Sineace

ProCalidad
Educación Superior

Formulación de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de Instituciones de Educación Superior

ProCalidad
Educación Superior

Formulación de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de Educación Superior

Primera edición, abril 2018

© Glicerio Fausto García Laguna

ISBN No. 978-612-4386-63-3

DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL PROYECTO

Dr. Reynaldo Bringas Delgado

OFICINAS DE ASESORAMIENTO Y APOYO:

Oficina de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación
(e) C.P.C. Eduardo Poma Buendía

Oficina de Administración y Finanzas
(e) Econ. Luz Cayetano Fernández

UNIDADES DE LÍNEA:

Componente 1
Ps. Julio Sancho Abregú

Componente 2
Mg. Luis La Matta Castro

Componente 3 – Secretaría Técnica del FEC
Lic. Facundo Pérez Romero

Tiraje: 300 ejemplares

Primera edición, marzo 2018

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2018-06070

Diseño, diagramación e impresión:

Anghelo Manuel Rodríguez Paredes

R.U.C. 10452947973

Jr. Nicolás de Piérola N° 161 Lima-7

editaimprimetulibro@gmail.com

© Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior PROCALIDAD
Jr. Rousseau 465 San Borja
(01) 605 8960
procalidad@procalidad.gob.pe
www.procalidad.gob.pe

Se autoriza la reproducción total o parcial siempre y cuando se mencione la fuente.
Publicación electrónica disponible en www.procalidad.gob.pe

Contenido

Capítulo 1

Evaluación y promoción de formadores de Instituciones de Educación Superior

I. Introducción ---------- 9
II. Finalidad pública ---------- 10
III. Alcance ---------- 11
IV. Marco legal ---------- 11
V. Objetivos ---------- 12
VI. Actividades a desarrollar ---------- 12
VII. Marco conceptual ---------- 13
VIII. Metodología ---------- 19
IX. Bibliografía ---------- 24

Capítulo 2

Diseño del diagnóstico de lineamientos de política,normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores

I. Introducción ---------- 31
II. Objetivos ---------- 33
III. Marco conceptual ---------- 33
IV. Metodología ---------- 41
V. Presentación de datos y resultados del estudio ---------- 49
VI. Bibliografía ---------- 50
VII. Anexos ---------- 52

Capítulo 3

Lineamientos de política o de normas y procedimientos para la evaluación, selección y promoción de formadores

I. Introducción ---------- 67
II. Alcance ---------- 69
III. Objetivos ---------- 70
IV. Marco legal ---------- 70
V. Fundamentación metodológica de la elaboración de políticas o de normas y procedimientos para la evaluación, selección y promoción de formadores en las IES ---------- 71

VI. Selección evaluación y promoción de formadores que respondan a los criterios y estándares de calidad ---- 74
VII. Propuesta de lineamientos o de normas y procedimientos para la evaluación, selección y promoción de formadores en las IES, que respondan a los criterios y estándares de calidad ---- 78
VIII. Bibliografía ---- 102

Capítulo 4

Plan de mejora para la evaluacion, selección y promocion de formadores
IEST Aurahuá - Enfermería Técnica

I. Introducción ---- 107
II. Alcance ---- 109
III. Objetivos ---- 109
IV. Marco legal ---- 109
V. Marco general ---- 110
VI. Resumen de los resultados del diagnóstico y priorización de mejora ---- 111
VII. Criterios de evaluación de formadores en las IES ---- 112
VIII. Instrumentos para evaluar los perfiles de directivo y docente ---- 115
IX. Cronograma de implementación y documentos normativos sugeridos a la dirección del IES, de acuerdo a las políticas y normas del MINEDU ---- 116
X. Programa de incentivos de la mejora del trabajo de formadores ---- 118
XI. Bibliografía ---- 121
Anexos ---- 122

Capítulo 5

Informe final del servicio de consultoría para la formulacion de lineamientos políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior

I. Introduccion ---- 135
II. Alcance ---- 136
III. Objetivos ---- 136
IV. Base legal ---- 137
V. Actividades desarrolladas ---- 137
VI. Organización del docente formador ---- 141
VII. Metodologia y materiales utilizados ---- 141

VIII. Conclusion ---------- 142
IX. Resultados ---------- 143
X. Recomendaciones ---------- 145

Capítulo 1

Evaluación y promoción de formadores de Instituciones de Educación Superior

I. Introducción

El Estado en el marco de su rol, establece e implementa políticas nacionales de la educación superior, orientadas a mejorar la calidad formativa de los docentes y estudiantes. De acuerdo al artículo 4° de la Ley N° 30215[1], el Ministerio de Educación (en adelante MINEDU), es el ente rector de las políticas nacionales de la Educación Superior, y de la política de aseguramiento de la calidad. En este orden, la formulación de políticas para la selección, evaluación y promoción de los docentes de la educación superior es un fin y objetivo del Estado para promover el bienestar general y el desarrollo de la sociedad.

La mejora en educación superior se encuentra asociada al crecimiento económico de los países, así como a la democratización social y al cierre de brechas económicas y laborales. En el Perú, la educación superior está normada y orientada al desarrollo sostenible del país. Según la Ley General de Educación, la educación superior tiene como funciones principales "la investigación, creación y difusión de conocimientos; a la proyección a la comunidad; al logro de competencias profesionales de alto nivel, de acuerdo con la demanda y la necesidad del desarrollo sostenible del país". (Ley General de Educación N° 28044, art. 29). Asimismo, conforme lo establece el artículo 49° de la Ley N° 28044[2], la educación superior consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte la cultura la ciencia y la tecnología para cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país.

Uno de los pilares de la reforma de la educación superior está constituido por la mejora de la calidad de los docentes, ya que la mejora de la calidad formativa, de investigación e innovación, promueve el desarrollo del capital humano técnico y profesional, incrementa la productividad y la competitividad, así mismo, promueve el emprendimiento. Estas políticas constituyen, los fines y principios de la educación superior prevista en los artículos 4° y 5° de la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y el artículo 3° de la Ley subrayada, Ley N° 30215.

La reforma y/o mejora de la calidad de la educación superior implica el diseño e implementación de un conjunto de políticas y procedimientos vinculados a la oferta docente como es el de "selección, evaluación y promoción" de docentes formadores de las instituciones materia de estudio, a fin de lograr los estándares de calidad establecidos por el sector educativo en materia de educación superior. En cuanto a la calidad formativa, la Ley N°28044, Ley General de Educación la define como "el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida". Sobre la calidad académica, el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, define como "Juicio de valor sobre la distancia entre el nivel de logro de objetivos académicos y administrativos que alcanza la institución, teniendo como patrón el nivel exigido por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa- SINEACE" (SINEACE, 2016a, pág. 29[3]). El

1 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Si bien esta norma aún no está vigente, es un indicador del nuevo modelo de organización de los IES y un instrumento de gestión futura en términos prospectivos

2 Modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30215

3 Aprobado por Resolución de Presidencia AH-P N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P

proceso de acreditación incluye un conjunto de estándares vinculados a la gestión docente, es decir para la selección, evaluación y promoción de formadores[4] de los IES públicos. Estos estándares constituyen indicadores de calidad de la oferta docente en los IES, y son monitoreados en el marco del proceso de acreditación.

En atención a lo expuesto, el Proyecto Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior-PROCALIDAD, en función a lo previsto en su marco normativo, debe promover el mejoramiento del bienestar de la comunidad educativa de la educación superior mediante incentivos financieros. A través del Componente N°3 "Fondo de Mejoramiento de la Calidad – FEC 6ta convocatoria", PROCALIDAD ha otorgado incentivos financieros al Instituto de Educación Superior Tecnológico ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica y al Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 45 / Carrera de Producción agropecuaria, para elaborar e implementar planes de mejora que incorporen políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de "formadores".

El presente Plan de Trabajo contiene los objetivos y procedimientos para formular lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior". Este documento establece contenidos determinantes y relevantes para el desarrollo del estudio.

II. Finalidad pública

La finalidad pública de la formulación de "lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior" se sustenta, en el hecho que una formación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente, se asegura con políticas y procedimientos destinados a formar docentes de alta calidad. En el marco de la Ley N° 28044, Ley General de Educación y la Ley N° 30215, constituyen criterios y principios de la formación integral de los docentes, la capacitación, actualización, la formación permanente y continua. Estos componentes justifican la intervención de PROCALIDAD para fomentar la formulación de los "lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior".

La formulación de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores, permite mejorar los procesos vinculados a la gestión docente de las IES; concuerda con lo establecido con la Ley 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, Ley N° 28044, Ley General de Educación y el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior. La vinculación se denota en aspectos tales como:

a) Perfil docente: La Ley 29394 artículo 66.1, señala "los docentes de los Institutos y Escuelas de Educación Superior son profesionales con nivel académico actualizado, responsabilidad ética, profesional, liderazgo y visión de futuro, capaces de tomar decisiones, resolver problemas y orientar su gestión a formar profesionales críticos y reflexivos para un mundo en constante cambio, enmarcados en el perfil profesional. Se alinea con el artículo 66 de la Ley N° 30512 referido a la carrera pública del docente de IES y EES[5].

4. Los formadores son docentes titulados con experiencia laboral que se desempeñan como docentes de los estudiantes de las carreras específicas de los institutos superiores

5. Regula las condiciones de ingreso, permanencia, promoción cese, deberes derechos

b) **Requisitos para el ejercicio de la docencia en IES:** El artículo 66.2 de la Ley 29394 dispone entre otros, para la docencia en un Instituto y Escuela de Educación Superior público, se requiere tener: a) Título profesional en la carrera o programa en la que desempeñará su labor docente. B) Experiencia profesional mínima de tres (3) años en el área o especialidad (…). Se alinea con el artículo 69 de la Ley N° 30512 referido a la estructura de la carrera pública docente de IES y EES[6].

c) **Funciones del docente de IES.** La ya citada ley, en su artículo 67, estipula entre otros, que son funciones principales del docente en un Instituto o Escuela de Educación Superior públicos i) Planificar, organizar, ejecutar y evaluar el desarrollo de la programación curricular, en coordinación con los docentes responsables de las respectivas áreas académicas. ii) Ejercer la docencia con responsabilidad, ética profesional y dominio disciplinar actualizado, iii) Promover y participar en proyectos productivos, pedagógicos o artísticos, de investigación, innovación o de extensión comunal, dentro de su carga académica, iv) Participar en la elaboración el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI), Proyecto Curricular Institucional (PCI), y los sílabos (Presidencia de la República, 2010, Art. 67). Se alinea con el artículo 72 y el artículo 77 de la Ley N° 30512 referido a la evaluación para la permanencia y a los deberes de los docentes de la carrera pública de IES y EES[7].

III. Alcance

- Instituto de Educación Superior Tecnológico AURAHUA / Carrera de Enfermería técnica
- Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 45 / Carrera de Producción agropecuaria

IV. Marco legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Ley N° 27869, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes
- Ley N° 29394, Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Decreto Supremo N°004-2010 Reglamento de Ley N° 29394, Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Decreto Supremo N° 010-2015-MINEDU que modifica el Reglamento de la Ley 29394 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior

6 Regula los requisitos minios para acceder a la primera categoría docente

7 Regulan los artículos 72 y 77 la evaluación ordinaria de permanencia y los deberes de desempeño docente en términos de funciones

- Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- D.S. N° 001-2015-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU
- Reglamento de la Ley General de Educación (aprobada)
- Resolución de Secretaría General N° 040-2017-MINEDU que aprueba la norma técnica que regula el concurso público de contratación docente en institutos y escuelas de educación superior públicos.
- Resolución de Presidencia AH-P N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P, aprueba el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Resolución Vice-Ministerial N° 069-2015-MINEDU que aprueba el diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica.

V. Objetivos

5.1. Objetivo General

- Formular lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores[8] de instituciones de educación superior

5.2. Objetivos específicos

- Formular lineamientos de políticas para la selección, evaluación y promoción de formadores para las carreras de enfermería técnica y de producción agropecuaria
- Formular procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores en las carreras involucradas

VI. Actividades a desarrollar

Durante la intervención se desarrollarán como mínimo las siguientes actividades[9]

1. Análisis normativo de políticas y lineamientos de formación docente y los procesos de selección, evaluación y promoción respectivos
2. Diagnóstico de los procesos de selección, evaluación y promoción del docente de las IES involucradas
3. Diagnóstico y análisis del perfil docente de las IES materia de estudio
4. Análisis del modelo de gestión de las IES

8 Los formadores son docentes titulados con experiencia laboral que se desempeñan como docentes de los estudiantes de las carreras específicas de los institutos superiores involucrados.

9. Las actividades pueden variar o incorporarse unas nuevas según las características de intervención que resulten de la práctica y análisis de la gestión integral de las IES

5. Análisis de los documentos institucionales e instrumentos normativos y académicos de las IES involucradas

6. Recopilación de la información de las carreras involucradas, de diseño, implementación de políticas, normas y procedimientos

7. Elaboración de lineamientos de políticas o de normas y procedimientos.

8. Elaboración de plan de mejora que incluya: criterios de evaluación, escalas de evaluación, instrumentos para evaluar los perfiles del personal directivo y docentes, manuales, cronograma de implementación, documentos normativos y programa de incentivos de mejora

9. Realización del seminario-taller de socialización de resultados para capacitar a los docentes de la institución o carrera profesional, e incluya una propuesta metodológica y estrategia para el desarrollo de la capacitación

VII. Marco conceptual

La formulación de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de "formadores" en IES, además de contribuir a la formación y a la calidad de enseñanza de los alumnos, está relacionada con el desempeño de los docentes. Si bien el perfeccionamiento profesional en áreas específicas a través de la capacitación, actualización, la formación permanente y continua le otorga cierto nivel de formación al docente, aún estos son insuficientes para alcanzar un nivel formativo de calidad. Pero la implementación de una política centrada a la selección, evaluación y promoción de formadores contribuiría con mayor éxito a la enseñanza de calidad, ya que un nuevo enfoque de formación docente y de alumnos genera un valor positivo en la educación como agente educativo. Aunque, los términos de referencia del presente estudio no toman en cuenta la internacionalización de la educación superior, las políticas de selección, evaluación y promoción de formadores a elaborarse, desarrollan en los docentes y alumnos las competencias necesarias para desempeñarse en un contexto global, ya que como lo señala el artículo 49° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, modificado por la Ley N° 30512, es una finalidad de la educación superior como la segunda etapa del Sistema Educativo, formar personas para su "adecuada inserción internacional". En el contexto mundial competitivo "los líderes de la educación superior deben replantear *que* se enseña, *como* se enseña, *donde* se enseña y *quien* lo enseña" (Turlington, 1998, p. 11).

La condición de docente formador está determinada por su desempeño, por su contribución a la mejora de la oferta formativa dentro de un área de conocimiento específico. (Jiménez, 1996, p.307) a este agente lo define, como toda persona que de alguna forma o manera tiene relación con la formación desde la óptica de la responsabilidad de la concepción o de la realización de la misma. Comprende un grupo heterogéneo de personas, con profesiones muy distintas, difícil de discernir, conceptualizar y de establecer responsabilidades y de asignación de funciones. La distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en las que tienen que operar (formación profesional reglada, no reglada), los niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la diversidad de grupos destinatarios, no hacen sino añadir complejidad a una "PROFESIÓN" nueva y no perfilada en la mayor parte de sus

competencias". Por su parte, Ruiz Bueno (2001) señala que la figura del formador reúne un conjunto heterogéneo de perfiles, grupos y profesiones que se desempeñan en la formación inicial o en servicio, y que se encargan de la enseñanza a diferentes grupos en distintos ámbitos sociales.

En el campo expuesto, el artículo 56" de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, denomina al docente que ejerce la labor formativa "profesor" definiéndolo como "el agente fundamental del proceso educativo que tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano"[10]. Por su lado, el artículo 38° de la Ley N° 29394, Ley de Institutos y de Escuelas de Educación Superior clasifica al profesor como "docente" definiéndolo como el agente del proceso educativo que tiene como misión contribuir eficazmente a la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. En el mismo sentido que la Ley N° 29394, el artículo 65° de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes define al "docente" de las IES y EES dedicado a la formación como "agentes del proceso formativo con dominio actualizado en su especialidad, que forman personas en el campo de las ciencias, la tecnología y la docencia".

En este escenario, la literatura especializada, nos conduce a establecer que la formación de los docentes formadores ha sido organizada alrededor de tres ideas centrales. La primera: es la necesidad de reformar la educación superior de los países con miras a garantizar el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de los países. La segunda idea central, es que en el Perú la educación superior ha seguido la misma tendencia que en el resto del subcontinente: incremento en el acceso, inequidad, baja regulación y calidad desigual que tiene como resultado los bajos retornos económicos a nivel de competencia laboral y competitividad en innovación y desarrollo. La tercera idea central, es que el formador, definido como el docente titulado con experiencia laboral que se desempeña como docente de los estudiantes en áreas específicas, cumple un rol central en la calidad de la oferta formativa.

7.1 Definición de las dimensiones de selección, evaluación y promoción de formadores

A continuación, se definirán las dimensiones de la presente consultoría.

La Selección se define como la acción o actividad que despliega los responsables (Directivos) de la IES y que consiste en elegir, siguiendo determinados parámetros y condiciones, a las personas más idóneas para ocupar un cargo o un puesto vacante de formador en dichas instituciones. A nivel metodológico, el proceso para la selección de formadores para los IES debe contemplar criterios de perfil (formación, grados), experiencia (general, de la carrera o disciplina, en el IES), liderazgo, desempeño docente y competencia pedagógica para desempeñarse como formador de los IES.

A nivel normativo ad hoc respecto a la selección docente se establecen ciertos lineamientos orientadores. El artículo 66.2 de la Ley 29394 dispone entre otros, para la docencia en un Instituto y Escuela de Educación Superior público, se requiere tener: a) Título profesional en la carrera o programa en la que desempeñará su labor docente. b) Experiencia profesional mínima de tres (3) años en el área o especialidad (…). Asimismo, el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial (Ley 29944) establece ciertos requisitos adicionales: "a. Poseer título de profesor o

10. Las funciones o atribuciones del profesor la establecen el mismo artículo 56.

de licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú. b. Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia. c. No haber sido condenado por delito doloso. d. No haber sido condenado ni estar incurso en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos" e. No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013b, Art. 18). La selección se realiza mediante concurso público a cargo de un comité especializado, y se realiza por etapas (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013b, Art. 19).

A nivel de la Educación Superior Universitaria, la Ley Universitaria (Ley 30220), estipula como medio de acceso el concurso público de méritos. Asimismo, la admisión y promoción "tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante". Finalmente, uno de los criterios de selección está vinculado al tipo de contrato, el cual estipula que en toda institución universitaria, sin importar su condición de privada o pública, por lo menos el 25 % de sus docentes deben ser a tiempo completo.

La Evaluación se define como el proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia de un formador en el desempeño de sus funciones en los IES. A nivel metodológico, la evaluación de formadores debe contemplar por lo tanto: el diagnóstico y el plan formativo, el análisis del proceso de formación, el cumplimiento del plan y el grado de desarrollo de los desempeños docentes establecidos.

A nivel normativo, el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial (Ley 29944) establece que la evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013b, Art. 24).

Respecto a la **Promoción,** ésta se define como la línea de acción cuyo propósito es el de combinar las necesidades en cuanto a cualificación del personal de los IES con las aspiraciones de mejora profesional de los formadores, de acuerdo con su potencial, perfil, preferencias, expectativas y resultados de evaluación. La promoción incluye los incentivos económicos y no económicos que favorezcan el cumplimiento de los objetivos establecidos en un plan institucional de formación docente de los IES.

Ley Universitaria (Ley 30220, Art.83) establece lineamientos para la promoción de la carrera docente de la educación superior universitaria. Para ser profesor principal se requiere título profesional, grado de Doctor el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Para ser profesor asociado se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. Para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional. Los requisitos exigidos para la promoción pueden haber sido adquiridos en una universidad distinta a la que el docente postula.

7.2 Educación superior como pilar del conocimiento y desarrollo económico

La relación entre educación de calidad e inversión en ciencia y tecnología, y bienestar social y económico está ampliamente demostrada (Hanushek y Woesmann, 2007; Pillay, 2011). Sobre el impacto de la educación superior en la competitividad, el Banco Mundial 2002, refiere que la educación superior tiene un efecto directo sobre la competitividad de la mano de obra. Por otra parte, en la actualidad las economías se están encaminando hacia transiciones de economías exitosas basadas en el conocimiento[11], que cuenten con un capital humano calificado, productivo, flexible e innovador, que difunde y desarrolle nuevas ideas y tecnologías.

7.3 Situación de la educación superior a nivel regional y nacional

América Latina ocupa el quinto lugar en el Índice de Economía del Conocimiento. Con un 11,4% de matrícula en educación superior del mundo, un 3,2% de la producción científica mundial y el 1,8% de universidades clasificadas dentro de las 500 mejores a nivel mundial (Brunner, 2010). El Perú, según el Banco Mundial, ocupa el octavo (8vo) puesto en el Índice de Economía del Conocimiento, con un índice de 4,64.

En el Perú existe una triple brecha en la educación superior. La primera es la brecha de acceso a la educación superior: los jóvenes en situación de pobreza, de sexo femenino, condición indígena y cuyos padres no accedieron a la educación superior tienen menos probabilidades de asistir a la educación superior según la Encuesta Nacional de Hogares (2014). Eso implica que si bien el acceso global de la población del país se ha incrementado, existe una deuda pendiente de equidad de la educación superior como creadora de oportunidades de empleo y estabilidad económica (Ferreyra y otros, 2017). La segunda brecha está constituida por la brecha de calidad, que surge en un crecimiento de la demanda de educación superior con poca regulación de los estados: muchas instituciones de educación superior no cumplen con estándares de calidad que garanticen la formación de profesionales. En consecuencia, el nivel de habilidades cognitivas de los actuales alumnos de las universidades peruanas es bastante inferior que el de los alumnos universitarios peruanos de años pasados (Yamada y otros 2013, citado por Ministerio de Educación, 2015). La tercera brecha de la educación superior es la brecha que existe entre las necesidades del mercado laboral peruano y la formación impartida por las instituciones de educación superior, sean universidades o institutos técnicos (Yamada y Cárdenas, 2007). Adicionalmente, los retornos económicos de la educación no universitaria son muy inferiores a los retornos de la educación universitaria (Yamada, 2006, citado por Rodríguez y Montoro, 2013).

En el Perú, el porcentaje de personas de 25 y más años de edad que alcanzaron educación superior es de 13.6% (ENAHO 2014). El número de alumnos matriculados en educación superior (Censo Escolar 2015 y II Censo Nacional Universitario 2010) es de 420,353 matriculados. En el 2010, se contabilizan 1100 Instituciones de Educación Superior no universitaria (Rodríguez y Montoro, 2013).

Finalmente, según la UNESCO, 1998, p. 46, el panorama de la educación superior para América Latina y el Caribe incluye las siguientes tendencias: "(a) (….) (b) la persistencia de desigualdades y dificultades para la democratización del conocimiento; (c) una restricción relativa de las inversiones públicas en el sector; (d) la rápida multiplicación y diversificación de las instituciones

11. Las economías del conocimiento son aquellas "directamente basadas en la producción, distribución y uso del conocimiento y la información" (OECD, 1996. Traducción del autor).

dedicadas a impartir distintos tipos de educación terciaria; y (e) una creciente participación del sector privado en la composición de la oferta educativa" (UNESCO, 1998, p. 46).

7.4 Mejora de la plana docente como pilar de la reforma de la educación superior

La política de mejora de la plana docente se encuentra al centro de la reforma multicomponente de la educación superior. Para la UNESCO, (1998, p. 3), la mejora de la plana docente constituye "un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal". Para diversos autores (Beltrán y Seinfeld, 2011; Harbison y Hanushek, 1994), los docentes constituyen uno de los tres factores centrales de la oferta educativa, dado que las características específicas del personal docente pueden influir en su práctica pedagógica y en el rendimiento de sus estudiantes. En este sentido, se puede considerar como aspectos relevantes de la formación docente a los aspectos siguientes: la formación inicial, la formación continua, la experiencia y los aspectos socioeconómicos" (Jopén y otros, 2014, p.6). Por tanto, la mejora de la oferta docente a nivel de políticas educativas incluye directrices para mejorar las competencias, condiciones profesionales y financieras, la calidad de la enseñanza y la investigación.

En el caso de la educación superior, la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes constituye el marco normativo de la reforma de la carrera docente en el país. Esta norma regula básicamente, la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión supervisión, fiscalización, desarrollo docente, política de aseguramiento de la calidad entre otros (artículos 1°, 4°, 5°66°, 68°, 70°, 72°).

En la Educación Básica Regular (EBR), el artículo 12° de la Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial sobre la formación en servicio establece las siguientes finalidades: a) Ofrecer oportunidades para que los docentes, en los espacios en que se desempeñan, puedan construir nuevo conocimiento respecto a su práctica, teorizar sobre su trabajo y conectarlo con aspectos más amplios, trabajar en comunidades docentes y participar en la construcción de proyectos educativos. b) Mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y la capacidad de los docentes para reflexionar constantemente sobre sus prácticas, c) Fortalecer las competencias y desempeños profesionales establecidos en el Marco de Buen Desempeño Docente durante su ejercicio profesional, d) Promover la especialización y actualización permanente de los profesores en las modalidades, niveles y especialidades en las que enseñan, e) Incidir en la renovación de su práctica pedagógica en concordancia con las necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes, los avances pedagógicos, científicos, y tecnológicos.

