicio.
- b) Los tutores serán designados por los Subdirectores con aprobación del Director.
- c) Los tutores deben ser capacitados en el manejo de participación, comunicación, toma de decisiones y otras estrategias que favorecen su rol.
- d) Los tutores apoyarán en el manejo del Banco de Libros, promoviendo el cuidado de los mismos.
- e) El tutor debe dialogar y coordinar permanentemente con los actores educativos en el marco de la formación integral del educando y de sensibilización a los docentes que actúan contra su propia Institución.
- f) Para la eficiencia y eficacia de la labor tutorial se deberá contar con la participación de psicólogos escolares y asistentes sociales, con financiamiento de la APAFA, los recursos de la Institución y la JABI.
- g) El sistema de tutoría y orientación educativa deberá favorecer el desarrollo integral del estudiante interviniendo en las tres áreas: personal, académica y vocacional.

- **Área personal.**- Las acciones estarán dirigidos a acompañar y orientar al estudiante en el conocimiento y comprensión de sí mismo y en el desarrollo y consolidación de su identidad y autonomía. Deberá orientarla en la búsqueda de estrategias adecuadas que le permita enfrentar y manejar las diferentes situaciones y problemas de su vida tratando siempre de lograr respuesta más adaptativas.

- **Área académica.**- Debe estar dirigida a optimizar el rendimiento escolar, ofreciendo a los estudiantes la posibilidad de conocer y desarrollar sus capacidades a más adecuadas que lo lleven fácilmente a la adquisición y construcción de conocimientos significativos y funcionales.

- **Nivel vocacional.**- Será necesario orientar al estudiante en la explotación y descubrimiento de sus intereses y posibilidades de desarrollo profesional lo cual requerirá del conocimiento de sus propias características así como, las que su contexto social le ofrece en términos de estudio y trabajo, ayudará a tomar decisiones en dicho aspecto.

- **Perfil del Tutor.**- El tutor debe poseer las siguientes características:

- a) Empatía
- b) Capacidad de escucha.
- c) Confiabilidad.
- d) Práctica de la ética y los valores.
- e) Flexibilidad.

- f) Interés.
- g) Responsabilidad.

- **Plan de tutoría.**- Los Coordinadores de TOE y Actividades son responsables de la elaboración del Plan de Tutoría, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Los objetivos que se desean lograr.
- b) El nuevo enfoque de la tutoría (sistema de tutoría y orientación educativa, servicio de acompañamiento permanente).
- c) La metodología participativa a emplearse.
- d) Las técnicas de trabajo o instrumentos a utilizar.
- e) Las actividades, cronogramas, responsables.

4.3.6 Lineamientos de Evaluación

Concepto de evaluación.- Es un proceso permanente que permite obtener y dar información, emitir juicios valorativos y tomar decisiones acerca de los factores, elementos y procesos que intervienen en el proceso de aprendizaje y enseñanza, en relación con lo previsto en el currículo y el desarrollo institucional..

Características de la evaluación:

- a) Es formativa.
- b) Es continua.
- c) Es integral.
- d) Es individual.
- e) Es cualitativa.
- f) Es democrática.
- g) Es contextualizada.
- h) Es diferencial

Tipo de evaluación.- Los tipos de evaluación serán contextualizadas de acuerdo a cada nivel, ciclo o modalidad en EBR y EBA, en concordancia con los dispositivos legales vigentes y los indicadores de logro previstos.

Los resultados de la evaluación se registran mediante calificaciones, descripciones y comentarios a través del Registro de Evaluación del Educando.

- **Escala.**- De acuerdo a los dispositivos legales vigentes para los niveles y modalidades.

4.3.7 PLAN DE ESTUDIOS SEGÚN NIVEL.- Según la R.M. N° 440-2008, se aprobó El Diseño Curricular Nacional Básico de Educación Básica Regular, en la que se ha considerado las siguientes áreas:

PLAN DE ESTUDIOS DEL NIVEL INICIAL

ÁREA DE DESARROLLO	NÚMERO DE HORAS
Personal Social	6
Comunicación Integral	6
Lógico Matemático	6
Ciencia y Ambiente	5
Formación Religiosa	2
TOTAL	25

PLAN DE ESTUDIOS DEL NIVEL PRIMARIA

ÁREA DE DESARROLLO	NÚMERO DE HORAS
Matemática	7
Comunicación	7
Arte	3
Personal Social	3
Educación Física	3
Educación Religiosa	3

Ciencia y Ambiente	3
Tutoría	1
TOTAL	30

PLAN DE ESTUDIOS DEL NIVEL SECUNDARIA

ÁREAS CURRICULARES	1º	2º	3º	4º	5º	Total
Comunicación	5	7	7	7	6	31
Inglés	2	2	2	2	2	10
Matemática	6	6	6	6	6	30
Arte	2	2	2	2	2	10
Historia, Geografía y Economía	3	3	3	3	3	15
Formación Ciudadana y Cívica	2	2	2	2	2	10
Persona Familia y Relaciones Humanas	2	2	2	2	2	10
Educación Religiosa	2	2	2	2	2	10
Educación Física	2	2	2	2	2	10
Ciencia Tecnología y Ambiente	6	4	4	4	6	10
Educación para el Trabajo	2	2	2	2	2	10
Tutoría y Orientación Educativa	1	1	1	1	1	5
TOTAL	35	35	35	35	35	175

El plan de estudios podrá ser modificado a propuesta con la aprobación previa del Consejo Académico, con cargo a dar cuenta al CONEI o reestructurado por disposición normativa de la superioridad con aprobación del Comité Directivo.

4.3.8 Lineamientos específicos para la elaboración del PCI

Se elabora teniendo en cuenta el sistema curricular y las Rutas de Aprendizaje, el PER, el PEI, el diagnóstico de la Institución, los lineamientos de política regional para la diversificación curricular, los perfiles educativos, los contenidos transversales y los objetivos estratégicos.

En la elaboración de los programas de grado se consideran las competencias correspondientes al ciclo y nivel, lo que se distribuyen son las capacidades. Precizando las acciones que deben realizar que son las siguientes:

- Distribuye las capacidades y actitudes de un ciclo para cada uno de los grados por nivel educativo.
- En el PCI el contenido debe ser contextualizado y precisado.
- La Programación curricular se realizará a través de un proceso dinámico en el cual debemos relacionar las necesidades e intereses de nuestros estudiantes, la problemática del entorno, las competencias, capacidades y conocimientos distribuidos en el Proyecto Curricular Institucional (PCI).
- En la diversificación curricular se debe tener en cuenta el conocimiento pedagógico (conocimientos relevantes y útiles), el conocimiento social (transformación y mejora social), el conocimiento psicológico (características de los estudiantes, proceso del aprendizaje y ritmos de aprendizaje) y conocimientos del entorno (necesidades e intereses de los estudiantes).
- El esquema de la programación anual será de acuerdo a PCI teniendo en cuenta las áreas correspondientes en cada Nivel.
- En la Programación de Corto Plazo, se efectuará la previsión y organización detallada de las tareas pedagógicas que desarrollarán los estudiantes de acuerdo a la naturaleza de las actividades, para lo cual pueden emplear Unidades de Aprendizaje, proyectos, sesión talleres y sesión laboratorios en el marco de las Rutas de Aprendizaje.

CAPITULO V

PROPUESTA DE GESTIÓN

5.1 CONCEPTO DE GESTIÓN

Gestión Educativa se define como la articulación de todas las acciones que hacen posible lograr la finalidad de la Institución: **Educar**. El objetivo primordial de la gestión escolar es “centrar, focalizar, nuclear la acción educativa alrededor de los aprendizajes de los estudiantes por ser los elementos principales en formación. La gestión educativa tiene un carácter integral y sistémico en la que considera al estudiante elemento principal y primordial del proceso educativo. La gestión requiere ser proactiva y capaz de convertir a la institución educativa gestora de los aprendizajes necesarios que encamine al estudiante hacia el éxito y el desarrollo personal.