En el campo de la calidad las IES, el SINEACE ha aprobado un nuevo Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, con el fin de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. En este marco se ha aprobado una Matriz de evaluación para la acreditación de los programas de estudios de los IES. La estructura del modelo de la matriz de estándares se compone de la siguiente manera (pág. 11 Modelo de Acreditación).

i. Gestión estratégica: Evalúa la planificación y conducción de la institución o carrera.
ii. Formación integral: Evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje.
iii. Soporte institucional: Evalúa los aspectos vinculados a la gestión de recursos, infraestructura y soporte.
iv. Resultados: Evalúa los logros de aprendizaje (SINEACE, 2016a)

Dentro del segundo componente, se encuentra el factor de gestión docente (factor 5), definido de la manera siguiente: el programa de estudios que cuenta con el marco normativo y los mecanismos que permiten gestionar la calidad de la plana docente. Reconoce las actividades de labor docente y de la ejecución de un plan de desarrollo académico para ellos" (SINEACE, 2016a, p.14).

El factor de gestión docente contiene cuatro estándares y una diversidad de criterios que se especifican en la tabla 1.

Tabla 1: Estándares y criterios vinculados al factor de gestión docente

Estándar	Criterios a evaluar
13 Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento	Los criterios a evaluar para el perfeccionamiento y desempeño docente: actualización pedagógica y TIC, evaluación de desempeño, necesidades de capacitación, grado de satisfacción con los programas de capacitación, procedimiento de selección (aseguramiento de la interdisciplinariedad), programas con soporte virtual y, calidad de la formación dual.
14 Plana docente adecuada	Los criterios a evaluar para una plana docente adecuada: grados académicos, calificaciones profesionales, didácticas y personales; registro de información (nombre, curso, grado académico, título profesional, experiencia en docencia, ejercicio profesional, horas de capacitación, dedicación (tiempo completo, parcial, por horas).
15 Reconocimiento de las actividades de labor docente	Los criterios a evaluar el reconocimiento: actividades estructuradas (docencia, investigación, desarrollo tecnológico, vinculación con el medio, gestión académicaadministrativa), no estructurada (preparación del material didáctico, elaboración de exámenes, asesoría al estudiante, etc.), y el registro de las diferentes formas de reconocimiento otorgados a los docentes en los últimos cinco años.
16 Plan de desarrollo académico	Los criterios a evaluar el Plan de desarrollo académicos: lineamientos para el desarrollo científico académico de los docentes; definir un plan de desarrollo académico (monitoreado y prioriza a los docentes de tiempo completo) y; establecer un sistema de motivación y reconocimiento por los logros obtenidos.

Fuente: SINEACE, 2016. Elaboración propia.

El documento sistematizado elaborada por el SINEACE (2016b) sobre procesos de acreditación en los IES, presenta las siguientes dificultades vinculados a la calidad de los formadores: a)

Dificultades de los formadores para desarrollar investigación e innovación, b) dificultades para realizar aportes de la capacitación docente, trabajo en equipo entre los formadores, desarrollo de una cultura de innovación pedagógica, incorporación de enfoques pedagógicos en la gestión curricular, c) dificultades para desarrollar la evaluación curricular, importancia del autoconocimiento y la valoración de los formadores en el proceso de acreditación, e importancia del seguimiento y monitoreo.

7.5 Experiencias en capacitación de formadores

La Dirección Regional de Lima Metropolitana (DRELM) elaboró un programa de capacitación técnica de "formador de formadores" en mecánica automotriz para el personal docente de la Carrera de Mecánica Automotriz del IESTP "José Pardo" y otros IES de Lima (Dirección Directoral Regional N°07296-2013-DRELM)[12]. El curso constaba de 20 cupos organizados en dos grupos de capacitación. La duración de la capacitación fue de 480 horas (424 presenciales y 76 no presenciales). Los requisitos básicos incluían el desempeño docente y la experiencia laboral de tres años. Se realizó una selección de curriculum vitae, además de una prueba de competencias previas. Los formadores capacitados asumieron un compromiso escrito de réplica. El curso estuvo a cargo de una empresa especializada y se contó con certificación.

Por su parte, el MINEDU ha desarrollado un protocolo para la formación en servicio docente para la Educación Básica, implementada a través del Acompañamiento Pedagógico. A esta estrategia lo definen como "una estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en la escuela, se implementa a través de tres formas de intervención: a) visita en aula, b) Microtalleres a cargo de los acompañantes pedagógicos y de las docentes coordinadoras en su rol de acompañantes y c) talleres de actualización" (Perú. Ministerio de Educación, 2014, p. 6). El Ministerio de Educación propone desarrollar competencias específicas en los docentes acompañados, a través de la realización de actividades lideradas por un par pedagógico.

Las evidencias expuestas, nos permiten establecer que la formación de docentes formadores, tanto de la educación básica como de educación superior están vinculadas a la gestión docente de las IES. Si bien cada nivel tiene un perfil docente, y un nivel formativo, se complementan y coinciden en el objetivo de formar docentes de calidad.

VIII. Metodología

8.1 Diseño metodológico

Usualmente el desarrollo de políticas educativas[13], está orientado a resolver dos condiciones básicas a) el acceso a la educación, la desigualdad, la inequidad, la matricula, la pertinencia, la inclusión y b) la calidad en la formación docente. En este marco, el proceso metodológico de la formulación de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior se engloba dentro de la condición, b) *"Calidad"* como un conjunto de políticas básicas para mejorar la calidad del docente formador en concordancia con los modelos de calidad del SINEACE, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior

12. Aprueba el programa de capacitación técnica de formador de formadores en mecatrónica automotriz

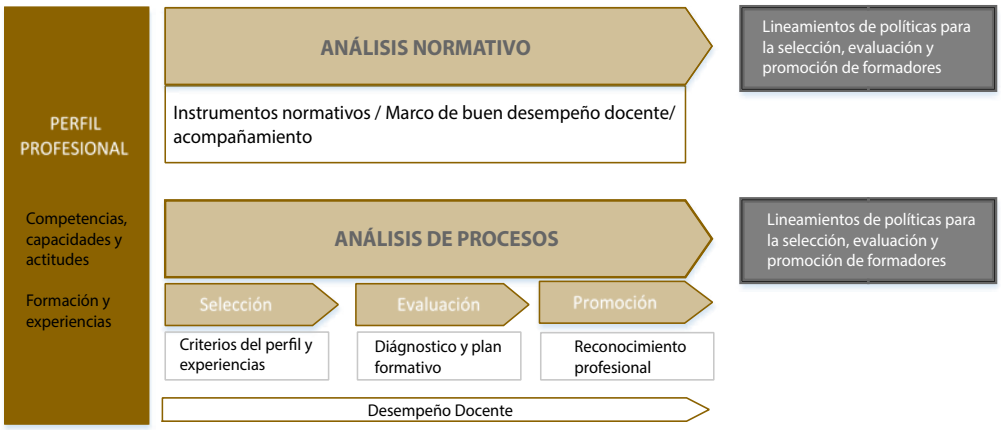
13. En el Perú como el resto de países de América Latina. El BID cita las experiencias de Argentina, Chile, México y otros países 14 El desempeño docente, la capacitación permanente y continua, la carrera docente buscan la calidad del docente y de la educación

y la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes[14]. El proceso contiene métodos, técnicas e instrumentos de formulación de la política de la intervención ajustado al diseño de diagnóstico del TdR. El BID en su informe 2006, pág. 245, al 263, señala que se "están aplicando dos clases de políticas educativas. La primera engloba un conjunto de políticas básicas para mejorar la calidad y eficiencia, que son muy rígidas y resisten todo cambio fundamental. La segunda abarca un conjunto de políticas periféricas, relacionadas con la expansión y el crecimiento de la matrícula, que son sumamente adaptables y hasta volátiles, y son objeto de modificaciones regulares, quizás con demasiada frecuencia"(Informe 2006, la política de las políticas públicas).

La metodología general para la formulación de lineamientos de política para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior se circunscribe dentro del campo de diseño e implementación de las políticas públicas. Las políticas educativas como las políticas orientadas a la gestión, plantean soluciones específicas en el área o tema a resolver. Ambos resuelven los asuntos públicos orientadas al bien común, desarrollan las acciones que las instituciones plantean. Para Cochran y otros, 1999, citado por Birkland, 2015, p.8, las políticas públicas "se refiere a las acciones del gobierno y las intenciones que determinan dichas acciones" . Por su parte Cox y McCubbins (2001) refieren que "las políticas formuladas por un sistema dado promueven el bienestar general y se asemejan a bienes públicos (es decir, son de interés público) o tienden a canalizar beneficios privados para determinados individuos, o regiones en la forma de proyectos con beneficios concentrado"[15].

Para Jones (1970, citado por Roth Deubel, 2002, el ciclo de vida de la política pública es una concatenación de etapas con secuencia lógica. Distingue cinco fases del ciclo de vida: la identificación de un problema, la formulación de soluciones, la toma de decisiones, la implementación y la evaluación. Incluye la apreciación de la realidad, el establecimiento de un problema, el agregado de intereses, la organización de las demandas, y la representación y acceso ante autoridades públicas.

Proceso de la metodología



14. Traducción del autor.
15. La educación es un bien público. TSC

En cuanto al diseño de políticas y procedimientos, la OCDE y el Banco Mundial, recomiendan reforzar las capacidades técnicas de las instituciones, para formular o evaluar políticas; así como reforzar la vinculación entre formulación e implementación de dichas políticas.

Fortalecer la coordinación entre políticas sectoriales, es decir un plan para alcanzar un objetivo de interés público (OCDE, s/f, p. 8).

Para desarrollar el *diagnóstico* se propone una aproximación metodológica cualitativa, se busca recolectar información en profundidad sobre los comportamientos, motivaciones y razones vinculados al comportamiento humano, examinando el cómo y el porqué de las decisiones subjetivas (Denzin y otros, 2005).

8.2 Instrumentos de recopilación de información de las dimensiones de selección, evaluación y promoción formadores de IES

1. Análisis documentario de documentos vinculados a la gestión docente: Las fuentes secundarias la constituyen los documentos institucionales relacionados a la selección, evaluación y promoción de formadores. Los documentos están compuestos por, el Plan Educativo Institucional (PEI), Documento de conformación del Comité de Calidad, Plan Anual de Trabajo. Informes de las actividades de mejora continua del programa de estudios o carrera profesional. Informes de procesos de selección, promoción y contratos. Informe de evaluación de resultados del proceso de selección. Documento para la asignación de carga horaria. Cuadro de asignación de horas académicas, Legajo personal. Informe del diagnóstico de necesidades de formación. Plan de Desarrollo Profesional del Formador. Resultados de las encuestas y cuestionarios aplicados. Resultados de la evaluación del desempeño del formador.

2. Entrevistas en profundidad: Son entrevistas semi-estructuradas dirigidas a directivos, docentes y personal del área pedagógica y recursos humanos de la Institución de Educación Superior. La entrevista es un método cualitativo permite obtener información en profundidad sobre ciertos temas, y acceder a la interpretación de dichos fenómenos que los entrevistados le adjudican. En el caso de las entrevistas semi-estructuradas, se combinan un conjunto de preguntas pre-establecidas con la oportunidad de profundizar o explorar temas de interés para el entrevistador (Cresswell, 2009).

3. Grupos focales: Son entrevistas grupales semi-estructuradas, dirigidas a personal docente. Este instrumento, permite recolectar opiniones o datos sobre un tema específico siguiendo un protocolo de aplicación. (Cresswell, 2009).

Tabla 2: Matriz de dimensiones y variables

Dimensiones	Variables	Actores	Instrumentos
Normativa	- Instrumentos normativos - Leyes - Reglamentos - Planes de trabajo - Directivas de supervisión - acompañamiento. - Directivas (otras) - Marco de buen desempeño docente - Compromiso de desempeño	Autoridad y área de recurso humano	Análisis documentario -MINEDU
Perfil docente: Competencias capacidades y actitudes	- Especialidad de la carrera - Nivel académico - Conocimiento normativo - Actualización técnica - Actualización pedagógica - Actualización en TIC - Segunda Especialización (perfeccionamiento) - Trabajo de equipo - Manejo de aula - Liderazgo - Motivaciones de ser formador de formadores - Innovación	Docente	Reportes académicos – desempeño Entrevista
Perfil docente: Formación y experiencia profesional	- Experiencia laboral público – privado (técnico) - Experiencia laboral - Experiencia docente (técnico) - Condición del docente (Contratado o nombrado) - Carrera Magisterial (Docente) - no docente / Experiencia laboral - Experiencia en gestión académica - Experiencia en investigación - Horas de dedicación (Tiempo completo,, parcial, por hora) - Horas de capacitación por periodo - Desarrollo tecnológico - Docencia vinculación con el medio - Preparación de materiales didáctico, asesoría a estudiantes, asesoría	Docente	reportes académicos - desempeño

Selección	Perfil del formador	Docente, área de recurso humano	Análisis documentario
Evaluación	Mecanismos de evaluación	Docente, área de recurso humano, área pedagógica (Instituto, DRE, MINEDU)	Análisis documentario
Promoción	Índice de valores de promoción (tomando los indicadores de evaluación)	Docente, área de recurso humano	Análisis documentario

8.3 Muestra

Para el presente estudio será de tipo cualitativo -cuantitativo, se propone utilizar una muestra de tipo no probabilístico, al criterio del investigador considerando la relevancia de los actores clave de los dos (02) IES seleccionados.

Los individuos de análisis que serán considerados son los actores del sistema educativo de los IES consignadas según los términos de referencia. La Tabla 3 muestra las dimensiones, instrumentos y población objetivo del estudio.

Tabla 3: Dimensiones, instrumentos y población objetivo del estudio

Dimensiones	Población objetivo	Instrumentos
Normativo	Autoridad y área de recurso humano	Análisis documentario
Perfil docente: Competencias capacidades y actitudes	Docente	Reportes académicos – desempeño / Encuesta Entrevista / reportes académicos – desempeño / Encuesta
Perfil docente: Formación y experiencia profesional	Docente	reportes académicos – desempeño / Encuesta
Selección	Docente, Área de Recursos Humano	Análisis documentario
Evaluación	Docente, Área de Recursos Humanos, Área Pedagógica (Instituto, DRE, MINEDU)	Análisis documentario
Promoción	Docente, área de recursos humanos	Análisis documentario

Fuente: Elaboración propia.

IX. Bibliografía

- Asociación Civil Transparencia (2008). GUÍA PARA LA EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE LEY. Lima.
- Banco Mundial (2002). Construir sociedades de conocimiento. Banco Mundial. Washington.
- Beltrán, A., y Seinfeld, J. (2011) Hacia una educación de calidad: La importancia de los recursos pedagógicos en el rendimiento escolar - Informe Final. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) y Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). 2011,
- BID, 2006, La política de las políticas públicas, informe 2006. Editorial planeta.
- Congreso de la República Ley N° 29394, Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Congreso de la República (2006). Ley 28740, Ley de creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad (SINEACE).
- Congreso de la República. (2013) Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed MethoD.S. Approaches. (3rd Ed.). Thousand Okas, CA: Sage.
- Cochran, C.E., Mayer, L.C. Carr, T.R., Joseph Cayer, N., McKenzie, M.J., Peck, L.R. (2011). American Public Policy An Introduction. Third edition. Canada: Cengage Learning. En: Birkland, T.A. (2015). An Introduction to the Policy Process: Theories, Concepts and Models of Public Policy Making. 3rd edition. London: Routledge.
- Cox, Gary y Matthew McCubbins. 2001. "The Institutional Determinants of Economic Policy". En Presidents, Parliaments, and Policy: Political Economy of Institutions and Decisions, editado por Stephen Haggard y Matthew McCubbins. Cambridge, RU: Cambridge University Press.
- Denzin, Norman K.; Lincoln, Yvonna S., eD.S.. (2005). The Sage Handbook of Qualitative Research (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ferreyra, M. M., Avitable, C., Botero Álvarez, J., Haimovich Paz, H., Urzúa, S. (2017). At a CrossroaD.S. Higher Education in Latin America and the Caribbean. Washington: World Bank.
- Gobierno del Perú. Constitución Política del Perú.
- Hanushek, E.A., Woessmann, L. (2007), Education Quality and Economic Growth, Washington, World Bank.
- Harbison, R. y E. Hanushek (1994). Educational Performance of the Poor: Lessons from Rural Northeast Brazil. Comparative Education Review, Vol. 38, No. 2 (May, 1994), pp. 284-288.

- Jones, C. O. (1970) An Introduction to the Study of Public Policy. Belmont, CA: Duxbury Pres. En Roth Deubel, A. (2002). Políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación. Bogotá: Ediciones Aurora.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). Interviews. Learning the Craft of Qualitative Researcch Interviewing. (2nd Ed.). Thousand Okas, CA: Sage. En: Alshenqeeti, H. (2014). Interviewing as a Data Collection Method: A Critical Review. English Linguistics Research Vol. 3, No. 1; 2014.
- OCDE (s/f). La formulación de políticas en la OCDE: Ideas para América Latina.
- Perú. Congreso de la República. Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Perú. Congreso de la República (2009). Ley N° 29394 – Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- Perú. Congreso de la República (2014). Ley Universitaria - Ley 30220.
- Perú. Dirección Regional de Lima Metropolitana (2013). Resolución Directoral Regional N°07296-2013-DRELM que aprueba el programa de capacitación técnica de formador de formadores en mecatrónica automotriz.
- Perú. Ministerio de Educación. (2014). Protocolo de acompañamiento pedagógico. Lima: MINEDU.
- Perú. Ministerio de Educación (2017). Resolución de Secretaría General N° 040-2017MINEDU que aprueba la norma técnica que regula el concurso público de contratación docente en institutos y escuelas de educación superior públicos.
- Perú. Ministerio de Educación. (2015a) Resolución Vice-Ministerial N° 017-2015MINEDU que aprueba la norma técnica de infraestructura para locales de educación superior.
- Perú. Ministerio de Educación. (2015b) Resolución Vice-Ministerial N° 069-2015MINEDU que aprueba el diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica.
- Perú. Ministerio de Educación. (2015c)Resolución Vice-Ministerial N° 073-2015MINEDU que aprueba la norma técnica para la creación y autorización de funcionamiento de institutos y escuelas de educación superior tecnológicos, y aprueba la norma técnica para el registro y visación de títulos de la educación superior.
- Perú. Presidencia del Consejo de Ministros. (2013a). D.S. N° 004-2013-PCM establece entre los objetivos específicos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP, 2013).
- Presidencia del Consejo de Ministros, (2013b). Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944. D.S. 004-2013-ED.

- Perú. Presidencia de la República. Decreto Supremo 011-2012-ED que aprueba el Reglamento de la Ley General de Educación.
- Perú. Presidencia de la República. Decreto Supremo N° 010-2015-MINEDU que modifica el Reglamento de la Ley 29394 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Perú. Presidencia de la República. Decreto Supremo N°004-2010 Reglamento de Ley N° 29394, Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Perú. Presidencia de la República. D.S. N° 001-2015-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU
- Perú. Presidencia de la República. Ley N° 27869, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales
- Perú. Presidencia de la República. (2003) Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Pillay, Pundy (2011). Higher Education and Economic Development Literature review. Wynberg: Centre for Higher Education Transformation (CHET)
- Presidencia de la República, 2010, Decreto Supremo 004-2010 – Reglamento de la Ley N° 29394 – Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- Retolaza Eguren, I. (2010). Teoría de cambio. Un enfoque de pensamiento-acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.
- Retos para el Aseguramiento de la Calidad. Lima: SINEACE.
- Rodríguez, J. S. Montoro, L. (2013) La educación superior en el Perú: situación actual y perspectivas. Cuaderno de trabajo N°370. Lima: PUCP – Facultad de Economa (Diciembre 2013).
- Rogers, P. (2014). Theory of Change. Methodological Briefs Impact Evaluation No. 2. Florence: United Nations Children's Fund (UNICEF).
- Ruiz Bueno, C. (2001). La evaluación de programas de formadores en el contexto de la formación de y para la empresa. Tesis de doctorado. Universitat Autonoma de Barcelona. Facultat de Ciencies de l'Educacio.
- SINEACE (2016a). Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior. Julio
- SINEACE (2016b). HACIA UNA CULTURA DE LA CALIDAD. Sistematización de la experiencia de seisinstitutos de educación superior en el Perú. Lima: SINEACE.
- UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Recuperado de (02/08/17) http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf
- UNICEF (2014). Enfoques participativos. Síntesis metodológica N° 5. Florencia: UNICEF.

- TURLINGTON, B, 1998. "Foreword", en reforming the Higher Education Curriculum: Internationalizing the Campus, J. Mestenhauser y B. Ellingboe (eD.S.) Poenix Arizona: American Counsil of Education.

- Yamada, G. Castro, J.F. Rivera, M. (2012). Educación Superior en el Perú: Retos para el aseguramiento de la calidad. Lima: SINEACE.

- Yamada, G., Cárdenas, M. (2007). "Educación superior en el Perú: rentabilidad incierta y poco conocida". Economía y Sociedad, N°63, CIES, abril 2007.

- Yamada, G. Castro, G. Bacigalupo J. Velarde, L. (2013). Mayor acceso con menor calidad en la educación superior: algunas evidencias desde las habilidades de los estudiantes. Apuntes, 40(72), 7-32.

Capítulo 2

Diseño del diagnóstico de lineamientos de política, normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores

I. Introducción

Mediante el presente documento, se detalla el diseño del diagnóstico para la formulación de lineamientos de políticas, normas y procedimientos, para la selección, evaluación y promoción de formadores en las Instituciones de Educación Superior (IEST), que permita identificar en el marco de la normativa, oportunidades de mejora y fortalecer las capacidades institucionales para la formación de formadores, que responda a los planes de estudio de carrera, al Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior (DCBN/ES), al Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica (CNOFETP)[16]y al Modelo de Calidad de Acreditación. El proceso de diagnóstico permitirá construir la propuesta de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de la Carrera de Enfermería Técnica del IEST Arahua y la Carrera de Producción Agropecuaria del IEST CEFOP La Libertad. Este proceso incluye, la elaboración de criterios y escalas de evaluación, instrumentos de evaluación de los perfiles del personal directivo y docente en las Instituciones en mención.

La implementación de políticas destinadas para la selección, evaluación y promoción de docentes formadores, que asuman el rol de formar a nuevos docentes en las IEST antes citadas, no solo contribuye al aseguramiento de la calidad formativa de estos docentes, sino que también como agentes del proceso formativo, fortalecerá la planificación del programa de estudios y la capacidad de gestión de la institución superior. El reto no solo es, mejorar la calidad de la enseñanza de los alumnos o de los docentes, sino transformar la gestión institucional para responder a la nueva política en el marco de su marco normativo institucional. La implementación de políticas de formadores, incorpora una nueva visión de gestión docente en comparación a los procesos rígidos de organización; debemos como menciona Duderstadt, 2000, pág. 296 "transformar un conjunto de hábitos rígidos de pensamiento y organización que no logran responder, lo suficientemente rápido y radical, a los cambios".

La Ley N° 28044, Ley General de Educación (artículo 49) define a la educación superior como la segunda etapa del Sistema Educativo que "consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país". Esta misma definición, con ciertos matices la asume la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30512[17], que modifica el artículo 49° de la Ley N° 28044, al definirla como la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber(…) contribuye al desarrollo y sostenibilidad del país y su adecuada inserción internacional. Pero el Marco normativo de la Carrera Docente de los IES la constituye la Ley N° 30512, regulando en sus artículos 1°, 4°, 5°, 66°, 68°, 70°, 72°, la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión supervisión, fiscalización, desarrollo docente, política de aseguramiento de la calidad entre otros.

16. Resolución Viceministerial N° 069-2015-MINEDU, aprueba el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior (DCBN/ES) y el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica (CNOFETP)

17. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes

En las Instituciones de Educación Superior (IES), específicamente, el proceso de selección, evaluación y promoción referidas a docentes "formadores" es un componente y/o categoría formativa no prevista en la normatividad común de la educación superior[18]. Sin embargo, en la Educación Básica Regular (EBR), la Ley N° 29994, Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial regula sobre el docente formador, y establece en su artículo 12° la finalidad de la formación en servicio considerando las siguientes: a) Ofrecer oportunidades para que los docentes, en los espacios en que se desempeñan, puedan construir nuevo conocimiento respecto a su práctica, teorizar sobre su trabajo y conectarlo con aspectos más amplios, trabajar en comunidades docentes y participar en la construcción de proyectos educativos. b) Mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y la capacidad de los docentes para reflexionar constantemente sobre sus prácticas, c) Fortalecer las competencias y desempeños profesionales establecidos en el Marco de Buen Desempeño Docente durante su ejercicio profesional, d) Promover la especialización y actualización permanente de los profesores en las modalidades, niveles y especialidades en las que enseñan, e) Incidir en la renovación de su práctica pedagógica en concordancia con las necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes, los avances pedagógicos, científicos, y tecnológicos.

En cuanto a la calidad de la educación superior, el artículo 13° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación la define como "el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida". Por su lado, el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior (Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 076-2016-SINEACE (CDAH-P) considera, que "la calidad de la educación se evidencia en una formación integral y en su contribución al desarrollo. Implica una formación no solo en conocimientos sino también humanista, que desarrolla capacidades para ejercer la autonomía, el pensamiento crítico, la participación y la ciudadanía". El Modelo de Acreditación, con el fin de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad, establece el factor de gestión docente (factor 5), definido como un programa de estudios que cuenta con un marco normativo y mecanismos que permiten gestionar la calidad de la plana docente. De esta manera reconoce las actividades de labor docente y de la ejecución de un plan de desarrollo académico para ellos" (SINEACE, 2016a, p.14).

En los términos expuestos, la formulación de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores va a mejorar los procesos vinculados a la gestión docente de las IES y su nivel de formación; de acuerdo con lo establecido con la Ley 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, Ley N° 30512, Ley N° 28044, Ley General de Educación y el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior.

A través de su Componente N° 3 "Fondo de Mejoramiento de la Calidad - FEC", PROCALIDAD, desde la perspectiva de mejora continua, en el marco de sus Planes de Mejora, ha otorgado incentivos financieros al Instituto de Educación Superior Tecnológico ARAHUA (Carrera de Enfermería técnica), y al Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 45 (Carrera de Producción agropecuaria), para elaborar e implementar planes de mejora que incorporen políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de "formadores".