5.2 PRINCIPIOS DE GESTIÓN

Los principios de gestión a tenerse en cuenta son:

Principio de coordinación: Toda organización debe aspirar a ser un proceso integrador de esfuerzos e interacciones de personas, grupos y entidades, debe unificar criterios para el mejor y mayor logro de objetivos.

Principio de autoridad: Basado en que la autoridad y responsabilidad son correlativas, en la que el respeto entre los actores educativos es de práctica permanente.

Principio de funcionalismo: Es el resultado de la división del trabajo puesto que al separar las labores y asignarlas a cada servidor o actor hay paralelamente una separación de funciones.

Principio de gestión centrada en los estudiantes: La educación de los estudiantes son la razón de ser primer y último objetivo de nuestra institución y todas las acciones deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional.

Toda inversión estará orientada a mejorar el servicio educativo considerando al estudiante como la razón de ser del proceso educativo.

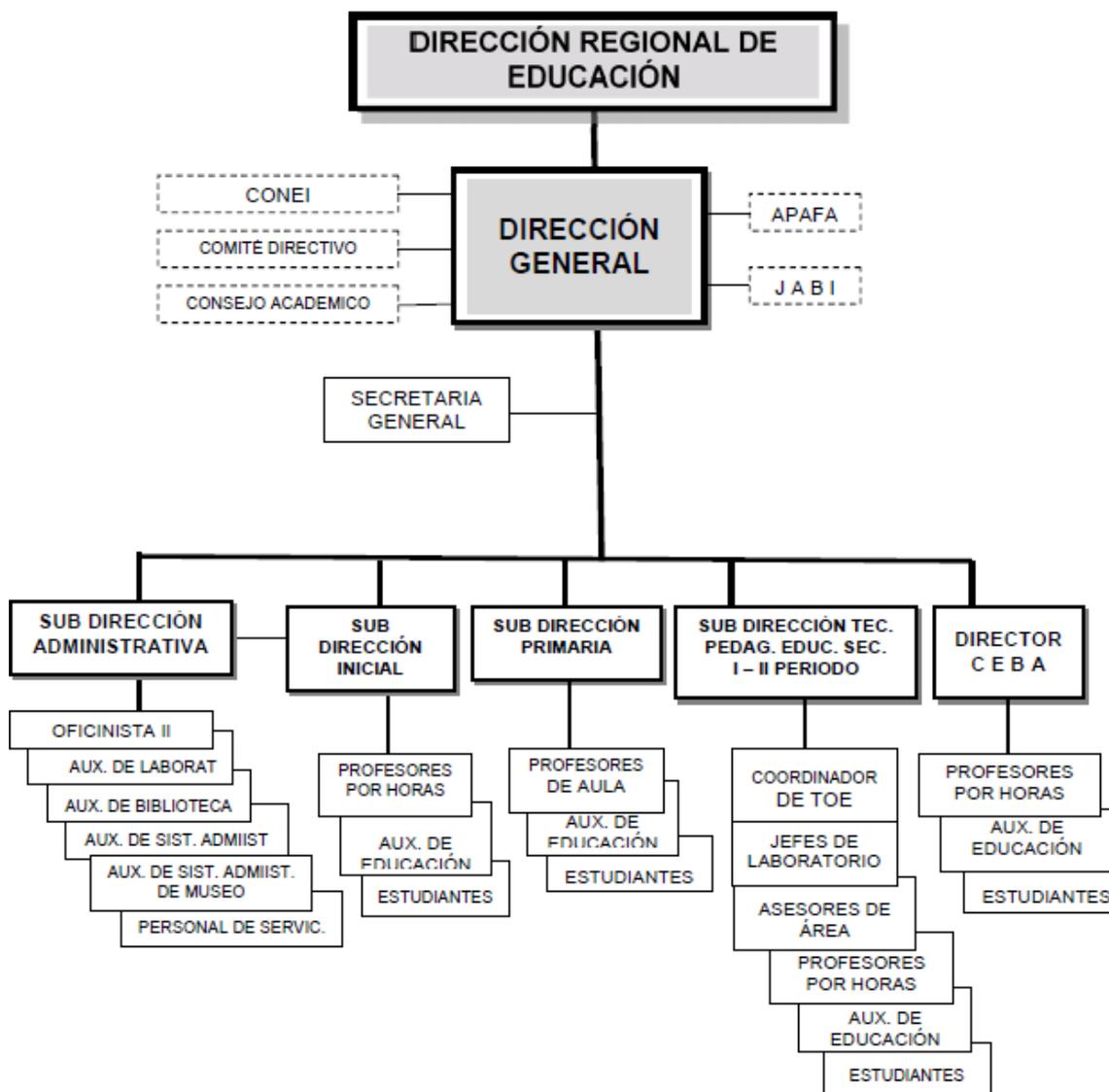
5.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La estructura organizativa de la Gran Unidad escolar “Leoncio Prado” permite el desarrollo eficiente, armónico y democrático, estableciendo niveles de responsabilidad y participación en la toma de decisiones.

Se expresa mediante la utilización de tres instrumentos:

a) El Organigrama

Se señala los niveles de autoridad, coordinación, asesoría y apoyo.



b) Manual de Organización y Funciones.

Es el documento en cual se describe la organización de la Institución, las funciones de cada uno de los órganos y/o unidades organizativas; los cargos que comprenden y las relaciones que se establecen entre ellas.

Los órganos y/o unidades organizativas que describe el manual son:

Dirección, ejecución, coordinación, asesoramiento y apoyo.

La descripción de las funciones será ordenada, precisa y detallada de manera que cada uno de los miembros de la comunidad educativa pueda ubicar sus propias funciones, la de los demás y las responsabilidades que ellas conlleva.

La Gran Unidad Escolar "Leoncio Prado" asumirá el siguiente esquema para el Manual de Organización y Funciones:

Introducción

CAPÍTULO I : Naturaleza y Fines.

CAPÍTULO II : Estructura Orgánica.

CAPÍTULO III : Funciones Generales.

CAPÍTULO IV : Órgano de Dirección.

CAPÍTULO V : Órgano de Coordinación

CAPÍTULO VI : Órgano de Ejecución.

CAPÍTULO VII : Órgano de Apoyo.

CAPÍTULO VIII : Órgano de Asesoramiento.

c) Manual de Procedimientos Administrativos.

El Manual de procedimientos administrativos de la Gran Unidad Escolar "Leoncio Prado" es un instrumento que señala la forma clara de la secuencia de las operaciones que debe realizarse para cumplir las funciones de las unidades organizativas.

El referido manual tendrá el siguiente esquema:

¿En qué consiste?	Denominación del proceso
¿Qué procedimientos se sigue?	Descripción del procedimiento y requisitos
¿Quién debe ejecutarlo?	Responsable de la evaluación
¿Quién aprueba?	Autoridad que aprueba

5.4 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Gestión educativa estratégica, es el conjunto de operaciones y actividades articuladas que se realizan con el propósito de lograr los objetivos institucionales a mediano y a largo plazo en donde deben participar todos los agentes educativos en la toma de decisiones.

GESTIÓN TRADICIONAL	GESTIÓN ESTRATÉGICA
<ul style="list-style-type: none">- Se planificaba en forma empírica sin diagnóstico previo- Propuesta de objetivos y metas a corto plazo.- Planificación rígida sin participación de agentes educativos.- Desarticulación entre grados, niveles, períodos y modalidades.	<ul style="list-style-type: none">- Se planifica previo diagnóstico- Se propone objetivos y metas a mediano y largo plazo.- Se planifica con la participación democrática (PROACTIVO).- Propone coordinación permanente, se articula niveles, grados y modalidades.- Se relaciona con las instituciones, públicas y privadas de la región y el país orientado al servicio educativo de calidad.- Gestión transparente, informes periódicos sobre el manejo de los recursos propios y de la JABI.- La inversión de los recursos propios y la JABI deben ser en forma proporcional al número de educandos por nivel en la EBR.

5.5 PROCESOS DE GESTIÓN

En la gestión podemos reconocer cuatro procesos fundamentales: la planificación, la organización, la dirección y la evaluación. Además se considera la integración de personal, para desarrollar estos procesos la utilización de instrumentos de gestión.