18. La Ley N° 30512 ni la Ley N° 29394 establece dentro de la categoría de la carrera docente al "formador"

El proceso de diagnóstico de las políticas, de las normas y procedimientos para la selección evaluación y promoción de formadores, permitirá constituir una propuesta para la evaluación, selección y promoción de formadores, que incluye lineamientos de política, y procedimientos, así como criterios de evaluación, escalas de evaluación, instrumentos para evaluar los perfiles del personal directivo y docente en las Instituciones de Educación Superior.

II. Objetivos

2.1. Objetivo general

Rediseñar o diseñar lineamientos de política y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores, en las instituciones y/o carreras involucradas que respondan a los estándares de calidad correspondientes.

2.2. Objetivos específicos

- Establecer la situación actual de la normativa y los procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores en educación superior.
- Identificar oportunidades de mejora y fortalecer las capacidades institucionales para la selección, evaluación y promoción de formadores en educación superior.
- Diseñar o rediseñar lineamientos de política y normas para la selección, evaluación y promoción de formadores en educación superior.
- Diseñar o rediseñar procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores en educación superior, que incluya criterios de evaluación, escalas de evaluación, e instrumentos para evaluar los perfiles del personal directivo y docentes[19].

III. Marco conceptual

El diagnóstico es un procedimiento ordenado, sistemático, que permite conocer y establecer de manera clara determinada circunstancia, a partir de observaciones y datos concretos. Este procedimiento conlleva una evaluación, y valoración de acciones en relación con objetivos. A nivel institucional, Souza (1998), define el diagnóstico[20], como un método de conocimiento y análisis del desempeño de una institución, interna y externamente, de modo que pueda facilitar la toma de decisiones. A este nivel, se propone una aproximación metodológica cualitativa, se busca recolectar información en profundidad sobre los comportamientos, motivaciones y razones vinculados al comportamiento humano, examinando el cómo y el porqué de las decisiones subjetivas (Denzin y otros, 2005).

Los procedimientos, según Melinkoff (1990), consisten en describir detalladamente cada una de las actividades a seguir en un determinado proceso, por medio del cual se garantiza la

19. Los criterios de evaluación y escalas de evaluación es para el personal docente, dado que de acuerdo a la Ley 30512, los cargos directivos (Director General y Jefes de Área) no están dentro de la carrera del profesorado, sin embargo, el TDR menciona que se desarrollen instrumentos de evaluación del perfil a nivel de directores.

20. Andrade de Souza, Teobaldo. Diccionario profesional de Relaciones Públicas y comunicación y glosario de términos angloamericanos, Sao Paulo, 1968. p.28.

disminución de errores, obtener la mejor forma de llevar a cabo una actividad, considerando los factores del tiempo, esfuerzo y dinero, (Gómez, 1993). En esa línea y con base a lo establecido en la Ley N° 29944, Ley de Carrera Pública Magisterial, donde se establecen las condiciones y mecanismos para la selección, evaluación y promoción de docentes de la Educación Básica, y considerando lo establecido en la Ley 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación superior y su reglamento; como en la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, se diseñarán procedimientos para la selección, evaluación y promoción de docentes formadores. Los procedimientos e instrumentos están orientados al diseño, implementación y resultados.

La selección, evaluación y promoción de docentes son procesos de gestión docente, regulares, establecidos en las normas educativas del sector para garantizar la calidad educativa. Para Woodhouse, 1999, la "garantía de la calidad se refiere a políticas, actitudes, acciones y procedimientos para asegurar que la calidad se ha mantenido y afianzado"[21]. Los referidos procesos, se llevan a cabo según las características y particularidades de los objetivos que se quiere medir y alcanzar en términos de resultados; por lo general se realiza como una evaluación ordinaria y obligatoria para la permanencia en la carrera pública del docente (art. 72°, Ley N° 30512). De acuerdo con Hudzik y Stohl, los resultados se encuentran "usualmente asociados más cercanamente con la medición de consecución de objetivos y las misiones de instituciones (…) y son las medidas realmente importantes". Para el diseño de las políticas y procedimientos de formadores de las IES, en el marco de lo establecido en la Ley General de Educación, las políticas y procedimientos centrados en la selección evaluación y promoción de formadores se circunscribe en términos generales al logro de las competencias profesionales, a la formación permanente y continua, con alto nivel de especialización y perfeccionamiento. A "la investigación, creación y difusión de conocimientos; a la proyección a la comunidad (art. 29°, Ley N° 28044) como un proceso integral de formación. Esto, es concordante con la finalidad de la educación superior prevista en el artículo 49° de la Ley N° 28044, que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber(….) contribuye a su adecuada inserción internacional.

En lo concerniente a la calidad académica del docente, el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, la define como "Juicio de valor sobre la distancia entre el nivel de logro de objetivos académicos y administrativos que alcanza la institución, teniendo como patrón el nivel exigido por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa- SINEACE" (SINEACE, 2016a, pág. 29[22]). El proceso de acreditación incluye un conjunto de estándares vinculados a la gestión docente, es decir para la selección, evaluación y promoción de formadores[23] de los IES públicos, los cuales serán considerados en el estudio. Estos estándares constituyen indicadores de calidad de la oferta docente en los IES, y son monitoreados en el marco del proceso de acreditación. Es así que, la mejora de la calidad de la educación superior implica el diseño e implementación de un conjunto de políticas y procedimientos vinculados a la oferta docente como el de "selección, evaluación y promoción" de docentes formadores de las instituciones materia de estudio, a fin de lograr los estándares de calidad establecidos por el sector.

21. Es una definición general
22. Aprobado por Resolución de Presidencia AH-P N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P
23. Los formadores son docentes titulados con experiencia laboral que se desempeñan como docentes de los estudiantes de las carreras específicas de los institutos superiores

3.1. Selección, evaluación y promoción

3.1.1. Selección

Chiavenato (2002), define la selección como el "proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado". Por su lado, Stephen Robbins (1996), señala que el objetivo de una selección eficaz es vincular las características individuales (habilidad, experiencias, etc.) con los requisitos del puesto. Extrapolando estos conceptos al ámbito educativo, encontramos que Nieto (1982), resalta la necesidad de que los procesos de selección docente transiten de los modelos de selección tradicional, en algunos casos, centrados en un examen de selección, hacia modelos de selección docente que consideren todas las competencias, capacidades y habilidades del buen profesor.

En el marco señalado, podemos definir la Selección como la acción o actividad que realizan los responsables (Directivos) de la IES o instancias competentes para elegir, siguiendo determinados parámetros y condiciones, a las personas más idóneas para ocupar un cargo o puesto vacante de formador en dichas instituciones. A nivel metodológico, el proceso de selección de formadores para los IES debe contemplar criterios de perfil (formación, grados), experiencia (general, de la carrera o disciplina, en el IES), liderazgo, desempeño docente, experiencia en investigación e innovación, competencia pedagógica para desempeñarse como formador de los IES entre otros requisitos.

La normativa de la educación superior relacionada a la selección docente, establece ciertos lineamientos orientadores. La Ley 29394 dispone entre otros, que para la docencia en un Instituto y Escuela de Educación Superior público, se requiere tener: a) Título profesional en la carrera o programa en la que desempeñará su labor docente. b) Experiencia profesional mínima de tres (3) años en el área o especialidad (…). La Ley N° 30512 dispone entre otros, que para la docencia en los IEST se requiere contar con título académico, dos años de experiencia laboral, y contar con grado de maestro. Por otra parte, el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) establece ciertos requisitos como: a) Poseer título de profesor o de licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior[24]. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú, b) Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia, c) No haber sido condenado por delito doloso, d) No haber sido condenado ni estar incurso en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos", e) No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013b, Art. 18)[25]. La selección se realiza mediante concurso público a cargo de un comité especializado, y se realiza por etapas (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013b, Art. 19).

24. En el caso de IEST el equipo docente es multidisplinario
25. La mayoría de estos requisitos también lo regula el artículo 70° de la Ley N° 30512

A nivel de la Educación Superior Universitaria, el artículo 83° de la Ley Universitaria N°30220[26], dispone que el acceso a la docencia se hace por concurso público de méritos. La admisión "tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante". Uno de los criterios de selección está vinculado al tipo de contrato, el cual estipula que, en toda institución universitaria, sin importar su condición de privada o pública, por lo menos el 25 % de sus docentes deben ser a tiempo completo.

Finalmente, la comparación e identificación de las mejores prácticas de selección en entornos similares son dos elementos adicionales que forman parte del ejercicio de la selección del docente. Asimismo, la selección comparativa ayuda al diseño de políticas de formadores.

3.1.2. Evaluación

Para la definición de la evaluación en el ámbito educativo, Saravia y López (2008)[27], coinciden en que debe utilizarse una definición que proporcione mayores aportes para lograr el perfeccionamiento de la labor docente. Convirtiendo a la evaluación del desempeño docente, más que en un proceso mediante el cual se obtiene información sobre unos aspectos sujetos a valoración, en uno que intenta convertirse en insumo principal para el desarrollo y el mejoramiento integral del objeto de evaluación que en este caso es contribuir al mejoramiento de la educación. Por su lado, Deardorff, Pysarchik y Yun (2009), sostienen que "la evaluación de resultados es posible"; Knight, (2008), cuando habla de fundamentos emergentes a *nivel nacional,* se refiere al desarrollo de recursos humanos, desarrollo social; y a *nivel institucional* al perfil, afianzamiento de la calidad, clasificación internacional, desarrollo estudiantil y de la plana docente.

En el marco señalado, podemos definir a la evaluación como el proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia de un docente (formador), en el desempeño de su función docente en la IES. A nivel metodológico, la evaluación de formadores debe contemplar: el diagnóstico y el plan formativo, el análisis del proceso de formación, el cumplimiento del plan y el grado de desarrollo de los desempeños docentes establecidos.

En el campo de la evaluación de docentes en la Educación Superior, el artículo 72° "Evaluación para la permanencia", de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, establece una evaluación ordinaria de permanencia en la carrera pública del docente de IES y EES públicos, la cual es obligatoria y se realiza cada tres años. Previa a esta evaluación ordinaria, el docente participa en un programa de fortalecimiento de sus capacidades. A nivel universitario según el artículo 84° de la Ley N° 30220, la evaluación se realiza para ratificar, promover o separar de la docencia al profesor en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación.

En el ámbito de la Educación Básica Regular (EBR), el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial[28] Ley N° 29944 fija que la evaluación de desempeño tiene como finalidad

26. Admisión y promoción en la carrera docente
27. Saravia, L; López, M. (2008) La evaluación docente. Perú, una experiencia en construcción. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa
28. Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento (DS N° 044-2010)

comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013b, Art. 24).

En suma, el proceso de evaluación es una actividad recurrente como mecanismo de revisión de la calidad formativa de los docentes. Para ello se utilizan indicadores de desempeño, cualitativos o descriptivos, que permitan medir el desempeño del docente en sus diversas funciones o roles que desempeña en la IEST.

3.1.3. Promoción

La Promoción, refiere a un proceso permanente y planificado que registra y reconoce la mejora continua de los docentes. Se define como una línea de acción, cuyo propósito es combinar las necesidades en cuanto a cualificación del personal docente de los IES con las aspiraciones de mejora profesional de los formadores, de acuerdo con su potencial, perfil profesional, preferencias, expectativas y resultados de evaluación de desempeño profesional. La promoción incluye los incentivos económicos y no económicos que favorezcan el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan institucional de formación docente de los IES.

La preocupación por incrementar la calidad de la enseñanza, y por mantener alta la motivación de los docentes a lo largo de su vida profesional, ha hecho que en América Latina se establezca un sistema de promociones dentro de la carrera docente o carrera magisterial. De esta forma, en la legislación de la totalidad de los sistemas educativos latinoamericanos se regula algún mecanismo para reconocer de forma objetiva y pública el buen desempeño de los docentes mediante la mejora de su situación económica y profesional (UNESCO, 2005[29]). A nivel de la educación universitaria el artículo 83° de la Ley N° 30220, establece lineamientos y/ requisitos para la *promoción* de la carrera docente universitaria, en la categoría de *profesor principal*, asociado y auxiliar. Para ser profesor principal se requiere título profesional, grado de Doctor el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Para ser *profesor asociado* se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. Para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional.

Algunos criterios de corte salarial[30] relacionados a la promoción docente la constituyen la antigüedad, formación adicional, evaluación del desempeño docente, condiciones especiales, entre otros. Respecto a la promoción por asunción de tareas de mayor responsabilidad como director o supervisor, son: los títulos académicos, la formación adicional, la evaluación del desempeño docente o la posesión de determinadas categorías o grados en el escalafón (UNESCO, 2005).

29. UNESCO (2005) Protagonismo docente en el cambio educativo. Sistemas de reconocimiento y promoción del desempeño profesional. Pág. 52
30. UNESCO (2005) Protagonismo docente en el cambio educativo. Sistemas de reconocimiento y promoción del desempeño profesional. Pág. 56, 57

3.2. Formador docente

El formador, es definido como el docente titulado con experiencia laboral que se desempeña como docente de los estudiantes en áreas específicas, cumple un rol central en la calidad de la oferta formativa y como formador de nuevos docentes. La condición de docente formador está determinada por su desempeño, por su contribución a la mejora de la oferta formativa dentro de un área de conocimiento específico. (Jiménez, 1996, p.307) este agente se define, como toda persona que de alguna forma o manera tiene relación con la formación, desde la óptica de la responsabilidad de la concepción o de la realización de la misma. Comprende un grupo heterogéneo de personas, con profesiones muy distintas, difícil de discernir, conceptualizar, de establecer responsabilidades y de asignar funciones. La distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en las que tienen que operar (formación profesional reglada o no), los niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la diversidad de grupos destinatarios, no hacen sino añadir complejidad a una "PROFESIÓN" nueva y no perfilada en la mayor parte de sus competencias". Por su parte, Ruiz (2001), señala que la figura del formador reúne un conjunto heterogéneo de perfiles, grupos y profesiones que se desempeñan en la formación inicial o en servicio, y que se encargan de la enseñanza a diferentes grupos en distintos ámbitos sociales.

Sobre la formación docente en el Perú, Díaz (2015), precisa que existe un consenso en que los docentes requieren una formación más completa y compleja, pues tienen enormes dificultades para trabajar con el enfoque por competencias (programar, enseñar y evaluar "el saber, el saber hacer y el saber ser"), además del uso del método activo, de las pedagogías basadas en el desarrollo de proyectos, resolución de problemas y de investigación elemental.

En esta área de desempeño, el Ministerio de Educación, en búsqueda de la mejora de la práctica pedagógica docente, ha implementado el Acompañamiento Pedagógico[31], como una estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en la escuela, donde los actores educativos son el acompañante pedagógico, el *docente coordinador y el formador de acompañante pedagógico.* Aquí, el formador -de acompañantes pedagógicos- es un profesional de educación (docente) con perfil idóneo y es responsable de *fortalecer* las capacidades de los acompañantes pedagógicos y docentes coordinadores, mediante procesos formativos de asesoría y monitoreo en las visitas en campo y las reuniones de trabajo para lograr la implementación eficaz y eficiente de la estrategia.

3.2.1. Formador docente en la Educación Superior

En las IES, el área de desempeño del docente formador, no se encuentra establecida en la normativa de la Educación Superior. La Ley 29394 y la Ley N° 30512 establecen como área de desempeño docente, dos áreas: a) área de docencia y área de gestión pedagógica. En contraste a ello, el Reglamento de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial (Decreto Supremo Nº004-2013), dispone cuatro (04) áreas de desempeño laboral en la carrera pública magisterial que posibilitan el desarrollo profesional del docente, a través de cargos y funciones que tienen incidencia en la calidad de la prestación del servicio educativo.

31. MINEDU (2014) Protocolo de Acompañamiento Pedagógico

Estas áreas de desempeño comprenden: a) gestión pedagógica, b) gestión institucional, c) formación docente, d) innovación e investigación. En el *área de Formación Docente* es donde los profesores diseñan, ejecutan y evalúan programas de formación de sus pares, en el marco de la política de formación docente continua, además de elaborar estrategias de acompañamiento pedagógico a los profesores de las instituciones educativas para mejorar su práctica docente (ver cuadro comparativo de desempeño).

Tabla 4: Comparativo de área de desempeño docente

Ley de Reforma Magisterial	Ley de Institutos 29394 y 30512
1. Gestión pedagógica 2. Gestión institucional 3. Formación docente 4. Innovación e investigación	1. Docencia 2. Gestión pedagógica

Los lineamientos de política y procedimientos de selección, evaluación y promoción del docente formador de las IEST, se sustentan en el marco de la política de formación continua, permanente, de capacitación y actualización en servicio. A su vez responde a lo establecido en el Proyecto Educativo Nacional[32], que en su objetivo estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia", propone asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como una formación continua e integral." En ese sentido, las políticas de selección, evaluación y promoción del "formador" se enmarcan en el programa de formación y capacitación permanente vinculado a la formación inicial, su capacitación y actualización en servicio, previsto en el artículo 60° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, dado que conforme lo establece este mismo artículo legal, las formaciones de este tipo son aplicables y se articulan en las Instituciones de Educación Superior.

De acuerdo al artículo 5° de la Ley N° 30512, Ley de Institutos, Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, las IEST *brindan programas de formación continua*. Este programa como lo dispone el artículo 29° de la citada Ley, la gestiona y organiza la "Unidad de formación continua" según corresponda[33].

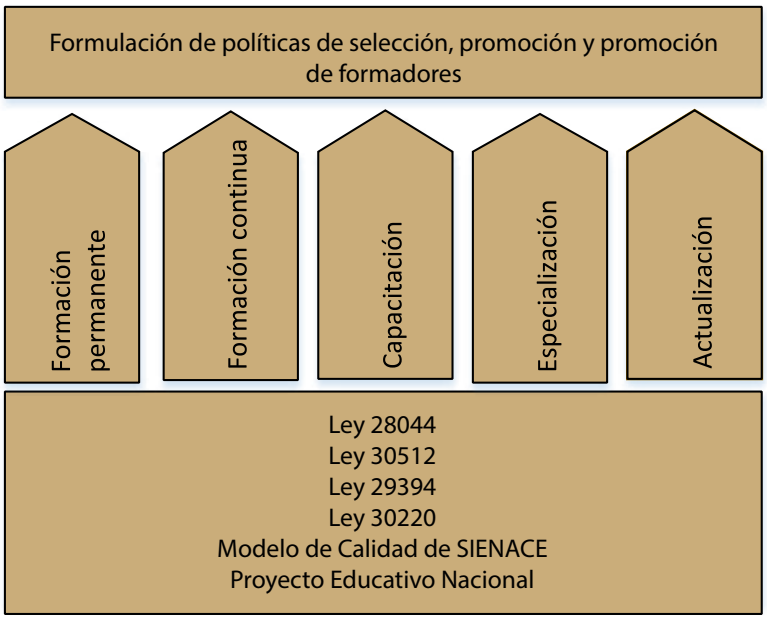
En el marco de la calidad, el "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" (pág. 8, literal 2.3.1), establece la Acreditación como un proceso de mejora continua. "Entendiendo la mejora continua como la actividad recurrente para mejorar el desempeño, se debe considerar, tanto el establecer objetivos para cumplir con el perfil de egreso, como oportunidades para la mejora de los procesos" (pág. 9). El modelo de acreditación es compatible con la definición de calidad prevista por la Ley N° 28044, Ley General de Educación, "como el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida"[34]. Asimismo, el modelo se articula con la

32. Proyecto Educativo Nacional, aprobado por RS N° 001-2007-ED. Objetivo estratégico 3: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.
33. Depende de la Dirección General y es responsable de planificar, organizar, ejecutar, supervisar, monitorear y evaluar los programas de formación continua institucionales, segunda especialidad y profesionalización docente
34. Ley N° 28044, Ley General de Educación, Artículo 13

Ley 30512[35], que dispone el proceso de acreditación voluntaria de la calidad educativa en los Institutos de Educación Superior. Excepcionalmente, la acreditación de la calidad de algunos programas de estudios es obligatoria por disposición legal expresa. Entre los factores se considera una "Carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral".

El gráfico resume el sustento normativo de los lineamientos para la selección, promoción y promoción de formadores.

Gráfico N° 1: Sustento normativo para la selección, promoción y promoción de formadores



Elaboración propia

3.3. Perspectiva intercultural

En el marco de la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad (D.S. N° 005-2017-MC), Eje 1, lineamiento 2, acción 7, la Política de Modernización de la Gestión Pública (D.S. N° 004-2013-PCM)[36] se incorporará y considerará los criterios de interculturalidad en el diseño de lineamientos de política y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior. El enfoque intercultural es transversal, a nivel de carrera e institucional, vertical a nivel intergubernamental y horizontal a nivel sectorial. La interculturalidad es un principio de la educación superior fijada en el artículo 4° literal j) de la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior[37] y en el artículo 8° de la Ley N° 28044. De igual forma el *pluralismo y el diálogo intercultural* es un principio de la educación universitaria, prevista en el artículo 5° literal (5.8).

35. Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes, Artículo 27
36. Esta norma dispone que en todo diseño de políticas públicas deben incorporarse criterios de interculturalidad e inclusión y las prácticas democráticas
37. La pertinencia es un criterio de interculturalidad

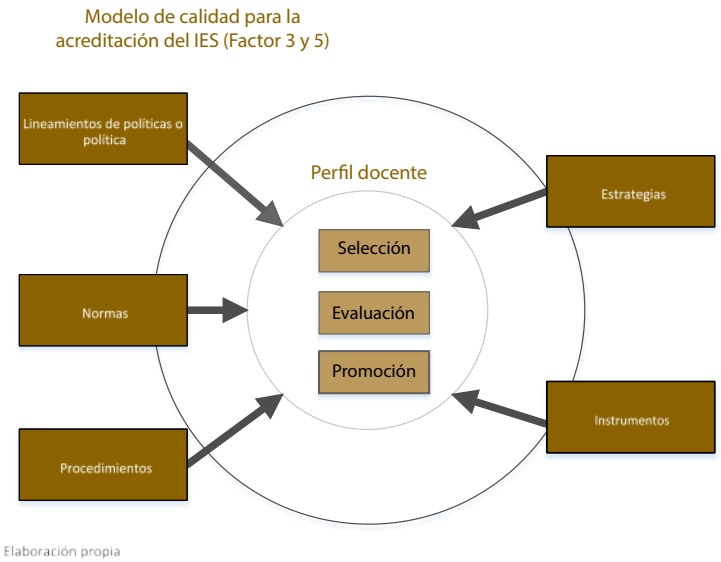
IV. Metodología

El marco conceptual sobre la selección, evaluación y promoción de formadores en la educación superior, nos proporciona una descripción de las dimensiones, variables e indicadores para su análisis[38]. El proceso metodológico de la formulación de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de Instituciones de Educación Superior se engloba dentro de la condición *"Calidad"* como un conjunto de políticas básicas para mejorar la calidad del docente formador en concordancia con los modelos de calidad del SINEACE, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes[39].

La metodología que se presenta en este documento, contiene una recopilación de información de las variables y/o elementos a alcanzar los objetivos. Plantea dos métodos de investigación: cuantitativa y cualitativa. En el caso de la investigación cualitativa se plantea los instrumentos de: recopilación de documentos institucionales y nacionales (fuentes secundarias), entrevistas, grupo focal –docente[40], grupo focal –Autoridades. En la investigación cuantitativa se tiene el instrumento de la encuesta. Para el propósito del estudio se tiene que considerar lo siguiente: *"La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas"* (Pita Fernández, 2002)

A continuación se presenta el gráfico 1, el cual es un alcance para el diseño de la metodología. Considera lo estipulado en el TdR, el cual señala: "*… verificación de la existencia de lineamientos de políticas o política, normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores…"*

Gráfico N° 2: Diseño de análisis de las dimensiones



Elaboración propia

38. Análisis de la realidad por medio de instrumentos cualitativos y cuantitativos
39. Las dos clases de política educativa se planteó en la metodología del Plan de trabajo del presente estudio 25 Docente de la carrera
40. Diseño en base al proceso metodológico del Plan de trabajo

A continuación, se presenta las dimensiones, variables e indicadores para la construcción de los instrumentos de recojo de información.