5.6 FASES EN LA GESTIÓN DE PROCESOS

- a) Inicio
- b) Planificación.
- c) Ejecución
- d) Evaluación
- e) Cierre

5.7 LINEAMIENTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

5.7.1. Lineamientos del Plan Anual de Trabajo.

El PAT es un instrumento de gestión de corto plazo y se ejecuta de año en año. Viabiliza los objetivos y estrategias del PEI al llevar a la práctica la ejecución de los proyectos estratégicos. Es el camino y/o peldaños para arribar a dicha meta.

El PAT presenta los siguientes componentes: diagnóstico, objetivos, metas, actividades, presupuesto, recursos y evaluación. El PAT permite:

Organizar el conjunto de actividades y/o proyectos en función a los objetivos y metas programadas.

Mejorar la eficiencia mediante la racionalización y mejor uso de los recursos y participación activa de los actores educativos. **Innovar** la pedagogía y la institución educativa.

El **PAT**, hace posible que lo planteado en el PEI se haga realidad progresivamente, por lo tanto incluirá necesariamente en su programación de actividades el desarrollo del Plan de Estudios, Calendario Cívico e institucional Sistema de Evaluación, Calendarización de las actividades, el programa de mantenimiento y mejora de la infraestructura y equipos.

En el **Calendario Cívico Institucional**: en el que se registra las principales actividades, eventos y acontecimientos que se efectúa en la Institución en las que se tendrá en cuenta:

- Las fechas del calendario cívico escolar de celebración general (día de la madre, día del maestro, fiestas patrias, día de la juventud)
- Festividad del aniversario Institucional
- Festividad del nacimiento e inmolación del Coronel Leoncio Prado
- Festividad de la Virgen de la Medallita Milagrosa Patrona de las Ciencias de la Institución.
- Festividad del Señor de la Agonía Patrono Institucional. El Director de la institución conduce el proceso de construcción con la participación de los miembros de la Institución.

Es aprobado, antes del inicio del año escolar mediante Resolución Directoral previa opinión del CONEI, su ejecución será con la participación de todos los actores educativos.

La evaluación se realizará durante todo el proceso: abarcará objetivos, metas, proyectos y actividades, con las modificaciones si el caso amerita.

El Director lo enviará anualmente a la autoridad educativa correspondiente.

5.7.2. Lineamientos del Reglamento Interno

Es el instrumento de gestión que regula el funcionamiento organizativo, administrativo y pedagógico de la Institución educativa y de los distintos actores en el marco del PEI y de las normas oficiales.

Sus componentes son:

Generalidades: Introducción; Bases Legales vigentes, principios, obligatoriedad y procedimiento de actualización del reglamento.

Organización y funciones de la IE: Objetivos, Funciones Generales, Estructura Orgánica, Funciones específicas de los órganos y miembros que lo integran.

Gestión pedagógica: Organización y desarrollo de las actividades académicas: currículo, metodología, evaluación, supervisión, horarios, turnos, etc.

Gestión administrativa: Organización eficiente, eficaz y oportuna, en base a una racional y adecuada administración de nuestros recursos presupuestales, materiales tecnológicos, así como de nuestro potencial humano.

a) **Régimen Interno de Trabajo:** Matrícula, Admisión, Derechos, Deberes, Estímulos, Faltas y Sanciones (tardanzas, inasistencias)

b) **Régimen administrativo:** Asignación y desplazamiento de personal, registros, procedimientos, seguridad, control, etc. permisos, licencias, vacaciones, evaluación del personal.

c) **Régimen económico:** Presupuesto, ingresos y egresos.

d) **Recursos materiales:** adquisiciones, almacenamiento, seguridad, distribución y control.

e) **Relaciones y coordinaciones con la comunidad:** colaboración de Padres de Familia. Municipios e Instituciones de la comunidad, Ex estudiantes y otros. En su elaboración participarán todos los actores educativos de la Institución.

Su aprobación se realizará mediante Resolución Directoral de la Institución con opinión del CONEI.

5.7.3 Lineamientos del Plan de Supervisión.

El Plan de Supervisión Educativa es un instrumento de gestión que concreta las actividades pedagógicas.

La **supervisión** en sí, es una labor o tarea específica del Director o Sub Director y de los **asesores de área** para el mejoramiento de los servicios educativos en EBR y EBA.

La supervisión nos permite ejercer una labor de coordinación, control y orientación de todos los recursos humanos y materiales que forman directa o indirectamente parte de la función educativa.

El Plan de Supervisión tiene los siguientes componentes: presentación, datos informativos, caracterización de la problemática, objetivos, metas, estrategias metodológicas, cronograma de acciones y responsables, recursos, evaluación y fichas de supervisión y monitoreo.

Para el Monitoreo y Supervisión tendremos en cuenta los siguientes indicadores:

Personal Docente:

- Relaciones interpersonales: Estudiante-Profesor; estudiante;
- Padres de Familia-Profesor; Profesor Trabajador del CE:
- Docente-Dirección; Docente-Sub Dirección.
- Coherencia en el manejo de Procesos de Planificación Curricular- Programación-ejecución-evaluación.
- Incorporación de los Nuevos Enfoques Pedagógicos en la Práctica Docente.
- Manejo de Metodologías apropiadas para lograr aprendizajes significativos.
- Desempeño laboral: puntualidad, responsabilidad, participación, identidad, iniciativa y creatividad.
- Afán de superación académico y profesional.

Personal Administrativo y de Servicio:

- Relaciones interpersonales.- Estudiante-trabajador; trabajador docente;
- trabajador-Padres de Familia; trabajador-trabajador; trabajador-Sub Dirección; trabajador-con otras áreas; trabajador-Dirección.
- Desempeño laboral.-Limpieza, orden, participación, puntualidad, iniciativa, creatividad, identidad.
- Afán de superación, apertura al cambio y cumplimiento de sus funciones

5.7.4. Lineamientos del Presupuesto.

El Presupuesto del IE es un instrumento de gestión y operación, que contiene las previsiones de ingresos y gastos para materializar los objetivos y metas del Plan Anual de Trabajo.

Se elabora cada año, a partir de los objetivos y metas contenidos en los planes de trabajo, a través del cual se operativiza el Proyecto Educativo Institucional.

En nuestro IE el presupuesto es un instrumento auxiliar de la planificación por medio del cual se realizan los objetivos y las metas de los planes y proyectos institucionales, tiene un valor estratégico insustituible ya que en él se asignan los recursos (personal, dinero, máquinas o equipos, insumos, etc.). Se calcula los costos y lo que es más importante se realizan las obras, se producen los bienes y se ofrecen los servicios de acuerdo con los objetivos institucionales.

5.7.5. Informe de Gestión de la Dirección

Es un instrumento de gestión mediante el cual el Director de la IE evalúa y registra: logros, avances, uso de los recursos, dificultades y recomendaciones.

Sus componentes son: Datos generales; evaluación de metas; logros y dificultades en los aspectos institucionales, pedagógicos y administrativos; uso de recursos humanos, materiales y financieros y recomendaciones del período.

La elaboración estará a cargo del Director con la participación de los actores educativos sobre la base del PEI y otros instrumentos de gestión.

Se aprueba con la opinión favorable del CONEI.

5.8 GESTIÓN CON EL ENTORNO

Se establecerá estrategias para potenciar al máximo la colaboración e inversión de las entidades públicas y privadas, promoviendo la interrelación.

Para esto propiciamos:

- Jornadas de proyección.
- Participación en actividades propiciadas por instituciones públicas y privadas.
- Actividades sociales, deportivas y culturales.
- Jornadas y eventos pedagógicos con otras instituciones para compartir experiencias.
- Establecimiento de alianzas estratégicas.
- Relación directa con el MED.
- Convenios con Representantes de las Embajadas de países vecinos en el área educativa.

EQUIPO RESPONSABLE DE ACTUALIZACIÓN DEL PEI:

Director General: Hilmer Carlos Marchán Coz marcohi5@hotmail.com

Consultor: Wilmer Huincho Barrueta whuincho@hotmail.com

Coordinador AIP: Inocente Huamán Astete inoha1@hotmail.com

Comité Directivo, docentes, administrativos, APAFA y CONEI.