4.1. Etapas del desarrollo de los instrumentos de investigación

Etapa 1: Matriz de verificación de las dimensiones y variables explicativas del estudio

Dimensiones	Variables	Indicadores	Descripción
Políticas	-Políticas para la selección, evaluación y promoción de formadores	-Existencia de políticas de selección, evaluación y promoción	Verificación de políticas implementadas a nivel institucional sobre selección, evaluación y promoción de formadores
Normas	Normativa Institucional -Instrumentos normativos -Leyes -Reglamentos -Planes de trabajo -Directivas de supervisión - acompañamiento. -Directivas (otras)	-Existencia de instrumentos -Existencia de reglamentos -Existencia de Planes de trabajo -Existencia de Directivas de supervisión – acompañamiento -Existencia de directivas (otras) -Existencia del Marco de buen desempeño docente	Verificación normativa Institucional, Regional y de Calidad
	-Marco de buen desempeño docente -Compromiso de desempeño -Convenios con otras instituciones para la innovación /Formación docente /Internacionalización -Interculturalidad[41] -Mecanismos para la mejora continua de calidad Normativa regional Políticas de docentes formadores Normas de la Calidad -Licenciamiento -Acreditación	-Existencia del compromiso de desempeño -Existencia de convenios (innovación/formación docente/Internacionalización) -Existencia del enfoque de interculturalidad en los instrumentos de gestión -Existencia de políticas de docentes formadores a nivel regional -Existencia de licenciamiento de la carrera -Existencia de la acreditación de la carrera	

41. Ley de Instituto 29394, 30512 y DS 005 -2017 –MC (que aprueba la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad)

Estrategia	Características de la Estrategia	Características de la Estrategia -Existencia de estrategias articuladas a la s elección, evaluación y promoción de formadores -Existencia de un soporte (mecanismo de implementación de la selección, evaluación y promoción de formadores) -Existencia de una normativa	Estrategias que hacen posible el desarrollo y la articulación de la selección, evaluación y promoción de formadores
Instrumentos	Características de los instrumentos	-Existencia de instrumentos de selección, evaluación y promoción -Existencia de otros instrumentos ***(Ver recopilación de información documentaria)***	Se refiere a los instrumentos de gestión que hace posible los procesos y procedimientos
Modelo de calidad	Factor 3: Aseguramiento de la calidad	-Existencia de planes de mejora institucional - Existencia de un sistema de gestión de calidad (SGC	Se refiere a los mecanismos para el aseguramiento de la calidad educativa del IEST
	Factor 5: Gestión de los docentes	-Existencia de un sistema de Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento - Existencia de un sistema de Plana docente adecuada -Existencia de reconocimiento de la actividad laboral docente	Se refiere a los mecanismos que: gestione la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente; un sistema de gestión que asegura que la plana
		-Existencia de Plan de desarrollo docente	docente sea adecuada y; reconoce la labor del docente, estimule a desarrollar capacidades
Perfil docente: Competencias capacidades y actitudes	Características del perfil docente: competencias, capacidades y actitudes	-Especialidad de la carrera -Nivel académico -Conocimiento normativo -Actualización técnica -Actualización pedagógica -Actualización en TIC -Segunda Especialización (perfeccionamiento) -Trabajo de equipo -Manejo de aula -Liderazgo -Innovación aplicadas en aula	Se refiere a las competencias, capacidades y actitudes del docente

Perfil docente: Formación y experiencia profesional	Características del perfil docente: formación y experiencia profesional	-Experiencia laboral público – privado (técnico profesional) -Experiencia docente (técnico profesional) -Condición del docente (Contratado o nombrado) -Condición del docente (en la carrera pública magisterial) -Experiencia en gestión académica -Experiencia en investigación -Dedicación (Tiempo completo, parcial) -Horas de capacitación por periodo -Desarrollo tecnológico -Docencia vinculación con el medio -Preparación de materiales didáctico, asesoría, tutoría, talleres al estudiante	Se refiere a la formación y experiencia profesional del docente
Selección	Etapa de la de la selección	-Percepción de la selección	Se refiere a la percepción de los docentes en la fase de selección (inicio, proceso y final) de formadores
Evaluación	Etapa de la evaluación	-Percepción de la evaluación	Se refiere a la percepción de los docentes en la fase de evaluación (inicio, proceso y final) de formadores
Promoción	Etapa de la promoción	-Percepción de la promoción -Incentivos para formador de docentes	Se refiere a la percepción de los docentes en la fase de promoción (inicio, proceso y final) de formadores

Elaboración propia

Etapa2: Métodos y técnicas, instrumentos de investigación de las dimensiones

4.1.1. Recopilación de la información documentaria (fuentes secundarias)

La metodología de recopilación de información de documentos de la IES, se basa en la aplicación de los siguientes instrumentos:

- **Instrumentos de gestión** (proyecto educativo institucional, plan de supervisión y monitoreo, manual de organización y funciones, planes de mejora de cada institución,

memoria anual de gestión, plan anual de trabajo, reglamento institucional, manual de procedimientos administrativo, reglamento del consejo directivo, plan de consejería institucional, planes o documentos implementados por disposición del gobierno regional).

- Instrumentos pedagógicos (plan de seguimiento de egresados, guía o reglamento de prácticas pre profesionales, planes de estudio, carpeta pedagógica, directivas, documentos pedagógicos implementadas por la DRE[42]).

- Instrumentos nacionales (la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior (29394), y Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (30512) y otras normas relacionadas a la Educación Superior).

4.1.2. Método cuantitativo

En dicha metodología los individuos de análisis son: docentes de la carrera profesional. Las preguntas planteadas serán abordadas fundamentalmente en un estudio exploratorio que permita identificar la situación actual de los actores, en relación a las dimensiones planteadas.

4.1.2.1. Diseño del método cuantitativo

Busca identificar la situación actual de los actores en relación a las dimensiones planteadas, el diseño que se considera apropiado es el no experimental[43]. Estudios no experimentales son las encuestas de opinión o percepción. En relación a la recopilación de información, esta se realiza en un momento único (Estudio transversal)

4.1.2.2. Selección de la muestra de la población objetivo

La población objetivo está conformada por los: docentes de la carrera. La muestra debe ser representativa estadísticamente de la población de análisis. Para seleccionar una muestra primero se define la unidad de análisis del estudio, de acuerdo al objetivo: *"Formular lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior"*. La muestra debe ser representativa de la población. El tipo de muestra[44] es probabilística, es decir, se selecciona de manera aleatoria donde todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. La ventaja de la muestra probabilística es que puede medirse el tamaño del error en las predicciones, el cual se busca reducir al mínimo.

Como se puede observar, la muestra probabilista se aplicará a la población docente de cada carrera[45] del IEST. La población de docentes de las carreras seleccionadas, presenta una cantidad que no superan la cantidad de 10, es por ello que el cálculo de la muestra será igual al universo de docente considerado por cada carrera.

42. De acuerdo a la Ley Orgánica el Gobiernos Regional, las regiones tienen competencias compartidas con el gobierno nacional en educación básica y educación superior tecnológica y pedagógica
43. A diferencia del no experimental, el experimental es una prueba científica por excelencia
44. El universo de la población objetivo representa una cantidad pequeña, donde el universo será igual que la muestra
45. Docente de la carrera

Para el cálculo de la muestra, en cada segmento deberá seleccionarse el tamaño a partir de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población. Al no tener el valor, se utilizó el valor constante de 0,5.

Z = Nivel de confianza. Se utilizó el 90% de confianza, que equivale a 1,96 (como más usual).

e = Límite aceptable de error muestral. Se estableció en 10% (0,10). 1 = Valor numérico (uno)

Cuadro 5: Muestra por cada Carrera de los IEST

Programas	IEST AURAHUA	IEST CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 45
Carrera de enfermería técnica	-Docentes (5)	-
Carrera de agropecuaria	-	-Docentes (7)

Elaboración propia

4.1.2.3. Instrumento cuantitativo

El instrumento cuantitativo desarrollado es la encuesta online o presencial (Ver Anexo IV), cuyo grupo objetivo lo constituye el docente de la carrera. En el cuadro siguiente se muestra el instrumento, la dimensión y el grupo objetivo para el análisis.

Cuadro 6: Dimensiones e instrumentos a usarse

Dimensiones	Instrumentos
	Encuesta online[46]/presencial
Políticas	-
Normas	-
Estrategias	-
Procedimientos	-
Perfil docente: competencias, capacidades y actitudes	Docente

Perfil docente: formación y experiencia profesional	Docente
Selección	-
Evaluación	-
Promoción	-

Elaboración propia

4.1.3. Método cualitativo

En esta metodología los individuos de análisis son: personal docente[46], autoridades y jefe del área de Recursos Humanos (En adelante RR.HH).

4.1.3.1. Diseño del método cualitativo

En la investigación cualitativa, se diseña instrumentos con la finalidad que el individuo de análisis desarrolle respuestas de manera libre y sin condiciones, fundamentadas en la experiencia, de forma que se entienda la problemática en todas sus dimensiones. En esta investigación se considera las experiencias y los distintos puntos de vista de los individuos de análisis.

4.1.3.2. Selección de la muestra de la población objetivo

La selección de la muestra consiste en la cantidad de individuos de análisis. Para el propósito del estudio se ha considerado a los actores: personal docente[47], autoridades, Comité Directivo y jefe del área de RR.HH.

La muestra para cada instrumento es a criterio del investigador (consultor)[47]. Se considerará un tamaño o número de actores en base a cada instrumento.

Cuadro 7: Grupo focal - Docente /Autoridades

Programas	IEST AURAHUA	IEST CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 45
Carrera de enfermería técnica	-Docente (5 a 10 personas) -Autoridades / área de RRHH (5 a 10 personas)	-
Carrera de agropecuaria	-	-Docente (5 a 10 personas) -Autoridades / área de RRHH (5 a 10 personas)

Elaboración propia

46. Docente de la carrera

47. El criterio del investigador es un principio y una regla de los métodos de investigación. La aplicación de este procedimiento es un consenso entre la comunidad investigadora

Cuadro 8: Entrevista -Autoridades /Docentes

Programas	IEST AURAHUA	IEST CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 45
Carrera de enfermería técnica	-Autoridades / área de RRHH (1 a 3 personas) -Docente (1 a 3 personas)	-
Carrera de agropecuaria	-	-Autoridades / área de RR.HH (1 a 3 personas) -Docente (1 a 3 personas

Elaboración propia

4.1.3.3. Instrumentos

Los instrumentos cualitativos son: entrevista (Ver Anexo II), grupo focal (Ver Anexo III) y documentario. El grupo objetivo lo constituyen los docentes, autoridades, jefe de RRHH y Comité Directivo. En el cuadro siguiente se muestra el instrumento, la dimensión y el grupo objetivo para el análisis.

Cuadro 9: Dimensiones e instrumentos a usarse

Dimensiones	Instrumentos		
	Grupo focal	Entrevista	Documentario
Políticas	-	Autoridades /Jefe de RRHH	Autoridades
Normas	-	Autoridades /Jefe de RRHH	Autoridades
Estrategias	-	Autoridades /Jefe de RRHH	Autoridades
Procedimientos		Autoridades /Jefe de RRHH	Autoridades
Perfil docente: competencias, capacidades y actitudes	Docente	Autoridades /Jefe de RRHH	-
Perfil docente: formación y experiencia profesional	Docente	Autoridades /Jefe de RRHH	-
Selección	Docente	Autoridades /Jefe de RRHH	-
Evaluación	Docente	Autoridades /Jefe de RRHH	-
Promoción	Docente	Autoridades /Jefe de RRHH	-

Elaboración propia

En resumen, se menciona los instrumentos[48] a usarse por cada actor directo perteneciente a la IEST.

Cuadro 10: Resumen de los instrumentos por población objetivo

Actores	Instrumentos			
	Encuesta	Grupo focal	Entrevista	Documentario
Docente	X	X	X	-
Autoridades (Director, Comité de carrera u otros)	-	-	X	X
Jefe de RRHH	-	-	X	X

Elaboración propia

4.2. Dificultades del estudio

El presente estudio, es un tema nuevo y a la vez complejo, en cuanto a su etapa de diseño, considerando que existen variables exógenas que pueden influir en el desarrollo del trabajo de la recopilación de información[49]. Dentro de estas dificultades, se encuentra el no compromiso de los actores directos, por falta de disponibilidad y apertura; poco o nulo conocimiento del tema por parte de la población objetivo. Miedo al cambio organizacional; conflictos internos de la IEST. La otra dificultad a nivel de docente formador radica en que el "formador dedicada a formar nuevos docentes" es un área de desempeño docente de las IES no regulada por la Ley N° 29394, Ley N° 30512 y la Ley N° 28044[50].

Ante ello, se ha considerado cuatro instrumentos que nos aportarán información de las dimensiones planteadas en la metodología[51], manteniendo un grupo de control que nos muestre la realidad o las condiciones actuales de su modelo de formadores. Para el caso, existe un acercamiento con las Autoridades de las IES, lo cual podemos decir que es nuestro grupo de control. En lo concerniente a la falta de regulación normativa del "formador" en las IES, se considerará los marcos generales de la Ley N° 29394, Ley N° 30512, Ley N° 28044 y la Ley de Reforma Magisterial (EBR), para justificar y sustentar su diseño e implementación de la política de "formador"[52]

V. Presentación de datos y resultados del estudio

Para trasmitir y dar a conocer los resultados del diagnóstico se presentarán los datos y resultados de manera precisa, concisa y de fácil de entender.

La presentación de los resultados incluirá descripciones cualitativas o cuantitativas de los datos utilizados en el diagnóstico, interpretaciones de los análisis realizados, a fin de confirmar la fiabilidad y la validez de las técnicas de recojo de la información.

48. El análisis documentario es otro tipo de instrumento, no se encuentra en el cuadro, está mencionado en anteriores puntos del estudio.
49. El entorno organizacional y la normativa aplicable al formador.
50. La denominación de estas normas ya están definidas en los capítulos previos de la presente
51. Estos instrumentos son: La entrevista, grupo focal, la encuesta y el análisis documentario
52. La extrapolación de experiencias exitosas y viables es fundamental en todo diseño de políticas públicas.

5.1. Tablas, Gráficos y Cuadros

Se utilizarán estas herramientas para presentar los datos y resultados de análisis. Las tablas resumen, ordenan la información que se quiere presentar. Los gráficos, van a trasmitir la información, sobre todo enfatizar aspectos del análisis que a criterio del investigar resulten relevantes. Los cuadros van a resumir la información descriptiva o cuantitativa que se pretenda resaltar por su relevancia de manera tabulada.

El uso de la tabla, el grafico o cuadro va depender de cuatro (04) aspectos generales: a) la naturaleza de los datos, o variables que se desea presentar, b) los objetivos y propósitos perseguidos con la tabla, grafico o cuadro, c) la entidad a la que va dirigido el estudio (TdR), y d) la calidad de los resultados que se pretende demostrar y presentar.

VI. Bibliografía

- Consejo Nacional de Educación - Proyecto Educativo Nacional al 2021
- Decreto Supremo N°004-2013. Reglamento de la Ley N° 29944. Ley de Reforma Magisterial
- Denzin, Norman K.; Lincoln, Yvonna S., eD.S.. (2005). The Sage Handbook of Qualitative Research (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deardorff, Pysarchik y Yun 2009, "TowarD.S. Effective International Learning Assessment principles Design and Implementation". En measuring the Succes of the Internationalization of Higher Education. EAIE Occasional Paper 22, Hans de Wit (ed). Amsterdam: Asociacion Europea para la Internacionalizacion de la Educación
- Duderstadt, James J 2000 A University for the 21st Century. Michigan: University og Michigan Press
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia: Ed Mc Graw Hill. • Gómez, F. (1993). Sistema y Procedimiento Administrativo, Caracas: Ed. Fragor
- Hudzik, Jhon, Michael Stohl, 2009, "Modelling Assessment of Outcomes and Impacts from Internationalisation", en Measuring the Succes of the Internationalisation of Higher Education. EAIE Occasional Paper 22, Hans de Wit (ed). Amsterdam: Asociacion Europea para la Internacionalizacion de la Educación
- Knight, Jane 2008, Higher Education in Turmoil. The Changing World of Internationalization. Rotterdam, Holanda: Sense Publishers.
- Ley N° 29944. Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Ley N° 29394. Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior

- Ley N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes
- Ley de Instituto 29394, 30512 y D.S. 005 -2017 –MC (que aprueba la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad)
- Ley orgánica de gobiernos regionales, ley N° 27867 - JNE
- MINEDU (2014) Protocolo de acompañamiento pedagógico
- Melinkoff, R (1990). Los Procesos Administrativos, Caracas: Ed. Panapo
- Nieto, J. (1982). Valoración de la Eficacia Docente. Problemas y Técnicas, Madrid: Ed. Escuela Española
- Saravia, L; López, M. (2008) La evaluación docente. Perú, una experiencia en construcción. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa
- SINEACE (2016). Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Souza, T. (1998). Diccionario profesional de Relaciones Públicas y comunicación y glosario de términos angloamericanos, Sao Paulo
- UNESCO (2005) Protagonismo docente en el cambio educativo. Ed PRELAC
- Woodhouse, David, 1999, "Quality and Quality Assurance", en Quality and Internationalization of Higher Education, Jane Knight y Hans de Wit (eD.S.) Paris: OECD

VII. Anexos

Anexo I: Matriz de consistencia

Dimensiones	Variables	Indicadores	Instrumentos /Público objetivo
Políticas	-Políticas para la selección, evaluación y promoción de formadores	-Existencia de políticas de selección, evaluación y promoción	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH
Normas	**Normativa Institucional** -Instrumentos normativos -Leyes -Reglamentos -Planes de trabajo -Directivas de supervisión - acompañamiento. -Directivas (otras) -Marco de buen desempeño docente -Compromiso de desempeño -Convenios con otras instituciones para la innovación / formador docente / internacionalización -Interculturalidad[53] **Normativa regional Políticas de docentes** formadores **Normas de la Calidad** -Licenciamiento -Acreditación	-Existencia de instrumentos -Existencia de reglamentos -Existencia de Planes de trabajo -Existencia de Directivas de supervisión – acompañamiento -Existencia de directivas (otras) -Existencia del Marco de buen desempeño docente -Existencia del compromiso de desempeño -Existencia de convenios (la innovación / formador docente / internacionalización) -Existencia del enfoque de interculturalidad en los instrumentos de gestión -Existencia de políticas de docentes formadores a nivel regional -Existencia de licenciamiento de la carrera -Existencia de la acreditación de la carrera	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH

53. Ley de Instituto 29394, 30512 y DS 005 -2017 –MC (que aprueba la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad)

Estrategia	Características de la Estrategia	-Existencia de estrategias articuladas a la selección, evaluación y promoción de formadores -Existencia de un soporte (mecanismo de implementación de la selección, evaluación y promoción de formadores) -Existencia de una normativa	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH
Procedimientos	Características de los procedimientos	-Existencia de procedimientos adecuados, articulados y continuo de la selección, evaluación y promoción de formadores	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH
Instrumentos	Características de los instrumentos	-Existencia de instrumentos de selección, evaluación y promoción -Existencia de otros instrumentos **(Ver recopilación de información documentaria)**	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH
Modelo de calidad	Factor 3: Aseguramiento de la calidad	-Existencia de planes de mejora institucional - Existencia de un sistema de gestión de calidad (SGC)	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH
	Factor 5: Gestión de los docente	-Existencia de un sistema de Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento - Existencia de un sistema de Plana docente adecuada -Existencia de reconocimiento de la actividad laboral docente -Existencia de Plan de desarrollo docente	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH

Perfil docente: Competencias capacidades y actitudes	Características del perfil docente: competencias, capacidades y actitudes	-Especialidad de la carrera -Nivel académico -Conocimiento normativo -Actualización técnica -Actualización pedagógica -Actualización en TIC -Segunda Especialización (perfeccionamiento) -Trabajo de equipo -Manejo de aula -Liderazgo -Motivaciones de ser formador de formadores -Innovación	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH Encuesta /Docentes
Perfil docente: Formación y experiencia profesional	Características del perfil docente: formación y experiencia profesional	-Experiencia laboral público – privado (técnico) -Experiencia docente (técnico) -Condición del docente (Contratado o nombrado) -Condición del docente (en la carrera pública magisterial) -Experiencia en gestión académica -Experiencia en investigación -Horas de dedicación (Tiempo completo, tiempo parcial) -Horas de capacitación por periodo -Desarrollo tecnológico -Docencia vinculación con el medio -Preparación de materiales didáctico, asesoría a estudiantes	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH Encuesta /Docentes
Selección	Etapa de la selección	Percepción de la selección	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH Encuesta /Docentes
Evaluación	Etapa de la evaluación	Percepción de la evaluación	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH Encuesta /Docentes
Promoción	Etapa de la promoción	Percepción de la promoción	Análisis documentario / Entrevista /Autoridades -Jefe de RR.HH Encuesta /Docentes

Elaboración propia

Anexo II: Instrumento 1 Entrevista / Autoridades

Pautas a considerar:

1. Adelantar los puntos de la entrevista con anticipación a la autoridad

2. Revisar con la autoridad el significado de la política y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores y, la razón de ser de la presente entrevista.

Dimensiones	Temas a observar en el diagnóstico	Puntos a precisar
Políticas	Políticas para la selección, evaluación y promoción de formadores	Políticas, normas, estrategias, procedimientos e instrumentos para la selección, evaluación y promoción de formadores (tomar en cuenta las variables de las dimensiones) Área u oficina encargada en implementar el mecanismo de selección, evaluación y promoción de formadores Equipo para operativización de la selección, evaluación y promoción de formadores
Normas	Normativa Institucional Normativa regional Normas de la Calidad	
Estrategia	Características de la Estrategia	
Procedimientos	Características de los procedimientos	
Instrumentos	Características de los instrumentos	
Modelo de calidad	Factor 3: Aseguramiento de la calidad	Situación actual del modelo de acreditación en el aseguramiento de la calidad
	Factor 5: Gestión de los docentes	Situación actual del modelo de acreditación en la gestión de los docentes
Perfil docente: Competencias capacidades y actitudes	Características del perfil docente: competencias, capacidades y actitudes	Situación actual de los docentes en relación de sus competencias, capacidades y actitudes. Sobre los docentes que son formadores (en relación a su perfil)
Perfil docente: Formación y experiencia profesional	Características del perfil docente: formación y experiencia profesional	Situación actual de los docentes en relación formación y experiencia profesional Sobre los docentes que son formadores (en relación a su perfil) Sobre el perfil del personal directivo
Selección	Etapa de la selección	Percepción de la etapa de selección (diseño, errores, mejoras)
Evaluación	Etapa de la evaluación	Percepción de la evaluación (diseño, errores, mejoras)
Promoción	Etapa de la promoción	Percepción de la promoción (diseño, errores, mejoras)

Anexo III: Instrumento 2 Grupo focal /Docentes

Pautas a considerar

1. Revisar con los participantes del grupo focal el significado la política y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores; y la razón de ser del presente grupo focal.
2. Revisar con los participantes los temas de las dimensiones (Ver cuadro siguiente)
3. Conducir el debate siguiendo el esquema general:

   ¿Cómo perciben el desempeño de la IEST respecto a este tema?

   ¿Cuáles son sus logros?, ¿por qué?

   ¿Cuáles son los puntos negativos?, ¿por qué?

   ¿Qué sugerencias de mejora pueden plantear?

   ¿Cómo se involucrarían personalmente para hacer realidad esta mejora?

Dimensiones	Temas a observar en el diagnóstico	Puntos a precisar
Perfil docente: Competencias capacidades y actitudes	Características del perfil docente: competencias, capacidades y actitudes	Situación actual de los docentes en relación de sus competencias, capacidades y actitudes. Sobre los docentes que son formadores (en relación a su perfil)
Perfil docente: Formación y experiencia profesional	Características del perfil docente: formación y experiencia profesional	Situación actual de los docentes en relación formación y experiencia profesional Sobre los docentes que son formadores (en relación a su perfil) Sobre perfil de personal directivo
Selección	Etapa de la selección	Percepción de la etapa de selección (diseño, errores, mejoras)
Evaluación	Etapa de la evaluación	Percepción de la evaluación (diseño, errores, mejoras)
Promoción	Etapa de la promoción	Percepción de la promoción (diseño, errores, mejoras)

Anexo IV: Instrumento 3 Encuesta / Docente

INSTRUMENTO 2 – ENCUESTA / DOCENTE

Perfil 1: Competencias, capacidades y actitudes

Nombre y Apellido: _____

Institución: _____

Docente de la carrera: _____

Curso que enseña: _____

---

1. Formación profesional: _____
2. Nivel académico alcanzado:
   1) Título de técnico ( )
   2) Título universitario ( )
   3) Maestría ( )
   4) Doctorado ( )
3. Segunda especialidad: _____
4. Nivel académico alcanzado:
   1) Título de técnico ( )
   2) Título universitario ( )
   3) Maestría ( )
   4) Doctorado ( )
5. ¿Conoce la normativa de la educación superior técnica nacional?
   1) Si ( ) 2) No ( )
6. ¿Conoce la normativa de la educación superior técnica de IEST donde labora?
   1) Si ( ) 2) No ( )
7. ¿Ha tenido actualización técnica? (en el año)
   1) Si ( ) 2) No ( ) ¿Cuántas?:_____Tema: _____

8. ¿Ha tenido actualización pedagógica? (en el año)

   1) Si ( ) 2) No ( ) ¿Cuántas?: _____ Tema: _____

9. ¿Ha tenido actualización en TIC? (en el año)

   1) Si ( ) 2) No ( ) ¿Cuántas?: _____ Tema: _____

10. ¿Tiene conocimiento sobre el rol del docente formador de docente?

    1) Si ( ) 2) No ( )

11. ¿En un momento ha realizado la función de formador de docentes?

    1) Si ( ) 2) No ( ) ¿Cuántos años?: _____ ¿En qué institución?:_____

Perfil 2: Formación y experiencia profesional

Nombre y Apellido: _____

Institución: _____

Docente de la carrera: _____

Curso que enseña: _____

---

1. Experiencia laboral como **técnico:**

   Experiencia en instituciones públicas (años): _____

   Experiencia en instituciones privadas (años): _____

1. Experiencia laboral como **docente:**

   Experiencia en instituciones públicas (años): _____

   Experiencia en instituciones privadas (años): _____

2. Condición laboral:

   1) Contratado ( ) 2) nombrado ( )

3. Condición laboral en la carrera pública

   1) Escala 1 ( )

   2) Escala 2 ( )

3) Escala 3 ( )

4) Escala 4 ( )

5) Escala 5 ( )

4. Condición sobre el régimen de dedicación:

   1) Tiempo completo ( )

   2) Tiempo parcial ( )

5. ¿Ha presentado experiencia en gestión educativa?

   1) Si ( ) 2) No ( ) ¿cuántos años?: _____ ¿En qué institución?: _____

6. ¿Ha realizado investigación en los últimos 3 años?

   1) Si ( ) 2) No ( ) ¿cuántos?: _____ Nombre de su publicación: _____

7. ¿Ha presentado capacitación en este año?

   1) Si ( ) 2) No ( ) Temas: _____

8. En su experiencia como docente de la IEST, ¿Ha desarrollado una sesión de clase vinculado con el medio (ambiente, social, cultural)?

   1) Si ( ) 2) No ( ) Temas: _____

9. En su experiencia como docente de la IEST ¿Ha desarrollado una sesión de clase con tecnologías (innovaciones tecnológicas) para la carrera?

   1) Si ( ) 2) No ( ) Temas: _____

Anexo V: Instrumento 4 – Encuesta / Personal Directivo

INSTRUMENTO 2 – ENCUESTA / PERSONAL DIRECTIVO Perfil

1: Competencias, capacidades y actitudes

Nombre y Apellido: _____

Institución: _____

---

1. Formación profesional: _____
2. Nivel académico alcanzado:
   1) Título de técnico ( )
   2) Título universitario ( )
   3) Maestría ( )
   4) Doctorado ( )
3. Segunda especialidad: _____
4. Nivel académico alcanzado:
   1) Título de técnico ( )
   2) Título universitario ( )
   3) Maestría ( )
   4) Doctorado ( )
5. ¿Conoce la normativa de la educación superior técnica nacional?
   1) Si ( ) 2) No ( )
6. ¿Conoce la normativa de la educación superior técnica de IEST donde labora?
   1) Si ( ) 2) No ( )
7. ¿Ha tenido actualización técnica? (en el año)
   1) Si ( ) 2) No ( ) ¿cuántos?: _____ Tema: _____
8. ¿Ha tenido actualización pedagógica? (en el año)
   1) Si ( ) 2) No ( ) ¿cuántos?: _____ Tema: _____

9. ¿Ha tenido actualización en TIC? (en el año)

   1) Si ( ) 2) No ( ) ¿cuántos?: _____ Tema: _____

10. ¿Tiene conocimiento sobre el rol del docente formador de docente?

    1) Si ( ) 2) No ( )

11. ¿En un momento ha realizado la función de formador de docentes?

    1) Si ( ) 2) No ( ) ¿cuántos años?:____ ¿En qué institución?: _____

Perfil 2: Formación y experiencia profesional

Nombre y Apellido: _____

Institución: _____

---

1. Experiencia laboral como **técnico:**

   Experiencia en instituciones públicas (años): _____

   Experiencia en instituciones privadas (años): _____

1. Experiencia laboral como **docente:**

   Experiencia en instituciones públicas (años): _____

   Experiencia en instituciones privadas (años): _____

2. Condición laboral:

   1) Contratado 2) nombrado

3. Condición laboral en la carrera pública

   1) Escala 1 ( )

   2) Escala 2 ( )

   3) Escala 3 ( )

   4) Escala 4 ( )

   5) Escala 5 ( )

3. Condición sobre el régimen de dedicación:
    1) Tiempo completo ( )
    2) Tiempo parcial ( )
4. ¿Ha presentado capacitación en los temas siguientes?
    1) Planificación, gestión, monitoreo y evaluación de la institución ( )
    2) Diseño de proyecto de presupuesto anual ( )
    3) Diseño de nuevos programas de estudios (oferta educativa) ( )
    4) Convenios de cooperación ( )
5) Normativa sobre el ingreso a la carrera pública docente y para la contratación ( )
6) Gestión de proyectos de investigación ( )

Anexo V: Propuesta de estructura del informe de diagnóstico

PROPUESTA DE ESTRUCTURA DE INFORME DE DIAGNÓSTICO

1. Introducción
2. Objetivos
3. Alcance
4. Marco legal
5. Marco conceptual
6. Fundamentación teórica y empírica
7. Metodología
8. Análisis de lineamientos de política para la selección, evaluación y promoción de formadores
    8.1. Análisis de la articulación con la normativa general
        8.1.1. Normativa para la selección
        8.1.2. Normativa para la evaluación
        8.1.3. Normativa para la promoción
    8.2. Análisis de la articulación con la normativa institucional
        8.2.1. Normativa para la selección

8.2.2. Normativa para la evaluación

8.2.3. Normativa para la promoción

8.2.4. Normativa de calidad –Modelo de calidad

9. Análisis de los procedimientos, estrategias e instrumentos para la selección, evaluación y promoción de formadores

9.1. Procedimientos, estrategias e instrumentos para la selección

9.2. Procedimientos, estrategias e instrumentos para la evaluación

9.3. Procedimientos, estrategias e instrumentos para la promoción

10. Resultados

11. Conclusiones y recomendaciones

12. Bibliografía

13. Anexos

Capítulo 3

Lineamientos de política o de normas y procedimientos para la evaluación, selección y promoción de formadores

I. Introducción

El presente documento de políticas, contiene los lineamientos de políticas o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de docentes *formadores,* que responde a los criterios y estándares de calidad de la Carrera de Enfermería Técnica del IEST AURAHUA y la Carrera de Producción Agropecuaria del IEST CEFOP LA LIBERTAD, en base a la metodología aprobada en el entregable 03[54]. A partir de la constatación técnica de las variables de formación docente realizadas, en el marco de los entregables (02) y (03), se formulan las políticas de *formadores*[55]. La operacionalización de las teorías, datos cuantitativos y cualitativos, la observación y medición son actividades claves en todo proceso de diseño de política pública que todo investigador no debe olvidar. Al proceso de medición y observación, Manheim y Rich, (1998), lo denominan como "la aplicación de un instrumento de medida para asignar valores de alguna característica o propiedad del fenómeno en cuestión de los casos estudiados" (pág. 69)

Los lineamientos de políticas, para crear mayor valor en lo académico, institucional, desempeño docente, logro de competencias, formación continua, calidad docente, se elaboraron considerando los criterios y estándares de calidad definidas en el "Modelo de Acreditación para programas de los IES", las funciones básicas del docente, personal jerárquico, directivo, alumnos, los actores sociales públicos y privados y las instancias de gestión nacional e intermedio (MINEDU, GORE)[56]. Son funciones inherentes de las IES, desarrollar investigación aplicada e innovación, a través del trabajo coordinado de los docentes y estudiantes y de alianzas y sinergias con los sectores productivos, nacionales o internacionales (art. 21, Ley 30512)[57], asimismo de acuerdo al artículo 49° literal 49.1 del D.S. N° 010-2017-MINEDU[58], la investigación e innovación son funciones esenciales de su gestión pedagógica e institucional de las IES. Los docentes, realizan actividades *lectivas y no lectivas* dentro de su jornada laboral. Las lectivas comprenden el desarrollo de actividades previstas en la programación curricular. Las no lectivas comprenden actividades de desarrollo institucional, seguimiento y servicios de apoyo al estudiante y egresado entre otros (art. 114° literales, 114.1, 114.2, 114.3, Ley N° 30512). En este sentido, para una mejor definición del diseño de políticas, se ha contemplado, acciones y medidas de forma transversal en razón del enfoque prevista en el art. 8° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación[59], art. 7° de la Ley N° 30512[60], la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad (D.S. N° 005-2017-MC), Eje 1, lineamiento 2, acción 7 y la Política de Modernización de la Gestión Pública (D.S. N° 004-2013-PCM)[61]. Como lo señala Sotelo Maciel, "la cadena de valor del sector público, además de la producción de bienes y servicios, contempla acciones referidos a la "direccionalidad de las políticas y medidas de política" (Sotelo, 2012).

54 La elaboración de los lineamientos de política responde a las necesidades planteadas por las referidas instituciones superiores en sus "Planes de Mejora"

55 En la formulación están presentes la perspectiva intercultural, áreas de desempeño docente y normas docentes de las IES

56 Lo que implica que la política de selección, evaluación y promoción de formadores está alineada a las políticas de gestión del MINEDU, Gobierno Regional. Asimismo, es congruente con los documentos de gestión tales como: Diseño curricular, Plan de Supervisión y Monitoreo, Manual de Organización y Funciones (Estructura de la IES, funciones), Planes de Mejora, Memoria Anual de Gestión, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, h) Manual de procedimientos Administrativo, Reglamento del Consejo Directivo, Plan de Consejería Institucional, entre otros. 4 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes 5 Reglamento de la Ley N° 30512.

57 La interculturalidad es un principio de la educación

58 Señala que la interculturalidad es un principio de la educación superior

59 Establece que el enfoque intercultural es transversal, horizontal y vertical

60 En la Educación Básica Regular del país. El docente formador es un área de desempeño docente

61 Regulan sobre: la prestación de la formación de IES y EES. Investigación, régimen académico de IES y EES, gobierno y organización de los IES y EES. Áreas de desempeño docente.

El diseño de las políticas, normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de *formadores* a implementarse en las IES, obedecen a los marcos conceptuales, modelos[62], a los fundamentos teóricos e empíricos planteados en los entregables 01) 02), 03), según a lo dispuesto en el TdR. La información del trabajo de campo resultante del entregable 02) "diseño metodológico para la elaboración del diagnóstico" y el entregable 03) "Informe de realización del diagnóstico", fueron relevantes para el diseño, dado que nos ha proporcionado datos empíricos de las dimensiones, variables, instrumentos sobre la selección, evaluación y promoción de formadores de las IES materia de diagnóstico. Asimismo, la elaboración de políticas tiene su fundamento en los documentos institucionales, académicos, documentos de política institucional, y los marcos normativos que regulan el quehacer público de las IES, dado que, por su régimen de gobierno y de organización, el marco legal general y especifico regulan y establecen las reglas de gestión académica, formación docente, la carrera docente, desempeño, la evaluación, monitoreo, selección, promoción, la formación continua, investigación e innovación (art. 2° D.S. N° 010-2017-MINEDU). También las normas regulan; las funciones, deberes y derechos de los docentes, directivos, de alumnos y su relacionamiento con otros actores educativos y sociales (arts. 5°, 6, ° 10°, 21°,29°, 67° Ley N° 30512)[63] (arts. 6°, 10°, 11°, 49°, 80° D.S. N° 010-2017-MINEDU)[64]. Resulta evidente, el ámbito de aplicación de las políticas, normas y procedimientos no se circunscribe únicamente al entorno interno de las IES, por el contrario, por su condición de *servicio público*, tiene un interés público que trasciende más allá de la gestión interna y del interés propio de los "gestores". Respecto al interés público de las políticas Cox y McCubbins (2001), refiere, las "políticas formuladas por un sistema dado promueven el bienestar general y se asemejan a bienes públicos" (es decir, son de interés público).

Las políticas, o normas y procedimientos de *formadores*, además de generar un impacto sobre *los docentes y alumnos o grupos* que conforman la población objetivo; consolidan la formación integral de las personas, produce conocimientos y fomenta su participación en el desarrollo académico de la institución (art. 65°, 66°, 67°, Ley N° 30512). "Los programas como componentes de las políticas públicas, aspiran a provocar algún cambio de situaciones, tendencias, sistemas, prácticas o conductas" (Titmuss 1987). De la misma manera, fortalece el rol del docente de las carreras, el programa de estudios, la ejecución de los programas de formación continua, la calidad de la enseñanza, la capacidad de gestión de las instituciones superiores en comparación al modelo de gestión actual (art. 6°, 10°, 20°, 114°, D.S. N° 010-2017MINEDU), donde el *formador* no es una categoría de desempeño docente normada en la Ley N° 30512, como lo es en la Educación Básica Regular (Ley N° 29994.art. 12)[65]. Como lo señala Dickinson, (2011), "hacen falta programas de estudio y actividades de práctica concebidos de manera cuidadosa, con observación y supervisión permanentes durante su aplicación"[66]. En este contexto, las políticas diseñadas aquí, modificarán el desarrollo e incipiente implementación de políticas de selección, evaluación y promoción en el campo formativo de los *docentes permanentes o de carrera de los IES que se encuentren al menos en una categoría*[67]. Las políticas, también desarrollarán los

62 Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas. Los artículos regulan sobre: lineamientos académicos, programas de estudios de IES y EEST. Investigación aplicada e innovación, gobierno y organización de los IEST y EESP.

63 Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial

64 Tomado del entregable 03

65 Ver resultados del entregable 03)

66 Estos factores señalan: Sobre el aseguramiento de la calidad y la gestión de los docentes.

67 Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P

contenidos del artículo 13° y 49° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la Dimensión 1 Factor 3 y Dimensión 2 Factor 5[68] del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" aprobado por SINEACE[69], la formación continua prevista en el Reglamento de la Ley N° 30512 aprobado por D.S. N° 0102017-MINEDU; el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior (DCBN/ES) y al Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica (CNOFETP).

Para fortalecer las capacidades del docente y fomentar el cambio institucional en el ámbito formativo y de gestión integral de las instituciones de educación superior, se han considerado para el diseño de políticas, las teorías conceptuales, variables de las estructuras organizativas y de gobierno, experiencias exitosas sobre políticas de formadores, la burocracia y otros aspectos de importancia[70]. El cambio es uno de los objetivos del diseño de toda política; para resolver los problemas educativos debemos concebirlos como tal, su implementación deberá generar un impacto en la población objetivo y en los marcos institucionales de las IES. Como lo explica Diermeier y Khrebiel, (2003) "desde una perspectiva de elección racional (rational choice), cualquier teoría que intente explicar cómo cambian las instituciones debería también entender, como paso previo, las consecuencias asociadas con los diferentes marcos institucionales". Igualmente, las normas legales, reglamentos, disposiciones internas formales, fueron imprescindibles en el diseño de las políticas de selección, evaluación y promoción del formador, dado que son instrumentos de gestión que establecen reglas y procedimientos por las que se rige la institución. Los reglamentos y normas a decir de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 1999, p. 179), es la forma más generalizada de intervención estatal". Las instituciones resuelven problemas de coordinación estabilizando las expectativas sociales por medio de la provisión de información y sanciones, estructurando, de esta forma, comportamiento en una dirección resultante en equilibrios" (Acuña y Repetto, 2001:15).

Los lineamientos de políticas, o de normas y procedimientos sobre selección, evaluación y promoción de formadores, son adaptables y replicables a las realidades institucionales de la Carrera de Enfermería Técnica del IEST AURAHUA y la Carrera de Producción Agropecuaria del IEST CEFOP. Estas instituciones en el marco de la autonomía que establece el literal 11.2 artículo 11° de la Ley N° 30512, adaptarán las políticas sin restricción alguna, de acuerdo a la realidad de sus carreras de formación que ofertan. Lo mismo, pueden incorporarlos en los documentos de gestión y en sus prácticas formativas (técnicos, pedagógicas). La adaptación tiene que producirse de manera flexible, con participación de los docentes y directivos responsables de gestionar la política del docente *"formador"*; como lo sugiere Hasenfeld (1992), "requieren aprobación por parte del contexto institucional".

II. Alcance

- Instituto de Educación Superior Tecnológico AURAHUA / Carrera de Enfermería técnica
- Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 45 / Carrera de Producción agropecuaria

68 Están definidas en el entregable 03

69 Los formadores son docentes titulados con experiencia laboral que se desempeñan como docentes de los estudiantes de las carreras específicas de los institutos superiores involucrados.

70 Artículo 49° modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatorias de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes

III. Objetivos

3.1. Objetivo general

- Formular lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores[71] de instituciones de educación superior

3.2. Objetivos específicos

- Formular lineamientos de políticas para la selección, evaluación y promoción de formadores para las carreras de enfermería técnica y de producción agropecuaria

IV. Marco legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Ley N° 27869, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes
- Ley N° 29394, Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Decreto Supremo N°004-2010 Reglamento de Ley N° 29394, Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Decreto Supremo N° 010-2015-MINEDU que modifica el Reglamento de la Ley 29394 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil
- D.S. N° 001-2015-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU
- Reglamento de la Ley General de Educación (aprobada)
- Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (D.S. N° 010-2017)
- Resolución de Secretaría General N° 040-2017-MINEDU que aprueba la norma técnica que regula el concurso público de contratación docente en institutos y escuelas de educación superior públicos
- Resolución de Presidencia AH-P N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P, aprueba el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Resolución Vice-Ministerial N° 069-2015-MINEDU que aprueba el diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica

71 El artículo 3°, regula los fines de educación y el artículo 5° regula las acciones de formación que brindan, sea técnico o pedagógico.

V. Fundamentación metodológica de la elaboración de políticas o de normas y procedimientos para la evaluación, selección y promoción de formadores en las IES

Las políticas de selección, evaluación y promoción de formadores, son las respuestas o soluciones a los problemas de desempeño docente de la Carrera de Enfermería Técnica del IEST AURAHUA y la Carrera de Producción Agropecuaria del IEST CEFOP. Los lineamientos de política constituyen acciones o actividades a implementarse en las instituciones con el objeto de resolver los problemas específicos y concretos de gestión institucional de las organizaciones públicas. En términos del informe, (2006) del BID, "las políticas son respuestas contingentes al estado de situación de un país". Para Cochran y otros, (2011), citado por Birkland, (2015, pág. 8) las políticas públicas "se refiere a las acciones del gobierno y las intenciones que determinan dichas acciones". El simple hecho de diseñar políticas públicas no resuelve los problemas que se plantea la institución, más bien las dificultades se superan si lo diseñado se implementa con éxito. Lasswell, (1936, BID, 2007), "planteaba el hecho de que la función primordial de las ciencias de lo público es la solución de problemas, está claro que los problemas que las políticas públicas pretenden solucionar sólo se superan si dichas políticas se implementan exitosamente".

Las Instituciones de Educación Superior (IES) como la segunda etapa del sistema educativo nacional, dedicadas a formar personas especializadas en el campo técnico o de la docencia (art. 5° y 6°, Ley N° 30512), y art. 49° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación[72], desarrollan sus actividades integrales, funciones, fines en el marco de las políticas públicas educativas y las normas legales que las rigen. Si las IES no desarrollan políticas de formación, de enseñanza, investigación, formación continua entre otros, es imposible que cumplan con sus objetivos y fines previstos en el artículo 3° y 5° de la Ley N° 30512[73]. Las instituciones como formas particulares de organización de los gobiernos y la burocracia (Rhodes, Binder y Rockman, 2006), estructuran la organización, la gestión, implementan políticas y contribuyen a la institucionalización de las mismas y a su estabilidad. Son reglas de juego formales e informales que estructuran las relaciones entre grupos, individuos, organizaciones y gobiernos (North (1993). Según Repeto, (2000), las instituciones constituyen un aspecto central para identificar problemas y sus soluciones, sea para diseñar y gestionar una política pública donde participen una multiplicidad de actores. En este ámbito, se diseñan, implementan, supervisan y evalúan los lineamientos de políticas de corte educativo referidos a la selección, evaluación y promoción de *formadores*.

El diseño de las políticas, o de normas y procedimientos sobre selección, evaluación y promoción de formadores, se sustenta en las políticas de formación continua, permanente, de capacitación y actualización en servicio, establecidas en el artículo 5° de la Ley N° 30512. Si bien en las IES, el área de desempeño del docente formador, no se encuentra establecida en la normativa de la Educación Superior; pero si en la Educación básica regular (EBR)[74]; en función al área de desempeño docente y; del docente formador de la EBR, la labor de docente *formador* recae en los *docentes permanentes o de carrera de los IES que se encuentren al menos en*

72 Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma. Entregable 02

73 La carrera pública de los docentes está estructurada en 05 categorías

74 "Entendiendo la mejora continua como la actividad recurrente para mejorar el desempeño, se debe considerar, tanto el establecer objetivos para cumplir con el perfil de egreso, como oportunidades para

una categoría, dado que el artículo 67° de la Ley reconoce a las 02 áreas de desempeño: a) docencia y; de b) gestión pedagógica como áreas de la carrera pública[75] y el artículo 71° 72° su modalidad de ingreso y permanencia. De acuerdo al artículo 5° de la Ley N° 30512, las IEST brindan programas de formación continua. Este programa según el artículo 29° de la citada Ley, la gestiona y organiza la "Unidad de formación continua". También el "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" (pág. 8, literal 2.3.1), establece la "Acreditación como un proceso de mejora continua"[76]. En sentido igual, las políticas diseñadas responden al objetivo estratégico 3° del Proyecto Educativo Nacional: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia", a su vez está vinculado a la formación inicial, su capacitación y actualización en servicio, previsto en el artículo 60° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, dado que las formaciones de este tipo son aplicables y se articulan en las Instituciones de Educación Superior.

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo, contenidas en el entregable 03; producto del diseño del diagnóstico desarrollado en el entregable 02, fueron la base teórica e empírica para elaboración de lineamientos o de normas y procedimientos sobre selección, evaluación y promoción de formadores de la Carrera de Enfermería Técnica del IEST AURAHUA y la Carrera de Producción Agropecuaria del IEST CEFOP. Los datos del análisis de los procesos, procedimientos, instrumentos, dimensiones, variables; vinculados a la política de docentes formadores, han otorgado a las políticas elaboradas, *viabilidad, legalidad eficacia, factibilidad, calidad docente, un marco común, transversalidad, interculturalidad, y funcionabilidad.* De igual forma, fueron determinantes y un indicador certero de creación de valor y de cooperación en el diseño de las políticas sobre formadores, la participación en este proceso, de los actores internos y externos (directivos, docentes, alumnos, sociedad civil) de las Instituciones de Educación Superior. Spiller y Tommasi (2003), han estudiado los vínculos entre instituciones políticas, los procesos de formulación de políticas y los resultados de las políticas; enfatizando el rol de la cooperación entre los actores políticos que participan en el PFP[77]. La cooperación de los actores en el diagnóstico; al "asumir responsabilidad por el desempeño de un sistema" (Metcalfe y RicharD.S. 1993: 37), generaron cambio y aprendizaje en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

La regulación de los lineamientos de políticas o de normas y procedimientos de selección, evaluación y promoción de formadores en los reglamentos y planes de gestión de las IES es una actividad administrativa, operativa y legalmente viable y pertinente. De acuerdo al art. 29° de la Ley N° 30512, la conducción administrativa y académica, no solo es una función del Director General de la IES, sino también de las demás unidades de gestión. Por lo que la incorporación de nuevas políticas en los instrumentos de gestión, son procesos permitidos y normales al interior de las IES. Esta situación implica considerar "el despliegue consciente y especializado de capacidades legales, financieras, materiales y humanas para obtener resultados concretos" Moore, M, (1998: 277). En el mismo marco, como cualquier otra política educativa, las IES de acuerdo a su autonomía fijada en el literal, 11.2 el artículo 11° del D.S. N° 010-2017-MINEDU, pueden desarrollarlas, sin restricciones en los diversos instrumentos de gestión; incluso en el diseño curricular, proyectos de investigación e innovación y en los proyectos pedagógicos[78].

75 El estudio fue realizado sobre Argentina. Es el enfoque metodológico de la cooperación

76 El desarrollo de los programas debe respetar los estándares mínimos contenidas en el catálogo nacional de la oferta formativa.

77 Reglamento de la Ley N° 30512

78 Referido a la "Formación Integral"

"Allí donde funciona la regla (la ley, la prohibición) nos marca que estamos en el universo de la cultura" (Levi Strauss (1979).

La implementación en las áreas de desempeño docente de las políticas de selección, evaluación y promoción de *"formadores",* de conformidad a los artículos 111°, 112°, 113° y 114° del D.S. N° 010-2017-MINEDU, propiciarán una nueva forma de gestión de desempeño docente, fortalecerán las competencias y funciones directivas, fomentará la actualización, especialización y perfeccionamiento de competencias (art. 20° D.S. N° 010-2017-MINEDU). Asimismo, fomentará la creación de los programas de formación continua para los docentes según a lo dispuesto por el art. 21° del Reglamento de la Ley[79]. Igualmente, la política de formadores es compatible con el artículo 49° de la Ley N° 28044, Ley general de Educación, porque consolida la formación integral de las personas. Es parte de la Dimensión 1 Factor 3 Dimensión 2[80], Factor 5[81] del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior"- SINEACE[82], ya que la política compromete la mejora continua, el marco legal y los mecanismos para gestionar la calidad de la plana docente.

En la misma línea expuesta, la política del formador, está sujeta a la supervisión y evaluación, al estar regulada en el artículo 29° literal e) de la Ley N° 30512 y el Decreto Supremo N° 010-2017MINEDU la supervisión de los programas de formación continua institucionales, segunda especialidad y profesionalización docente. Estos procesos tampoco son ajenos al *enfoque de gestión por resultados*, toda vez que éste "proporciona el marco de la gestión y las herramientas para la planificación estratégica, la gestión de riesgos, el monitoreo del desempeño y la evaluación" (OCDE/ Banco Mundial, 2006, pág. 9).

El diseño e implementación *transversal* de las políticas, de normas y procedimientos de formadores, se realizaron teniendo en cuenta como un marco común de diseño, los criterios de: a) modelo de gestión institucional, b) criterios de acreditación, c) sostenibilidad y coherencia, c) consistencia, d) flexibilidad, e) replicabilidad de experiencias exitosas, f) pertinencia, h) formación en servicio, i) formación continua y permanente, j) la carrera docente, k) áreas de desempeño docente, l) Interculturalidad[83]. En este campo, Dani Rodrik (1995) analizó seis países que implementaron un conjunto de políticas que compartían el mismo título genérico de "subsidio a las exportaciones", pero que tenían éxitos muy diversos. El autor, relaciona el éxito con características como la consistencia con la cual se implementó la política, cuál fue el *organismo* que estuvo a cargo, cómo combina con otros *objetivos de política* y qué tan predecible era el futuro de esta política. Criterios que se han tomado en cuenta para el diseño.

Las políticas se han elaborado de manera concisa y precisa, dentro de las reglas y principios de diseño e implementación de políticas públicas; reglas y principios que fueron desarrollados en los entregables 01), 02), 03). Las políticas se articulan con las experiencias exitosas de programas de docentes formadores implementadas por las instituciones de Educación Básica Regular (EBR) y otros modelos. El caso es, que los Institutos de Educación Superior tecnológica e incluso las escuelas de formación docente, no tienen normado en su marco legal el área de desempeño de docente formador[84], puesto que dicha categoría no está contemplada en la Ley N° 30512,

79 Este factor se refiere a la gestión de los docentes.

80 Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P

81 Los criterios coinciden con lo planteado por el BID, 2006 en su informe de políticas y con las normas legales de las IEST y EESP

82 Con marco legal nos referimos a sus reglamentos, los documentos institucionales y los planes estratégicos

83 El MINEDU, es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad

84 Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes. Ley N° 28044, Ley General de Educación

Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sud Docentes. En estas situaciones, es un reto su implementación, adaptación a la realidad de la IES, más cuando, la propuesta es única. Para ello debemos considerar que el diseño y la implementación no son contrapuestos. Ambos interactúan entre sí, de manera que la tradicional oposición entre diseño e implementación de políticas no tiene sentido (Molina 2002ª). "Lo que sí queda claro es que sin implementación el diseño no pasaría de ser un ejercicio académico o técnico y no habría qué evaluar" (CEPAL 1998).

VI. Selección evaluación y promoción de formadores que respondan a los criterios y estándares de calidad

Los lineamientos de política, o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores, dedicadas a formar a otros docentes; por su grado de elaboración y el impacto que genera en la carrera pública de los docentes de las IES, responden a los criterios y estándares de calidad prevista en la normativa de calidad emitida por el SINEACE y el MINEDU según sus competencias y ámbitos de intervención (art. 4, Ley N° 30512)[85]. Los criterios y estándares de calidad permiten gestionar *la calidad, pertinencia, legalidad y transversalidad* de los lineamientos, políticas, normas o procedimientos aplicables a la selección, evaluación y promoción del docente formador. Para asegurar la calidad de la enseñanza y la acreditación de la calidad de los programas de estudios el SINEACE ha aprobado el "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" y demás reglamentos y directivas. La ley y su reglamento regula también, la gestión de las actividades académicas, de investigación, selección, evaluación y promoción de los docentes en el ámbito de los principios y fines de la educación superior previstos en los artículos 3° y 7° de la Ley N° 30512 y el art. 5° del D.S. N° 010-2017-MINEDU.

El Estado, a través del ente rector de las políticas nacionales de educación superior, de las entidades encargadas del aseguramiento y acreditación de la calidad, emite las disposiciones normativas y reglamentarias, procedimientos, lineamientos sobre la selección, evaluación y promoción de los docentes que forman parte del sistema educativo superior (art. 1° de la Ley N° 30512, art. 49° Ley N° 28044)[86]. Asimismo, en las leyes y reglamentos se ha regulado el *"área de desempeño docente", y de "gestión pedagógica" como las dos áreas laborales* de la carrera pública de los docentes de las IES (art. 67°, Ley N° 30512, art. 113° D.S. N° 010-2017-MINEDU). Respecto al docente formador, la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017MINEDU, no establece como área laboral o categoría de desempeño del *formador.*

Mediante el artículo 68° de la Ley N° 30512 se ha establecido el régimen de dedicación de los docentes, *a tiempo completo o a tiempo parcial*[87]. Pero como la labor del docente formador no se encuentra regulada, esta se enmarca dentro del mencionado régimen de dedicación. Esto no significa que el *formador* debe tener una jornada de 40 0 20 horas pedagógicas. Esto no es el propósito. El literal 112.2 del artículo 112° del D.S. N° 010-2017-MINEDU, dispone que por lo menos el 20% de los docentes de cada IES o EES cumple un régimen de dedicación a tiempo completo.

85 Los docentes a tiempo completo tienen una jornada laboral de 40 horas pedagógicas por semana de los cuales desarrollan 20 horas lectivas, realizan actividades no lectivas. Los Docentes a tiempo parcial: tienen una jornada laboral menor a 40 horas pedagógicas por semana, realizan actividades no lectivas.

86 Según ley, las IES cuentan con una "Unidad de Formación Continua" encargada de planificar, organizar, ejecutar y supervisar los programas de formación continua

87 En la etapa de selección se aplican reglas formales y legales, según a los procedimientos establecidos en los reglamentos de las IES.

Los lineamientos de política, normas o procedimientos de selección, evaluación y promoción de formadores se vinculan con las reglas y disposiciones referidas a la carrera docente prevista en el art. 109° del D.S. N° 010-2017-MINEDU, *la evaluación para la permanencia* (art. 72° Ley N° 30512, art. 125 D.S. N° 010-2017-MINEDU), la *promoción* establecida en el artículo 73° de la subrayada ley y el articulo 132 del Reglamento. En sentido igual, las políticas de selección, evaluación y promoción de formadores *se vinculan con la "formación continua"* prevista en el artículo 5°, artículo 29° literal e) de la Ley N° 30512[88]. También se vinculan con las *políticas, normas y procedimientos relacionados a la formación, capacitación, gestión del docente, y por ende con calidad educativa.*

6.1. Selección de formadores

Los procesos de selección para estudios de segunda especialización, perfeccionamiento programas de formación continua, o para el ingreso a la carrera pública, se realizan mediante *procedimientos, normas o en función a lineamientos de políticas* que rigen el proceso de selección. Esto es, la selección solo ocurre cuando se aplican los procedimientos o normas aprobadas para seleccionar a un docente de la carrera para que se *desempeñe como docente formador de otros docentes*. Se realiza bajo ciertos criterios, requisitos, reglas formales previamente establecidas en los instrumentos de gestión de las IES[89] (puede haber uno o más requisitos, dos o más normas que se complementan, dos o más procedimientos). Las normas reglamentarias desarrollan los procedimientos, las formas de evaluación para la selección, la participación de las autoridades de las IES y los aspectos metodológicos de los procesos de selección[90]. Estos, a su vez, se ajustan y vinculan al marco regulativo de la Ley N° 30512, Ley N° 28044 y al "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" y demás reglamentos y directivas.

Es el caso de la EBR, la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) establece los requisitos para la selección *del docente formador* de la Educación Básica Regular (EBR) como: a) Poseer título de profesor o de licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior entre otros). Su aplicación y extrapolación no es incompatible con la norma de la educación superior, puesto que el art. 69° de la Ley N° 30512 también exige como requisito para el ingreso a la carrera contar con título profesional, experiencia docente, capacitación o título del programa formativo en el que se desempeñará entre otros.

La selección de *formadores* se relaciona con la política de mejoramiento de la calidad docente prevista en el artículo 56° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación: que exige al docente, idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental; sin la f*ormación continua* es poco probable que el docente alcance la idoneidad profesional requerida. Lo mismo, la labor de *formador*, se relaciona con el artículo 66° la Ley N° 30512, Ley General de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes, y el artículo 117° del Reglamento de la Ley N° 30512 aprobado por D.S. N° 010-2017-MINEDU. El art. 66° establece que la carrera docente tiene por objetivo conformar un equipo docente idóneo, multidisciplinario y competente para responder a los requerimientos institucionales y del entorno y; el art. 117° (D.S. N° 010-2017-MINEDU), establece el concurso público

88 Así también lo establece el art. 71 de la Ley N° 30512

89 Estos factores señalan: Sobre el aseguramiento de la calidad y la gestión de los docentes.

90 Así también lo contempla el artículo 72° de la Ley N° 30512 y, los artículos, 125°, 126°, 134° y 135° del DS N° 010-2017-MINEDU

de méritos con la finalidad de seleccionar a las personas idóneas para acceder al puesto de docente. Los lineamientos de política de formadores, para responder a los criterios y estándares de calidad, se relacionan y vinculan con la Dimensión 1 Factor 3 y Dimensión 2 Factor 5[91] del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" aprobado por SINEACE, dado que la selección de un docente formador mejora la calidad de la plana docente. Igual, la política de selección de formadores se articula con el objetivo estratégico 3 del Proyecto Educativo Nacional (PEN): Maestros bien formados y de calidad.

6.2. Evaluación de formadores

Los procesos de evaluación para la permanencia en la carrera o para la promoción a la categoría, se realizan mediante la aplicación de *procedimientos, normas o en función a lineamientos de políticas* que rigen el proceso de evaluación. Es decir, la evaluación solo ocurre cuando se aplican los procedimientos o normas aprobadas para evaluar a los docentes seleccionados para ejerzan de formador; o para evaluar el desempeño laboral del docente *formador*. La evaluación se realiza bajo ciertos criterios, requisitos, parámetros, reglas formales previamente establecidas en los instrumentos de gestión institucional, que permitan identificar el nivel esperado de competencias para ser docente formador; se fija básicamente en los reglamentos, los *requisitos, la temporalidad, características, criterios, la obligatoriedad* y otros aspectos de la evaluación (Ley N° 30512, D.S. N° 010-2017-MINEDU)[92].

Es el caso de la EBR, el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial Ley N° 29944 fija la evaluación de desempeño para comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013b, Art. 24). En el campo universitario, en el marco del art. 84° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, la evaluación se realiza para ratificar, promover o separar de la docencia al profesor en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación.

La política de evaluación de formadores se vincula con la política de la *formación continua* establecida en el artículo 60° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación: la cual señala que los programas de formación y capacitación se vincula con la formación inicial del docente y éste se articula con las instituciones de educación superior. Se relaciona también con el art. 29°, inciso e) de la Ley N° 30512 que dispone: le corresponde a la "unidad de formación continua" realizar las tareas de supervisión, monitoreo y evaluación de los programas de formación contínua. Lo mismo se vincula con el art. 72° que establece la obligatoriedad de la evaluación ordinaria para la permanencia en la carrera pública; la evaluación se efectúa en cada institución (Ley N° 30512). La política de evaluación en forma igual que la ley, se relaciona con el art. 20° del D.S. N° 010-2017MINEDU que dispone: la formación continua permite la adquisición, actualización y perfeccionamiento de las competencias; con el art. 125° del mismo D.S. que precisa: la evaluación busca la mejora continua de los docentes,

91 En otros se ubican el art. 127, 128 y 129 del DS N° 010-2017-MINEDU- Reglamento de la Ley N° 30512

92 Puede ser un incentivo o puntaje para el ascenso a la carrera

con el art. 126°, que fija la obligatoriedad de las evaluaciones para la permanencia en el puesto, entre otros[93].

Los lineamientos de política o de normas y procedimientos de evaluación de formadores, se relacionan y vinculan con los criterios y estándares de calidad fijadas en la Dimensión 1 Factor 3 y Dimensión 2 Factor 5 del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" aprobado por SINEACE. La evaluación es un criterio de la gestión de calidad de los docentes y por ende de los alumnos y la institución misma.

6.3. Promoción de formadores

Los procesos de promoción de formadores se realizan mediante la aplicación de *procedimientos, normas o en función a lineamientos de políticas* que rigen el proceso de promoción. Esto es, la promoción solo ocurre cuando se aplican los procedimientos o normas aprobadas para promover a los docentes formadores que *hayan superado el proceso de evaluación; para ampliar el tiempo de desempeño como docente formador; o para la progresión en las categorías de la carrera pública docente*[94]. La promoción al igual que el proceso de selección y evaluación se realiza bajo ciertos criterios, requisitos, reglas formales previamente establecidas en los instrumentos de gestión institucional, que permitan identificar el nivel esperado de competencias. En los reglamentos se fijan básicamente, *el tiempo o periodo de la evaluación para la promoción, la forma de evaluación (concurso o entrevista), las instancias a cargo de la evaluación, la categoría de la carrera a que pertenece el docente, sus logros, méritos, la prohibición de la promoción automática entre otros*[95].

Es el caso de la EBR, el artículo 51° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944, establece que el objetivo de la evaluación del ascenso, es "promover el reconocimiento social y profesional de los profesores, basado en la calidad del desempeño, la idoneidad profesional, la formación y los méritos". Establecer mecanismos de retribución y asignación económica que incentiven el buen desempeño, la asunción de cargos de mayor responsabilidad y la superación profesional de los docentes, así como identificar las competencias profesionales de los profesores que requieren ser desarrolladas a través del Programa de Formación en Servicio".

La política de promoción del docente *"formador"* se relaciona con la política docente fijada en el artículo 56° literales c y e) de la Ley N° 28044, Ley General de Educación que dispone: le corresponde al docente estar comprendido en la carrera, gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad y el desarrollo de sus funciones; percibir incentivos registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa. Asimismo, la política de promoción está vinculado con el art. 73° de la Ley N° 30512 que dispone: la promoción como mecanismo de progresión en la carrera docente, en función a sus logros y méritos; la evaluación anual de la promoción previa evaluación, la promoción en cualquier de las categorías. Por su parte, el art. 133° del Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017MINEDU, norma la participación del docente

93 Así también lo establece el artículo 73° de la Ley N° 30512 y el artículo 132 del Reglamento de la Ley aprobado por DS N° 010-2017-MINEDU

94 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

95 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

en la evaluación de promoción, las condiciones para la evaluación de promoción, la prohibición de la promoción automática. La política de promoción de formadores, también está articulado con los criterios y estándares de calidad fijada en la Dimensión 1 Factor 3 y Dimensión 2 Factor 5 del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" aprobado por SINEACE, ya que las políticas de promoción generan calidad de la plana docente y por ende en los alumnos.

6.4. Interculturalidad en la selección, evaluación y promoción de formadores

Los procesos de selección, evaluación y promoción de formadores se vinculan y relacionan con la perspectiva intercultural de forma transversal e integral en la gestión de la plana docente. De acuerdo a la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad aprobada por el D.S. N° 005-2017MC, el enfoque intercultural es *transversa*l a nivel de carrera e institucional, *vertical* a nivel intergubernamental y *horizontal* a nivel sectorial. La política de selección, evaluación y promoción, tiene como eje el respeto y reconocimiento a la diversidad cultural, étnica y lingüística del docente. La propuesta considera las diferencias, el pluralismo, los conocimientos locales y ancestrales; el desarrollo, actitudes y aprendizajes del docente. Garantiza el ejercicio de las diversas realidades socioculturales y lingüísticas de los diversos grupos de docentes (Eje 1, lineamiento 2, acción 7 del D.S. N° 005-2017-MC). La interculturalidad es un principio de la educación superior fijada en el artículo 7° literal h) de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes y su Reglamento; art. 8° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.

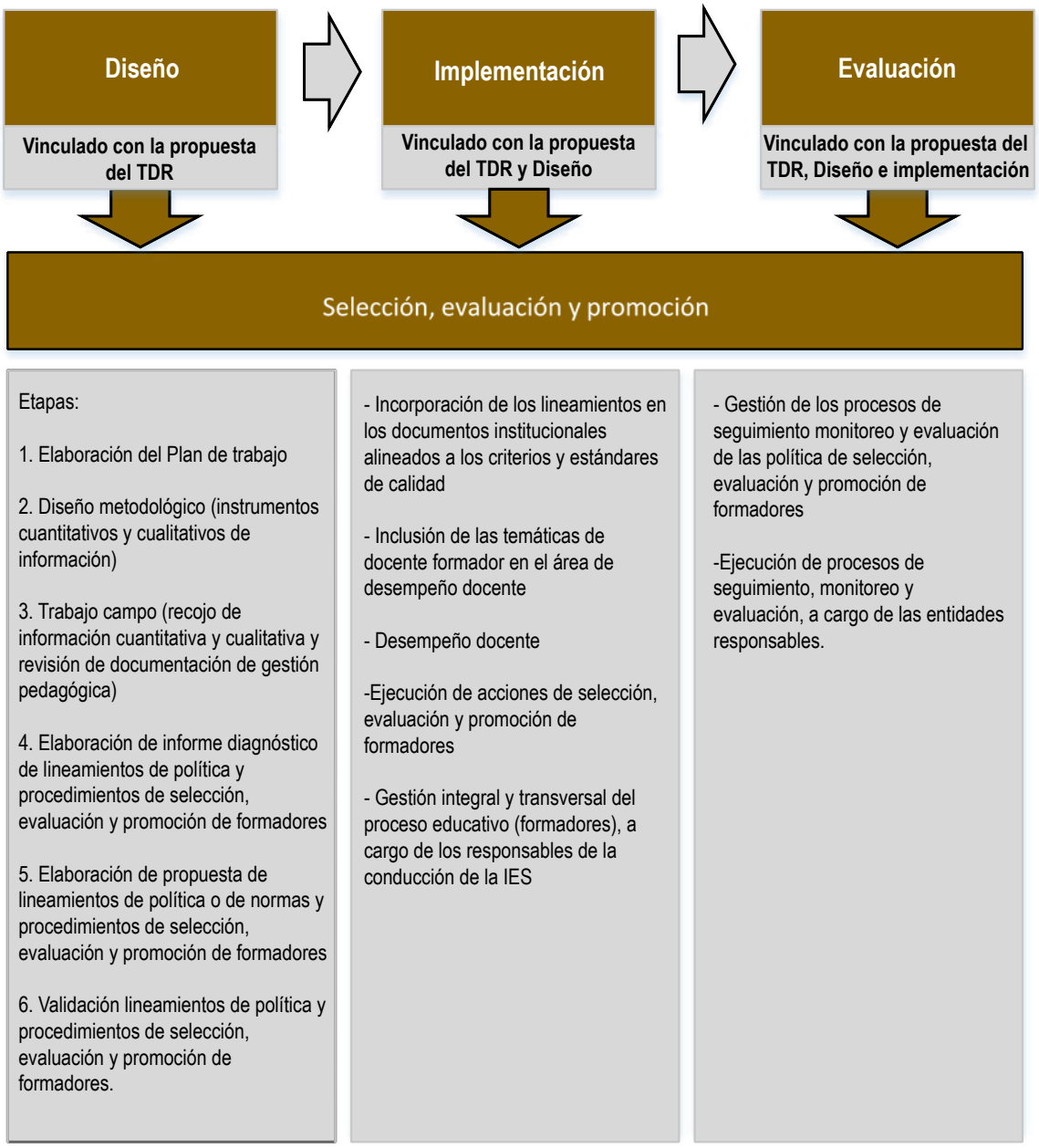
VII. Propuesta de lineamientos o de normas y procedimientos para la evaluación, selección y promoción de formadores en las IES, que respondan a los criterios y estándares de calidad

7.1. Proceso general de elaboración de lineamientos, o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores

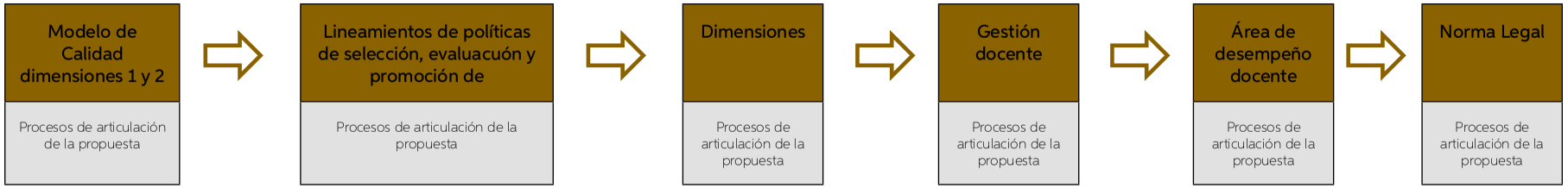
En el planteamiento de la propuesta se propone, las *funciones generales* o roles del formador, los lineamientos generales transversales aplicables a todos los procesos, y los lineamientos de selección, evaluación y promoción del formador de la IES.

Los procesos generales de diseño, implementación y evaluación, se gestionan de manera integral, puesto que dichos procesos están relacionados entre sí. Sin diseño no habría implementación. Si no ocurre la implementación de los lineamientos de política no habría que evaluar, supervisar ni fiscalizar. Las políticas de selección, evaluación y promoción de formadores se vinculan con los procesos generales, cada cual según su naturaleza y etapa del proceso de formulación de los lineamientos. Ejemplo, los lineamientos de evaluación se diseñan, implementan y evalúan según el momento o etapa. Las IES deben gestionar según su realidad académica y bajo el amparo de las normas generales e institucionales de gestión docente.

Grafico N° 3: Proceso general de elaboración, implementación y evaluación de Formadores



7.2. Vinculación de la propuesta de lineamientos de política o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores



	Lineamientos de Políticas de RS	Dimensiones	Gestión docente	Área de desempeño docente	Norma legal
Dimensión 1 Factor 3 / Dimensión 2 Factor 5 del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios deInstitutos deEducación Superior"	Lineamiento de Funciones generales				
	El docente formador acompaña, diseña, ejecuta y evalúa el programa de sus pares en el marco de las políticas de gestión y formación docente. Elabora conjuntamente con los docentes estrategias de acompañamiento pedagógico y otras acciones de acuerdo a la realidad y política de formación de la IES	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES	- Docencia - Gestión pedagógica	- Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114
	Asesora y aprueba el plan anual y mensual del acompañamiento pedagógico, o de la formación de los docentes de la IES según la realidad y forma de implementación del docente formador en la IES. Asesora y monitorea la implementación del acompañamiento pedagógico en sus diferentes formas de intervención (visitas en aula, talleres o microtalleres).	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada	- Docencia - Gestión pedagógica	- Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114
	Realiza el seguimiento mediante visitas en aula o de campo y reuniones de trabajo u otras acciones con los docentes acompañantes, coordinadores o docentes según sea el caso	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[96]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114

96 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE 46 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Elabora informes, mensuales, trimestrales o semestrales según la política de la IES, a fin de informar sobre el desempeño del docente	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Art. 29 de la Ley N° 30512. Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada/protocolo de formadores	- Docencia Gestión pedagógica	Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114
	Brinda asesoría a los docentes, docentes coordinadores para la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de formación como de gestión institucional de la IES	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Art. 29 de la Ley N° 30512. Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada/protocolo de formadores	Docencia Gestión pedagógica	Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114
	Diseña, ejecuta y evalúa talleres de actualización docente de la IES en el marco de la normativa vigente	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	Art. 29 de la Ley N° 30512. Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada/protocolo de formadores	Docencia Gestión pedagógica	Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114
	Promueve y difunde experiencias exitosas y buenas prácticas docentes para fortalecer el acompañamiento pedagógico, las redes de aprendizajes entre pares, la educación bilingüe y la gestión formativa de los docentes	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	Art. 29 de la Ley N° 30512. Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada/protocolo de formadores	Docencia Gestión pedagógica	Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114
	Replicar las capacitaciones recibidas a los docentes de la IES.	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	Art. 29 de la Ley N° 30512. Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada/protocolo de formadores	Docencia Gestión pedagógica	Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114
	Promover y diseñar proyectos innovadores de formación docente y se enseñanza, socializarlas y presentarlas a la Dirección de la IES, DRE, Ugel, congresos a nivel de instituciones educativas, región entre otras entidades según corresponda	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	Art. 29 de la Ley N° 30512. Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada/protocolo de formadores	Docencia Gestión pedagógica	Articulo 67 y 68 Ley 30512, D.S. 010-2017-MINEDU, articulo 113 y 114
	Generales transversales				
	Gestionar y organizar las actividades académicas, de investigación, selección, evaluación y promoción de los docentes formadores, de acuerdo a los principios y fines de la educación superior, articulado a los instrumentos de gestión institucional	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	Art. 29 de la Ley N° 30512. Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada/protocolo de formadores	Docencia Gestión pedagógica	Artículos 3° y 7° de la Ley N° 30512 -Artículo 5° del D.S. N° 0102017-MINEDU

			- Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[42]		
	Elaborar normas, reglamentos, procedimientos y criterios para la selección, evaluación y promoción de los docentes formadores, de acuerdo al área de desempeño laboral establecido en la normativa de la Educación Superior, articulado a la política de formación que brinda la IES.	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES -Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada -Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[97]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 1° de la Ley N° 30512 Artículo 49° Ley N° 28044)
	Proponer al ente rector de la política nacional de la Educación Superior, la modificatoria de la Ley 30512, donde se establezca como área de desempeño o categoría laboral del docente formador, a efectos del mejorar la calidad de la enseñanza en el nivel superior, alineados con las políticas de calidad de la plana docente establecida en la Ley de General de Educación	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES -Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada -Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[98]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Art. 67°, Ley N° 30512 - Artículo 113° D.S. N° 0102017-MINEDU. Ley de carrera

97 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

98 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Aprobar los documentos de gestión institucional donde se establezcan lineamientos y políticas de selección, evaluación y se de formadores en la IES, de acuerdo a los objetivos del PEI y la formación profesional.	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES -Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada -Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[99]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículos 3°, 7° y 29° de la Ley N° 30512 -Artículos 5° y 6° del D.S. N° 010-2017-MINEDU
	Establecer en el reglamento, que el formador tiene a cargo los talleres de actualización docente, la coordinación con los equipos de la DRE o UGEL para el diseño, ejecución y evaluación de los talleres, las acciones de asesoría y monitoreo, a fin de lograr el fortalecimiento de las competencias de docente, docente coordinador o acompañante pedagógico de acuerdo a las normas y políticas de la IES	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad. Art. 20° D.S. N° 010-2017-MINEDU[100]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículos 3°, 7° y 29° de la Ley N° 30512 - Artículos 5° y 6° del D.S. N° 010-2017-MINEDU
	Desarrollar criterios y requisitos del docente formador, de acuerdo al régimen de dedicación de tiempo completo y parcial, y la categoría docente, en el marco de las dos áreas de desempeño laboral de docencia y gestión pedagógica.	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[101]	- Docencia -Gestión pedagógica	- Artículo 67° y 68° de la Ley N° 30512 -Artículo 113°, 114°, 115° del D.S. N° 010-2017-MINEDU

99 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

100 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

101 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE 52

	Aprobar disposiciones normativas institucionales, que señalen que los procesos de selección, evaluación y promoción del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[102]	- Docencia -Gestión pedagógica	- Articulo 29 y 33 Ley 30520
	Relacionar las normas, lineamentos, procedimientos que se aprueben para el desarrollo del docente formador, en función a la realidad organizativa y marco normativo de la IES.	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[103]	- Docencia -Gestión pedagógica	- Artículo 3°, 5° y 8° de la Ley N° 30512 Artículo 4° del D.S. N° 0102017-MINEDU
	Normar la conformación de un equipo multidisciplinario encargado del proceso de selección, evaluación y promoción del docente formador, de acuerdo al régimen de organización y niveles de estructura funcional de gobierno de la IES	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[104]	- Docencia -Gestión pedagógica	- Capítulo 5 de la Ley N° 30512

102 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

103 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE 55

104 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Desarrollar los procesos de selección, evaluación y promoción de formadores, considerando la perspectiva intercultural, como eje transversal e integral en la gestión de la plana docente, alineado a la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad.	Selección Evaluación Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[105]	- Docencia -Gestión pedagógica	-D.S. N° 005-2017MC
	Selección				
	Establecer criterios y requisitos y perfiles de selección del formador, para formar a otros docentes, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.	Selección Perspectiva intercultural	Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[106]	- Docencia - Gestión pedagógica	-Artículo 67° y 68° de la Ley N° 30512 Artículo 5° del D.S. N° 0102017-MINEDU
	Establecer o definir en el reglamento de selección del formador, los requisitos mínimos, como: Poseer título profesional, experiencia docente, capacitación o título del programa formativo en el que se desempeñará entre otros. Área de desempeño, tener solvencia académica y de investigación e idoneidad en el cargo.	Selección Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[107]	- Docencia -Gestión pedagógica	- Artículo 65°, 69° y 71° de la Ley N° 30512

105 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE 58

106 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

107 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE 61

	Organizar, desarrollar como criterio para la selección del docente formador, estudios de especialización, perfeccionamiento profesional y de formación continua, en las áreas específicas de su desempeño	Selección Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Artículo 5° y 69° de la Ley N° 30512 - Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[108]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 5° y 69° de la Ley N° 30512
	Establecer en las normas reglamentarias de la IES, procedimientos de evaluación para la selección del formador, que incluya la forma de participación de las autoridades de las IES y los aspectos metodológicos de los procesos de selección	Selección Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[109]	- Docencia - Gestión pedagógica	
	Establecer en las normas institucionales, que los procesos de selección del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.	Selección Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[110]	Docencia Gestión pedagógica	- Artículo 29, 33 y 69 Ley 30520

108 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

109 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE 64

110 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Establecer como objetivo de selección del formador, formar a docentes en los diferentes campos multidisciplinarios, para contribuir al desarrollo individual, social, inclusivo para su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral, a nivel regional, nacional o global.	Selección Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES - Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad [111]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 67° y 68° de la Ley N° 30512
	Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de selección del formador	Selección Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[112]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 29, 33 y 69 Ley 30520
	Evaluación				
	Establecer criterios y requisitos de evaluación del formador, para formar a otros docentes, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.	Evaluación Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[113]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 67° y 68° de la Ley N° 30512 Artículo 5° del D.S. N° 0102017-MINEDU

111 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE 67

112 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

113 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Elaborar y ejecutar procesos de evaluación de manera anual, para la permanencia como docente formador, de acuerdo a la temporalidad establecida en el Reglamento de formadores.	Evaluación Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[114]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 72° de la Ley N° 30512
	Establecer en las normas institucionales, que los procesos de evaluación del docente formador es obligatoria, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.	Evaluación Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calida[115]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 72° de la Ley N° 30512 Artículo 124° y 126° del D.S. N° 010-2017-MINEDU
	Definir en el reglamento de formadores, que la evaluación, la efectúa cada institución, pudiendo ser evaluado también por las instancias descentralizadas, de acuerdo a sus competencias y atribuciones establecidas en las normas que rigen el Sistema Educativo Superior.	Evaluación Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[116]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 4° y 115° de la Ley N° 30512

114 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

115 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Establecer como objetivo de evaluación del formador, que los docentes formados en los diferentes campos multidisciplinarios, hayan adquirido competencias y desempeños profesionales, para que sean ratificados o separados de la labor de docente formador, de acuerdo a los criterios y estándares de calidad establecidos y a los objetivos que persigue la IES.	Evaluación Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[117]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 67° y 68° de la Ley N° 30512
	Considerar como criterio para la evaluación del docente formador, los estudios de especialización, perfeccionamiento profesional y de formación continua, en las áreas específicas de su desempeño.	Evaluación Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[118]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 5° y 69° de la Ley N° 30512
	Considerar la supervisión y el monitoreo en el proceso de evaluación del docente formador, según a lo establecido en el reglamento y las políticas de monitoreo y supervisión de la IES y demás instancias descentralizadas	Evaluación Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[119]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 29, 33 y 69 Ley 30520

116 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

117 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

118 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

119 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de evaluación del formador.	Evaluación Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[120]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 29, 33, 69 y 115 Ley 30520
	Promoción				
	Establecer criterios y requisitos de promoción del formador, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.	Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[121]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 67° y 68° de la Ley N° 30512 - Artículo 5° del D.S. N°0102017-MINEDU
	Realizar los procesos de promoción de formadores, de acuerdo a los procedimientos, normas, políticas que rigen el proceso de promoción.	Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[122]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 73° de la Ley N° 30512 Artículo 132° del D.S. N° 0102017-MINEDU

120 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

121 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

122 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Aprobar la promoción siempre y cuando se hayan cumplido con los procedimientos o normas aprobadas para promover a los docentes formadores que hayan superado el proceso de evaluación; para ampliar el tiempo de desempeño como docente formador; o para la progresión en las categorías de la carrera pública docente.	Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[123]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 73° de la Ley N° 30512 - Artículo 132° del D.S. N° 0102017-MINEDU
	Establecer en las normas institucionales, que los procesos de promoción del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.	Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[124]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 73° de la Ley N° 30512 - Artículo 132° del D.S. N° 010-2017-MINEDU
	Reconocer la experiencia como docente formador, para la progresión en las categorías de la carrera pública de los docentes, de acuerdo a sus logros y méritos.	Promoción Perspectiva intercultural	- Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[125]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 73° de la Ley N° 30512 Artículo 56° literales c y e, de la Ley N° 28044

123 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

124 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

125 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

	Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de promoción del formador.	Promoción Perspectiva intercultural	Factor 5 /estándar 13: Capacitación y perfeccionamiento, para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular de la IES Factor 5 / estándar 14: Plana docente adecuada - Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[126]	- Docencia - Gestión pedagógica	- Artículo 29, 33, 69 y 115 Ley 30520
	Definir en el reglamento el proceso de ratificación de los docentes que demuestren en su evaluación un nivel de desempeño destacado y evidencien logros de formación y aprendizaje en los alumnos	Promoción Perspectiva intercultural	Articulo 29 Ley 30512, Factor 3/ estándar 6: Programa de formación continua adecuada / aseguramiento de la calidad[127]	- Docencia - Gestión pedagógica	Artículo 29, 33, 69 y 115 Ley 30520

126 Los estándares y factores, se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

127 Los estándares y factores , se refieren al modelo de Calidad aproado por el SINEACE

7.3. Propuesta de lineamientos de política o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores

Lineamiento de Funciones generales

- El docente formador acompaña, diseña, ejecuta y evalúa el programa de sus pares en el marco de las políticas de gestión y formación docente. Elabora conjuntamente con las docentes estrategias de acompañamiento pedagógico y otras acciones de acuerdo a la realidad y política de formación de la IES

- Asesora y aprueba el plan anual y mensual del acompañamiento pedagógico, o de la formación de los docentes de la IES según la realidad y forma de implementación del docente formador en la IES.

- Asesora y monitorea la implementación del acompañamiento pedagógico en sus diferentes formas de intervención (visitas en aula, talleres o microtalleres). Realiza el seguimiento mediante visitas en aula o de campo y reuniones de trabajo u otras acciones con los docentes acompañantes, coordinadores o docentes según sea el caso

- Elabora informes, mensuales, trimestrales o semestrales según la política de la IES, a fin de informar sobre el desempeño del docente

- Brinda asesoría a los docentes, docentes coordinadores para la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de formación como de gestión institucional de la IES

- Diseña, ejecuta y evalúa talleres de actualización docente de la IES en el marco de la normativa vigente

- Promueve y difunde experiencias exitosas y buenas prácticas docentes para fortalecer el acompañamiento pedagógico, las redes de aprendizajes entre pares, la educación bilingüe y la gestión formativa de los docentes

- Replicar las capacitaciones recibidas a los docentes de la IES.

- Promover y diseñar proyectos innovadores de formación docente y se enseñanza, socializarlas y presentarlas a la Dirección de la IES, DRE, Ugel, congresos a nivel de instituciones educativas, región entre otras entidades según corresponda

Lineamientos generales transversales

- Gestionar y organizar las actividades académicas, de investigación, selección, evaluación y promoción de los docentes formadores, de acuerdo a los principios y fines de la educación superior, articulado a los instrumentos de gestión institucional

- Elaborar normas, reglamentos, procedimientos y criterios para la selección, evaluación y promoción de los docentes formadores, de acuerdo al área de desempeño laboral establecido en la normativa de la Educación Superior, articulado a la política de formación que brinda la IES.

- Proponer al ente rector de la política nacional de la Educación Superior, la modificatoria de la Ley 30512, donde se establezca como área de desempeño o categoría laboral del

docente formador, a efectos del mejorar la calidad de la enseñanza en el nivel superior, alineados con las políticas de calidad de la plana docente establecida en la Ley de General de Educación.

- Aprobar los documentos de gestión institucional donde se establezcan lineamientos y políticas de selección, evaluación y se de formadores en la IES, de acuerdo a los objetivos del PEI y la formación profesional.

- Establecer en él reglamento, que el formador tiene a cargo los talleres de actualización docente, la coordinación con los equipos de la DRE o UGEL para el diseño, ejecución y evaluación de los talleres, las acciones de asesoría y monitoreo, a fin de lograr el fortalecimiento de las competencias de docente, docente coordinador o acompañante pedagógico de acuerdo a las normas y políticas de la IES

- Desarrollar criterios y requisitos del docente formador, de acuerdo al régimen de dedicación de tiempo completo y parcial, y la categoría docente, en el marco de las dos áreas de desempeño laboral de docencia y gestión pedagógica.

- Desarrollar criterios y requisitos, políticas y procedimientos del docente formador, en el marco de la formación continua y permanente.

- Aprobar disposiciones normativas institucionales, que señalen que los procesos de selección, evaluación y promoción del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.

- Relacionar las normas, lineamentos, procedimientos que se aprueben para el desarrollo del docente formador, en función a la realidad organizativa y marco normativo de la IES.

- Normar la conformación de un equipo multidisciplinario encargado del proceso de selección, evaluación y promoción del docente formador, de acuerdo al régimen de organización y niveles de estructura funcional de gobierno de la IES

- Desarrollar los procesos de selección, evaluación y promoción de formadores, considerando la perspectiva intercultural, como eje transversal e integral en la gestión de la plana docente, alineado a la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad.

Selección

- Establecer criterios y requisitos y perfiles de selección del formador, para formar a otros docentes, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.

- Establecer o definir en el reglamento de selección del formador, los requisitos mínimos, como: Poseer título profesional, experiencia docente, capacitación o título del programa formativo en el que se desempeñará entre otros. Área de desempeño, tener solvencia académica y de investigación e idoneidad en el cargo.

- Organizar, desarrollar como criterio para la selección del docente formador, estudios de especialización, perfeccionamiento profesional y de formación continua, en las áreas específicas de su desempeño

- Establecer en las normas reglamentarias de la IES, procedimientos de evaluación para la selección del formador, que incluya la forma de participación de las autoridades de las IES y los aspectos metodológicos de los procesos de selección.

- Establecer en las normas institucionales, que los procesos de selección del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.

- Establecer como objetivo de selección del formador, formar a docentes en los diferentes campos multidisciplinarios, para contribuir al desarrollo individual, social, inclusivo para su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral, a nivel regional, nacional o global.

- Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de selección del formador

Evaluación

- Establecer criterios y requisitos de evaluación del formador, para formar a otros docentes, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.

- Elaborar y ejecutar procesos de evaluación de manera anual, para la permanencia como docente formador, de acuerdo a la temporalidad establecida en el Reglamento de formadores.

- Establecer en las normas institucionales, que los procesos de evaluación del docente formador es obligatoria, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.

- Definir en el reglamento de formadores, que la evaluación, la efectúa cada institución, pudiendo ser evaluado también por las instancias descentralizadas, de acuerdo a sus competencias y atribuciones establecidas en las normas que rigen el Sistema Educativo Superior.

- Establecer como objetivo de evaluación del formador, que los docentes formados en los diferentes campos multidisciplinarios, hayan adquirido competencias y desempeños profesionales, para que sean ratificados o separados de la labor de docente formador, de acuerdo a los criterios y estándares de calidad establecidos y a los objetivos que persigue la IES.

- Considerar como criterio para la evaluación del docente formador, los estudios de especialización, perfeccionamiento profesional y de formación continua, en las áreas específicas de su desempeño.

- Considerar la supervisión y el monitoreo en el proceso de evaluación del docente formador, según a lo establecido en el reglamento y las políticas de monitoreo y supervisión de la IES y demás instancias descentralizadas

- Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de evaluación del formador

Promoción

- Establecer criterios y requisitos de promoción del formador, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.
- Realizar los procesos de promoción de formadores, de acuerdo a los procedimientos, normas, políticas que rigen el proceso de promoción.
- Aprobar la promoción siempre y cuando se hayan cumplido con los procedimientos o normas aprobadas para promover a los docentes formadores que hayan superado el proceso de evaluación; para ampliar el tiempo de desempeño como docente formador; o para la progresión en las categorías de la carrera pública docente.
- Establecer en las normas institucionales, que los procesos de promoción del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.
- Reconocer la experiencia como docente formador, para la progresión en las categorías de la carrera pública de los docentes, de acuerdo a sus logros y méritos.
- Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de promoción del formador
- Definir en el reglamento el proceso de ratificación de los docentes que demuestren en su evaluación un nivel de desempeño destacado y evidencien logros de formación y aprendizaje en los alumnos

7.4. Impacto y resultados de la propuesta de lineamientos de política de selección, evaluación y promoción de formadores

El impacto que se muestra en el siguiente cuadro mide el impacto de la propuesta de lineamientos de políticas de selección, evaluación y promoción de formadores en los distintos aspectos: dimensión, gestión docente, área de desempeño docente y norma legal. Los resultados del impacto establecen que los lineamientos propuestos no son contradictorios a las políticas de gestión docente establecidos en la Ley 30512

(Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior de la carrera de sus docentes), Ley 28044 Ley General de Educación y; al Modelo de la Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior (Aprobado por SIENACE). La clasificación responden a datos cualitativos (A: Alta; B: Media y C: Baja), precisado en los entregables A, B, C D

Lineamientos de Políticas de RS		Dimensiones	Gestión docente	Área de desempeño docente	Norma legal
Dimensión 1 Factor 3 y Dimensión 2 Factor 5 del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior"	**Lineamiento de Funciones generales**				
	El docente formador acompaña, diseña, ejecuta y evalúa el programa de sus pares en el marco de las políticas de gestión y formación docente. Elabora conjuntamente con los docentes estrategias de acompañamiento pedagógico y otras acciones de acuerdo a la realidad y política de formación de la IES	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Asesora y aprueba el plan anual y mensual del acompañamiento pedagógico, o de la formación de los docentes de la IES según la realidad y forma de implementación del docente formador en la IES. Asesora y monitorea la implementación del acompañamiento pedagógico en sus diferentes formas de intervención (visitas en aula, talleres o microtalleres).	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Realiza el seguimiento mediante visitas en aula o de campo y reuniones de trabajo u otras acciones con los docentes acompañantes, coordinadores o docentes según sea el caso	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Elabora informes, mensuales, trimestrales o semestrales según la política de la IES, a fin de informar sobre el desempeño del docente	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Brinda asesoría a los docentes, docentes coordinadores para la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de formación como de gestión institucional de la IES	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Diseña, ejecuta y evalúa talleres de actualización docente de la IES en el marco de la normativa vigente	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Promueve y difunde experiencias exitosas y buenas prácticas docentes para fortalecer el acompañamiento pedagógico, las redes de aprendizajes entre pares, la educación bilingüe y la gestión formativa de los docentes	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Replicar las capacitaciones recibidas a los docentes de la IES	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Promover y diseñar proyectos innovadores de formación docente y se enseñanza, socializarlas y presentarlas a la Dirección de la IES, DRE, Ugel, congresos a nivel de instituciones educativas, región entre otras entidades según corresponda	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A

	Generales transversales				
	Gestionar y organizar las actividades académicas, de investigación, selección, evaluación y promoción de los docentes formadores, de acuerdo a los principios y fines de la educación superior, articulado a los instrumentos de gestión institucional	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Elaborar normas, reglamentos, procedimientos y criterios para la selección, evaluación y promoción de los docentes formadores, de acuerdo al área de desempeño laboral establecido en la normativa de la Educación Superior, articulado a la política de formación que brinda la IES.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Proponer al ente rector de la política nacional de la Educación Superior, la modificatoria de la Ley 30512, donde se establezca como área de desempeño o categoría laboral del docente formador, a efectos del mejorar la calidad de la enseñanza en el nivel superior, alineados con las políticas de calidad de la plana docente establecida en la Ley de General de Educación.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Aprobar los documentos de gestión institucional donde se establezcan lineamientos y políticas de selección, evaluación y se de formadores en la IES, de acuerdo a los objetivos del PEI y la formación profesional.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer en el reglamento, que el formador tiene a cargo los talleres de actualización docente, la coordinación con los equipos de la DRE o UGEL para el diseño, ejecución y evaluación de los talleres, las acciones de asesoría y monitoreo, a fin de lograr el fortalecimiento de las competencias de docente, docente coordinador o acompañante pedagógico de acuerdo a las normas y políticas de la IES	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Desarrollar criterios y requisitos del docente formador, de acuerdo al régimen de dedicación de tiempo completo y parcial, y la categoría docente, en el marco de las dos áreas de desempeño laboral de docencia y gestión pedagógica.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Desarrollar criterios y requisitos, políticas y procedimientos del docente formador, en el marco de la formación continua y permanente.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Aprobar disposiciones normativas institucionales, que señalen que los procesos de selección, evaluación y promoción del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Relacionar las normas, lineamentos, procedimientos que se aprueben para el desarrollo del docente formador, en función a la realidad organizativa y marco normativo de la IES.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A

	Normar la conformación de un equipo multidisciplinario encargado del proceso de selección, evaluación y promoción del docente formador, de acuerdo al régimen de organización y niveles de estructura funcional de gobierno de la IES	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Desarrollar los procesos de selección, evaluación y promoción de formadores, considerando la perspectiva intercultural, como eje transversal e integral en la gestión de la plana docente, alineado a la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Selección				
	Establecer criterios y requisitos y perfiles de selección del formador, para formar a otros docentes, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer o definir en el reglamento de selección del formador, los requisitos mínimos, como: Poseer título profesional, experiencia docente, capacitación o título del programa formativo en el que se desempeñará entre otros. Área de desempeño, tener solvencia académica y de investigación e idoneidad en el cargo.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Organizar, desarrollar como criterio para la selección del docente formador, estudios de especialización, perfeccionamiento profesional y de formación continua, en las áreas específicas de su desempeño	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer en las normas reglamentarias de la IES, procedimientos de evaluación para la selección del formador, que incluya la forma de participación de las autoridades de las IES y los aspectos metodológicos de los procesos de selección.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer en las normas institucionales, que los procesos de selección del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer como objetivo de selección del formador, formar a docentes en los diferentes campos multidisciplinarios, para contribuir al desarrollo individual, social, inclusivo para su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral, a nivel regional, nacional o global.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de selección del formador	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A

	Evaluación				
	Establecer criterios y requisitos de evaluación del formador, para formar a otros docentes, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Elaborar y ejecutar procesos de evaluación de manera anual, para la permanencia como docente formador, de acuerdo a la temporalidad establecida en el Reglamento de formadores.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer en las normas institucionales, que los procesos de evaluación del docente formador es obligatoria, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Definir en el reglamento de formadores, que la evaluación, la efectúa cada institución, pudiendo ser evaluado también por las instancias descentralizadas, de acuerdo a sus competencias y atribuciones establecidas en las normas que rigen el Sistema Educativo Superior.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer como objetivo de evaluación del formador, que los docentes formados en los diferentes campos multidisciplinarios, hayan adquirido competencias y desempeños profesionales, para que sean ratificados o separados de la labor de docente formador, de acuerdo a los criterios y estándares de calidad establecidos y a los objetivos que persigue la IES.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Considerar como criterio para la evaluación del docente formador, los estudios de especialización, perfeccionamiento profesional y de formación continua, en las áreas específicas de su desempeño.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Considerar la supervisión y el monitoreo en el proceso de evaluación del docente formador, según a lo establecido en el reglamento y las políticas de monitoreo y supervisión de la IES y demás instancias descentralizadas	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de evaluación del formador.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A

	Promoción				
	Establecer criterios y requisitos de promoción del formador, en el marco de los lineamientos generales propuestos, y aprobados institucionalmente.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Realizar los procesos de promoción de formadores, de acuerdo a los procedimientos, normas, políticas que rigen el proceso de promoción.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Aprobar la promoción siempre y cuando se hayan cumplido con los procedimientos o normas aprobadas para promover a los docentes formadores que hayan superado el proceso de evaluación; para ampliar el tiempo de desempeño como docente formador; o para la progresión en las categorías de la carrera pública docente.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer en las normas institucionales, que los procesos de promoción del docente formador, no se realizarán de manera automática, si no, previo cumplimiento de requisito y parámetros establecidos por la IES, de acuerdo a la política de gestión del docente y a los criterios y estándares de calidad establecidos.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Reconocer la experiencia como docente formador, para la progresión en las categorías de la carrera pública de los docentes, de acuerdo a sus logros y méritos.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Establecer en el reglamento del formador, los instrumentos a utilizar para los procesos de promoción del formador.	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A
	Definir en el reglamento el proceso de ratificación de los docentes que demuestren en su evaluación un nivel de desempeño destacado y evidencien logros de formación y aprendizaje en los alumnos	Tipo A	Tipo A	Tipo A	Tipo A

Clasificación de Impacto

Nivel A: Alto impacto

Nivel B: Mediano impacto

Nivel C: Nulo o bajo impacto

Impacto a corto plazo

Cuando ocurre la implementación		
Ejecución de los lineamientos de selección, evaluación y promoción de formadores (Tipo A)	Mejora los contenidos de los documentos de gestión Institucional	(Tipo A)
	Mejora la gestión Académica de formación de los docentes / Mejora la calidad de la plana docente	(Tipo A)
	Mejoraría la calidad Institucional	(Tipo A)

Efectos a corto plazo

Cuando ocurre la implementación y se genera el impacto		
Ejecución de los lineamientos de selección, evaluación y promoción de formadores (Tipo A)	En la calidad de la formación docente	(Tipo A)
	En la calidad de la enseñanza	(Tipo A)
	En las competencias del docente	(Tipo A)
	Mejora la práctica docentes	Tipo A)
	Amplia las áreas de desempeño docente	Tipo A)
	Mejora Promoción de los programas de formación continua	Tipo A)

VIII. Bibliografía

- Acuña, Carlos y Repetto Fabián (2001). Marco de análisis de las políticas sociales, mimeo, CEDI, Buenos Aires.
- BID, 2007, Entre el Diseño y la Evaluación, 1300 New York Avenue, NW Washington, DC 20577 Estados Unidos de América.
- BID, 2006, La política de las políticas públicas, informe 2006. Editorial planeta.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 1998. El pacto fiscal: fortalezas, debilidades, desafíos. Santiago de Chile: CEPAL/Naciones Unidas.
- Cochran, C.E., Mayer, L.C. Carr, T.R., Joseph Cayer, N., McKenzie, M.J., Peck, L.R. (2011). American Public Policy An Introduction. Third edition. Canada: Cengage Learning. En: Birkland, T.A. (2015). An Introduction to the Policy Process: Theories, Concepts and Models of Public Policy Making. 3rd edition. London: Routledge
- Cox, Gary y Matthew McCubbins. 2001. "The Institutional Determinants of Economic Policy". En Presidents, Parliaments, and Policy: Political Economy of Institutions and Decisions, editado por Stephen Haggard y Matthew McCubbins. Cambridge, RU: Cambridge University Press.

- Dickinson, D. K. 2011. "Teachers' Language Practices and Academic Outcomes of Preschool Children." Science, 333:964–967
- Diermeier, Daniel y Keith Krehbiel. 2003. "Institutionalism as a Method2003. "Institutionalism as a Methodology". Journal of Theoretical Politics 15 (2): 123-144.
- D.S. N° 010-2017-MINED
- Hasenfeld, Y. 1992. "The Nature of Human Service Organizations". En: Hasenfeld, Y. (Ed.). Human Services as Complex Organizations, Londres: Sage
- Lasswell, H. 1936. Politics, Who Gets What, When, How. Nueva York/ Londres: Whittlesey House/McGraw-Hill
- Ley N° 30512
- Ley N° 28044
- Levi Strauss, Claude (1979). Antropología estructural. Mito, sociedad, humanidad, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Manheim, Jarol B y Ricchard C. Rich, 1988. Analisis político empírico. Metodos de investigación en Ciencia Politica, Madrid: Alianza
- Metcalfe, L. y S. RicharD.S.. 1993. Improving Public Management. Londres: European Institute of Public Administration/ Sage. Segunda edición, tercera reimpresión
- Molina, C. G. 2002a. Modelo de formación de políticas y programas sociales. Washington D.C.: INDES. Documento mimeografiado
- Moore, M. H. 1998. Gestión estratégica y creación de valor en el sector público. Madrid: Paidós
- North, Douglass (1993). Instituciones, cambio institucional y desempeño económico, Fondo de Cultura Económica, México D.F.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) /Banco Mundial (2006), Buenas prácticas recientemente identificadas de gestión para resultados de desarrollo [en línea] www.mfdr.org/sourcebook/Versions.
- OCDE - Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. (1999): OECD Economic Outlook, París, diciembre
- Rhodes, R.A.W., S. Binder y B. Rockman. 2006. The Oxford handbook of political institutions. Oxford, Reino Unido: Oxford University Press
- Repetto, Fabián (2000). "Gestión pública, actores e institucionalidad: las políticas frente a la pobreza en los 90", en Desarrollo económico, Vol. 39, N° 156, Buenos Aires, enero-marzo.
- Rodrik, Dani 1995. "Taking Trade Policy Seriously: Export Subsidization as a Case Study in Policy Effectiveness". En New Directions in Trade Theory, editado por Alan V. Deardorff, Robert M. Stern y James A. Levinsohn. Ann Arbor: University of Michigan Press

- Spiller, Pablo y Mariano Tommasi. 2003. "The Institutional Foundations of Public Policy: A Transactions Approach with Application to Argentina". Journal of Law, Economics, and Organization 19 (2): 281-306.

- Sotelo Maciel, A.J. (2012), "La cadena de valor público: un principio ordenador que previene la colisión metodológica" [en línea] http://www.asip.org.ar/es/content/ la-cadena-de-valor-p%C3%BAblico-un-principio-ordenador-que-previenelacolisi%C3%B3n-metodol%C3%B3gica

- Titmuss, R. 1987. The Philosophy of Welfare. Londres: Allen and Urwin.

Capítulo 4

Plan de mejora para la evaluacion, selección y promocion de formadores IEST Aurahuá - Enfermería Técnica

I. Introducción

El presente documento, contiene el Plan de mejora[128] para la evaluación, selección y promoción de docentes *formadores*, que responde a los criterios y estándares de calidad de la Carrera de Enfermería Técnica del IEST AURAHUA, en base a los lineamientos propuestos en el entregable 04[129]. Con la finalidad de incidir en lo académico, institucional, desempeño docente, logro de competencias, formación continua, calidad docente, se elaboró considerando los criterios y estándares de calidad definidas en el "Modelo de Acreditación para programas de los IES", las funciones básicas del docente, personal jerárquico, directivo, alumnos, los actores sociales públicos y privados y las instancias de gestión nacional e intermedio (MINEDU, GORE)[130].

Son funciones inherentes de las IES, la gestión docente, desarrollar investigación aplicada e innovación, a través del trabajo coordinado de los docentes y estudiantes y de alianzas y sinergias con los sectores productivos, nacionales o internacionales (art. 21, Ley 30512)[131], asimismo de acuerdo al artículo 49° literal 49.1 del D.S. N° 010-2017-MINEDU[132], la investigación e innovación son funciones esenciales de su gestión pedagógica e institucional de las IES. Los docentes, realizan actividades *lectivas y no lectivas* dentro de su jornada laboral. Las *lectivas* comprenden el desarrollo de actividades previstas en la programación curricular. Las no lectivas comprenden actividades de desarrollo institucional, seguimiento y servicios de apoyo al estudiante y egresado entre otros (art. 114° literales, 114.1, 114.2, 114.3, Ley N° 30512). El Plan de mejora, contempla también, acciones transversales de interculturalidad que responden al enfoque previsto en el art. 8° de la Ley N° 28044, Ley

General de Educación[133], art. 7° de la Ley N° 30512 , la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad (D.S. N° 005-2017-MC), Eje 1, lineamiento 2, acción 7 y la Política de Modernización de la Gestión Pública (D.S. N° 004-2013-PCM)[134].

El diseño del Plan de mejora para la selección, evaluación y promoción de *formadores* a implementarse en las IES, responde a los marcos conceptuales, fundamentos teóricos e empíricos planteados en los entregables 01) 02), (03) y (04). La información recogida en el trabajo de campo resultante del entregable 02) "diseño metodológico para la elaboración del diagnóstico" y el entregable 03) "Informe de realización del diagnóstico", proporcionaron datos empíricos de las dimensiones, variables e instrumentos sobre la selección, evaluación y promoción de formadores de las IES para la elaboración del plan. Asimismo, tienen fundamento en los documentos institucionales, académicos, documentos de política institucional, y los marcos normativos que regulan el quehacer público de las IES, dado que, por su régimen de gobierno y de organización, el marco legal general y especifico regulan y establecen las reglas

128 SINEACE, clasifica a los planes de mejora de la siguiente manera, ***Por su alcance: Plan de Mejora Institucional (PMI).*** Planes que permitan el logro de los estándares de calidad para la acreditación institucional y; ***Plan de mejora de Carrera (PMC):*** Planes que permiten el logro de los estándares de calidad para la acreditación de carreras. ***Por Etapa: Planes de mejora iniciación al cambio.*** Cuando los planes tienes como objetivo el logro del cumplimiento del nivel exigido por el órgano operador para la acreditación y; ***Planes de mejora de Excelencia.*** Cuando los planes permiten la sostenibilidad el cumplimiento de los estándares y el logro de mayores niveles de calidad.

129 La elaboración de los lineamientos de política responde a las necesidades planteadas por las referidas instituciones superiores en sus "Planes de Mejora"

130 Lo que implica que la política de selección, evaluación y promoción de formadores está alineada a las políticas de gestión del MINEDU, Gobierno Regional. Asimismo, es congruente con los documentos de gestión tales como: Diseño curricular, Plan de Supervisión y Monitoreo, Manual de Organización y Funciones (Estructura de la IES, funciones), Planes de Mejora, Memoria Anual de Gestión, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, h) Manual de procedimientos Administrativo, Reglamento del Consejo Directivo, Plan de Consejería Institucional, entre otros. 4 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes 5 Reglamento de la Ley N° 30512.

131 La interculturalidad es un principio de la educación

132 Señala que la interculturalidad es un principio de la educación superior

133 Establece que el enfoque intercultural es transversal, horizontal y vertical

134 Regulan sobre: la prestación de la formación de IES y EES. Investigación, régimen académico de IES y EES, gobierno y organización de los IES y EES. Áreas de desempeño docente.

de gestión académica, formación docente, la carrera docente, desempeño, la evaluación, monitoreo, selección, promoción, la formación continua, investigación e innovación (art. 2° D.S. N° 010-2017-MINEDU). En materia de incentivos, también regulan; las funciones, deberes y derechos de los docentes, directivos, de alumnos y su relacionamiento con otros actores educativos y sociales (arts. 5°, 6, ° 10°, 21°,29°, 67°, 93° Ley N° 30512)[135] (arts. 6°, 10°, 11°, 49°, 80° D.S. N° 010-2017-MINEDU)[136]. El ámbito de aplicación de las políticas y acciones del Plan de Trabajo, no se circunscriben únicamente al entorno interno de las IES, por el contrario, por su condición de *servicio público*, tiene un interés público que trasciende más allá de la gestión interna y del interés propio de los "gestores".

Las políticas, o normas y procedimientos de *formadores,* además de generar un impacto sobre *los docentes y alumnos o grupos* que conforman la población objetivo; consolidan la formación integral de las personas, produce conocimientos y fomenta su participación en el desarrollo académico de la institución (art. 65°, 66°, 67°, Ley N° 30512). "Los programas como componentes de las políticas públicas, aspiran a provocar algún cambio de situaciones, tendencias, sistemas, prácticas o conductas" (Titmuss 1987). De la misma manera, fortalece el rol del docente de las carreras, el programa de estudios, la ejecución de los programas de formación continua, la calidad de la enseñanza, la capacidad de gestión de las instituciones superiores en comparación al modelo de gestión actual (art. 6°, 10°, 20°, 114°, D.S. N° 010-2017-MINEDU), donde el formador no es una categoría de desempeño docente normada en la Ley N° 30512, como lo es en la Educación Básica Regular (Ley N° 29994.art. 12)[137]. Como lo señala Dickinson, (2011), "hacen falta programas de estudio y actividades de práctica concebidos de manera cuidadosa, con observación y supervisión permanentes durante su aplicación"[138]. En este contexto, las acciones propuestas aquí, modificarán el desarrollo e incipiente implementación de políticas de selección, evaluación y promoción en el campo formativo de los *docentes permanentes o de carrera de los IES que se encuentren al menos en una categoría*[139]. También desarrollarán los contenidos del artículo 13° y 49° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la Dimensión 1 Factor 3 y Dimensión 2 Factor 5[140] del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" aprobado por SINEACE[141], la formación continua prevista en el Reglamento de la Ley N° 30512 aprobado por D.S. N° 010-2017MINEDU; el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior (DCBN/ES) y al Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica (CNOFETP).

Para fortalecer las capacidades del docente y fomentar el cambio institucional en el ámbito formativo y de gestión integral de las instituciones de educación superior, se han considerado, las teorías conceptuales, variables de las estructuras organizativas y de gobierno, experiencias exitosas sobre políticas de formadores, la burocracia y otros aspectos de importancia[142].

135 Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas. Los artículos regulan sobre: lineamientos académicos, programas de estudios de IES y EEST. Investigación aplicada e innovación, gobierno y organización de los IEST y EESP.

136 Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial

137 Tomado del entregable 03

138 Ver resultados del entregable 03)

139 Estos factores señalan: Sobre el aseguramiento de la calidad y la gestión de los docentes.

140 Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P

141 Están definidas en el entregable 03

142 Los criterios de evaluación y escalas de evaluación es para el personal docente, dado que de acuerdo a la Ley 30512, los cargos directivos (Director General y Jefes de Área) no están dentro de la carrera del profesorado, sin embargo el TDR menciona que se desarrollen instrumentos de evaluación del perfil a nivel de directores.

Como lo explica Diermeier y Khrebiel, (2003) "desde una perspectiva de elección racional (rational choice), cualquier teoría que intente explicar cómo cambian las instituciones debería también entender, como paso previo, las consecuencias asociadas con los diferentes marcos institucionales". Las instituciones resuelven problemas de coordinación estabilizando las expectativas sociales por medio de la provisión de información y sanciones, estructurando, de esta forma, comportamiento en una dirección resultante en equilibrios" (Acuña y Repetto, 2001:15).

En línea de lo expuesto, las acciones propuestas en el Plan de Mejora para la selección, evaluación y promoción de formadores, deben ser implementadas de acuerdo a la realidad institucional de la Carrera de Enfermería Técnica del IEST AURAHUA. Esta institución en el marco de la autonomía que establece el literal 11.2 artículo 11° de la Ley N° 30512, adaptará las políticas y acciones propuestas en el Plan de Mejora con la finalidad de introducir cambios en la gestión y modificar las debilidades existentes, de acuerdo a la realidad de sus carreras de formación que ofertan. Lo mismo, pueden incorporarlas en los documentos de gestión y en sus prácticas formativas (técnicos, pedagógicas). La adaptación tiene que producirse de manera flexible, con participación de los docentes y directivos responsables de gestionar la política del docente *"formador"*; como lo sugiere Hasenfeld (1992), "requieren aprobación por parte del contexto institucional".

II. Alcance

- Instituto de Educación Superior Tecnológico AURAHUA / Carrera de Enfermería técnica

III. Objetivos

3.1. Objetivo general

- Rediseñar o diseñar lineamientos de política y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores, en las instituciones y/o carreras involucradas que respondan a los estándares de calidad correspondientes.

3.2. Objetivo específico

- Diseñar o rediseñar un plan de trabajo y acciones para la selección, evaluación y promoción de formadores en educación superior, que incluya criterios de evaluación, escalas de evaluación, e instrumentos para evaluar los perfiles del personal directivo y docentes[143].

IV. Marco legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044, Ley General de Educación

143 Los entregables contienen información desde la planificación, hasta el diagnóstico de los problemas referidos a la selección, evaluación y promoción de formadores

- Ley N° 27869, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes
- Ley N° 29394, Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Decreto Supremo N°004-2010 Reglamento de Ley N° 29394, Ley Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Decreto Supremo N° 010-2015-MINEDU que modifica el Reglamento de la Ley 29394 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil
- D.S. N° 001-2015-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU
- Reglamento de la Ley General de Educación (aprobada)
- Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (D.S. N° 010-2017)
- Resolución de Secretaría General N° 040-2017-MINEDU que aprueba la norma técnica que regula el concurso público de contratación docente en institutos y escuelas de educación superior públicos
- Resolución de Presidencia AH-P N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P, aprueba el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Resolución Vice-Ministerial N° 069-2015-MINEDU que aprueba el diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica

V. Marco general

El plan de Mejora como un conjunto de medidas de cambio que debe tomar la IES, permite mejorar el rendimiento de las actividades académicas y de gestión de la plana docente de la IES.

Como parte del proceso de evaluación realizado a la institución superior mediante el diagnóstico como producto de la ejecución de las labores previstas y definidas en los entregables 01, 02, y 03[144], constituye un instrumento de gestión institucional, para establecer estrategias y asegurar la pertinencia de la oferta formativa, el logro de los aprendizajes especializados de las carreras y la formación integral en el marco de los *estándares de calidad de la gestión docente* dispuestas en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes, su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017-MINEDU; la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior.

144 Así también se plantea en el entregable 04

Mediante el diagnóstico, se han identificado los problemas y debilidades relacionados a la selección, evaluación y promoción del *docente* formador de la IES; las mismas que se están definidas en términos cuantitativo y cualitativos en el documento denominado *"informe de realización del diagnóstico"* (entregable 03). Para resolver las debilidades identificadas, se han propuesto y diseñado lineamientos de políticas o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de docentes formadores, las que se encuentran definidas en el "informe de propuesta de lineamientos" (entregable 04). El plan está vinculado a las políticas de mejora continua y la gestión por resultados establecidos en la Ley N° 30512 y la Ley N° 28044, Ley General de Educación y por ende en los reglamentos institucionales de la IES.

En este marco, el presente Plan de Mejora constituye la medida de cambio orientado a mejorar la gestión docente en el campo de la selección, evaluación y promoción; y que es la parte principal del Plan de Mejora.

VI. Resumen de los resultados del diagnóstico y priorización de mejora

Los resultados del trabajo de campo, han permitido identificar las debilidades de diseño, implementación y evaluación de políticas, o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores. Como se ha advertido, los resultados y sus impactos se han establecido en el *"informe de realización del diagnóstico"* (entregable 03). Asimismo, para resolver los problemas identificados se han propuesto lineamientos de políticas sobre la selección, evaluación y promoción de formadores de la IES.

A efectos de alcanzar los objetivos de la educación prevista en la Ley N° 30512, el PEI y demás instrumentos de gestión que rige a la institución educativa superior, se tiene que *priorizar la implementación* de los lineamientos de políticas plantadas de acuerdo a la realidad, régimen organizativo y legal de la IES. Esto se lleva a cabo mediante el proceso de planificación del que es parte el Plan de Mejora. El simple hecho de diseñar políticas públicas no resuelve los problemas que se plantea la institución, más bien las dificultades se superan si lo diseñado se implementa con éxito[145]. Lasswell, (1936, BID, 2007), "planteaba el hecho de que la función primordial de las ciencias de lo público es la solución de problemas, está claro que los problemas que las políticas públicas pretenden solucionar sólo se superan si dichas políticas se implementan exitosamente".

"Los programas como componentes de las políticas públicas, aspiran a provocar algún cambio de situaciones, tendencias, sistemas, prácticas o conductas" (Titmuss 1987). De la misma manera, fortalece el rol del docente de las carreras, el programa de estudios, la ejecución de los programas de formación continua, la calidad de la enseñanza, la capacidad de gestión de las instituciones superiores en comparación al modelo de gestión actual (art. 6°, 10°, 20°, 114°, D.S. N° 010-2017-MINEDU).

145 Recursos humanos, financieros, normas entre otros

Resultados identificados Debilidades/problemática de formadores	Estándar		Dimensiones o variables		Priorización	Calificación el indicador
El IEST Aurahuá no ha desarrollado lineamientos de políticas específicas, normas y procedimientos sobre selección, evaluación y promoción de formadores, como área de desempeño	Dimensión: 01 Factor: 03; Estándar 3	Dimensión: 02; Factor:05; Estándar: 13 y 14	- Selección - Evaluación - Promoción	Políticas, normas, docente, estrategias, procedimiento, instrumentos, modelo de calidad y el perfil docente	**Nivel A** (Impacto elevado para la calidad educativa)	Desarrollo e implementación de la política

VII. Criterios de evaluación de formadores en las IES

Selección

En el siguiente cuadro se muestra los criterios de selección, la escala de evaluación y su puntaje correspondiente. En dicho nivel de selección se tiene 10 criterios con un puntaje máximo de 96.

N°	CRITERIOS SELECCIÓN	ESCALAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE TOTAL
1	Carrera multidisciplinaria / área	Profesor del área / especialidad **Con título y grado en temas relacionados al área / especialidad** Título Maestría Doctorado	Cumple / No cumple 2 puntos 4 puntos 6 puntos
2	Perfeccionamiento profesional en áreas específicas. Segunda especialización u otros títulos	**Capacitaciones / cursos especializados en temas pedagógicos** Dos (2) capacitaciones /cursos especializados Mayor a 2 capacitaciones /cursos especializados **Capacitaciones / cursos especializados en temas de la carrera / especialidad determinada del programa formativo** Dos (2) capacitaciones /cursos especializados Mayor a 2 capacitaciones /cursos especializados	2 puntos 4 puntos 2 puntos 4 puntos
	Categoría de la carrera pública	**Nivel de escala** Categoría 1 Categoría 2 Categoría 3 Categoría 4 Categoría 5	 2 punto 4 puntos 6 puntos 8 puntos 10 puntos

3	Pertenecer al régimen laboral	Presenta régimen parcial	2 puntos 4 puntos
N°	**CRITERIOS SELECCIÓN**	**ESCALAS DE EVALUACIÓN**	**PUNTAJE TOTAL**
4	Experiencia profesional	Presenta experiencia mínima cinco años **Experiencia profesional mínima de cinco (5) años en su especialidad o temática a desempeñarse** Mayor a 5 años hasta 7 años Mayor a 7 años hasta 9 años Mayor a 9 años	Cumple /No cumple 2 puntos 3 puntos 4 puntos
5	Docente calificado y competente	**Experiencia mínima de tres (3)años en docencia en Institutos o universidad** Mayor a 3 años hasta 4 años Mayor a 5 años hasta 6 años Mayor a 7 años	 2 puntos 3 puntos 4 puntos
6	Cargo directivo, y responsables de área, unidad o coordinadores	Presenta cargo directivo o jefe de unidad **Experiencia mínima de cinco (5) años lectivas (9 meses al año) en Institutos pedagógicos y tecnológicos** Mayor a 5 años hasta 7 años Mayor a 7 años hasta 9 años Mayor a 9 años	Cumple /No cumple 2 puntos 3 puntos 4 puntos
7	Docente investigador e innovador	**Experiencia en la investigación e innovación** Dos (2) investigaciones / innovaciones en los últimos tres años Tres (3) investigaciones / innovaciones en los últimos tres años Más de tres (3) investigaciones / innovaciones en los último cuatro años	4 puntos 6 puntos 10 puntos
8	Habilidades comunicativas	**Sesión de clase** Aprobado Entrevista personal Aprobado	20 puntos 15 puntos
9	Trabajo en equipo y liderazgo	**Entrevista personal** Aprobado	15 puntos
10	No registrar antecedentes	Declaración Jurada de no haber sido sancionado administrativamente en los 5 años anteriores a su postulación, ni estar comprendido en procesos judiciales por delitos dolosos al momento de su postulación y no registrar antecedentes penales	Cumple /No cumple
Total de puntaje máximo			**96 puntos**

Evaluación

En el siguiente cuadro se muestra los criterios de evaluación, la escala de evaluación y su puntaje correspondiente. En dicho nivel de selección se tiene 5 criterios con un puntaje máximo de 35.

N°	CRITERIOS SELECCIÓN	ESCALAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE TOTAL
1	Categoría de la carrera pública	Nivel de escala Categoría 1 Categoría 2 Categoría 3 Categoría 4 Categoría 5	 2 punto 4 puntos 6 puntos 8 puntos 10 puntos
2	Áreas de desempeño, pedagógico o de docencia	Experiencia mínima de tres (3)años en docencia en Institutos o universidad Mayor a 3 años hasta 4 años Mayor a 5 años hasta 6 años Mayor a 7 años	 2 puntos 3 puntos 4 puntos
3	Régimen laboral parcial o completo	Presenta régimen parcial Presenta régimen completo	2 puntos 4 puntos
4	Capacitaciones / especialización /	Capacitaciones, especialización en temas de la carrera Tres (3) capacitaciones /cursos especializados	 2 puntos
	Programas de formación continua	Mayor a 3 capacitaciones /cursos especializados	4 puntos
		Capacitaciones / cursos especializados en temas pedagógicos Tres (3) capacitaciones /cursos especializados Mayor a 3 capacitaciones /cursos especializados	 2 puntos 4 puntos
5	Evaluación anual de desempeño	Reporte de la evaluación anual Aprobado	4 puntos
Total de puntaje máximo			**35 puntos**

Promoción

En el siguiente cuadro se muestra los criterios de evaluación, la escala de evaluación y su puntaje correspondiente. En dicho nivel de selección se tiene 5 criterios con un puntaje máximo de 26

N°	CRITERIOS SELECCIÓN	ESCALAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE TOTAL
1	Categoría de la carrera pública	Nivel de escala Categoría 1 Categoría 2 Categoría 3 Categoría 4 Categoría 5	 2 punto 4 puntos 6 puntos 8 puntos 10 puntos

N°	CRITERIOS SELECCIÓN	ESCALAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE TOTAL
2	Régimen laboral parcial o completo	Presenta régimen parcial Presenta régimen completo	2 puntos 4 puntos
3	Experiencia como docente formador	**Experiencia mínima de dos (2) años lectivas (9 meses al año) en Institutos pedagógicos y tecnológicos** Mayor a 2 años hasta 3 años Mayor a 3 años hasta 4 años Mayor a 5 años	 2 puntos 3 puntos 4 puntos
4	Nivel de desempeño destacado y logros evidenciados en aprendizaje, a través de la evaluación anual	**Reporte de desempeño** Aprobado	4 puntos
5	Nivel de desempeño destacado y logros evidenciados en aprendizaje a través del monitoreo	**Reporte de desempeño** Aprobado (monitoreo)	4 puntos
Total de puntaje máximo			**26 puntos**

VIII. Instrumentos para evaluar los perfiles de directivo y docente

Manuales / de acuerdo a perfiles establecidos por las autoridades

Reglamento de formadores*

PROCESO	Instrumentos	
Selección	Perfil del puesto	
	Ficha de selección	
	Guía de entrevista	
Evaluación	Ficha de evaluación	Plan de supervisión Guía de evaluación
	Ficha de supervisión de monitoreo y evaluación (Director General, Jefe de Área Académica)	
	Informe de desempeño como docente formador (Director General, Jefe de Área Académica)	
Promoción	Ficha de supervisión de monitoreo y evaluación (Director General, Jefe de Área Académica)	Plan de supervisión
	Informe de desempeño como docente formador (Director General, Jefe de Área Académica)	

IX. Cronograma de implementación y documentos normativos sugeridos a la dirección del IES, de acuerdo a las políticas y normas del MINEDU

9.1. Cronograma de implementación

La implementación del plan de mejora se desarrollará de la manera siguiente, considerando en punto 4 (la implementación) de los niveles de selección, evaluación y promoción

N°	Actividades	Fecha	Responsables	Recursos
1	Elaboración del Plan de Mejora	18 de setiembre	Autoridades (Directivos y jerárquicos) de la IES	General[146]
	Instrumentos de evaluación (selección, evaluación y promoción)			
	Guía de uso de los instrumentos			
	Documentos normativos sugeridos a la Dirección del Instituto			
	Programa de incentivos			
2	Entrega del documento del plan de mejora a los Institutos	18 de setiembre	Autoridades (Directivos y jerárquicos) de la IES	General
3	Seminario taller de socialización	22 de setiembre	Autoridades (Directivos y jerárquicos) de la IES	General
4	Implementación de los niveles de selección, evaluación y promoción (Ver cuadro de selección, evaluación y promoción)	25 de setiembre	Autoridades	General

Implementación a nivel de selección

N°	Actividades	Número de días
	SELECCION	
1	Vacantes	0 – 15 días
2	Diseño de los perfiles	16 -18 días
3	Convocatoria	19-21 días
4	Recepción de expedientes	22 -21 días
5	Evaluación de expedientes	22-23 días
6	Entrevista	24 días
7	Sesión de clase	25 días
8	Publicación de los resultados	25 días

Implementación a nivel de evaluación

N°	Actividades	Número de días
	EVALUACIÓN	
1	Recepción de expedientes	0-1 día
2	Evaluación de expedientes	2-3 días
3	Publicación de los resultados	4 días

146 La clasificación de primera y segunda categoría se establece a partir de la clasificación por categorías de la Carrera Pública que establece la Ley N° 30512

Implementación a nivel de promoción

N°	Actividades	Número de días
	PROMOCIÓN	
1	Recepción de expedientes	0-1 día
2	Evaluación de expedientes	2-3 días
3	Publicación de los resultados	4 días

9.2. Documento normativos sugeridos

Plan de Mejora se vincula con los documentos institucionales; las normas, reglamentos, planes institucionales entre otros que rigen las actividades y acciones de la institución educativa superior. En este marco se incorpora o desarrolla en los capítulos correspondientes según la naturaleza del documento, las prioridades y metas que se pretende alcanzar al implementar los lineamientos de políticas diseñadas respecto a la selección, evaluación y promoción de docentes formadores.

Los documentos a modificar deben contemplar, asimismo, los estándares y factores de calidad que se pretende alcanzar teniendo en cuenta los indicadores establecidos en el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior.

Los documentos sugeridos y de importancia son:

- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Ley N° 27869, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes
- D.S. N° 001-2015-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU
- Reglamento de la Ley General de Educación (aprobada)
- Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (D.S. N° 010-2017)
- Resolución de Secretaría General N° 040-2017-MINEDU que aprueba la norma técnica que regula el concurso público de contratación docente en institutos y escuelas de educación superior públicos
- Resolución de Presidencia AH-P N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P, aprueba el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Resolución Vice-Ministerial N° 069-2015-MINEDU que aprueba el diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica
- Proyecto Educativo Institucional-PEI
- Plan Curricular Institucional

- Reglamentos internos de la Institución
- Reglamentos de selección, evaluación y promoción de formadores

X. Programa de incentivos de la mejora del trabajo de formadores

10.1. Aspectos generales

El programa de incentivos busca reconocer el trabajo del docente formador, en el marco de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la

Carrera Pública de sus Docentes, su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017-

MINEDU, la Ley General de Educación y el "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior"

El artículo 49 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que la Educación Superior es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte ,la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país. El artículo 3° y 7° de la Ley N° 30512, regula los fines y principios de la educación superior, a fin de que brinden una formación de calidad para el desarrollo integral de las personas, que responda a las necesidades del país, del mercado laboral y del sistema educativo y su articulación con los sectores productivos.

El artículo 27° de la Ley N° 30512, dispone que la acreditación de los programas de estudios es considerada como un indicador importante para el acceso a fondos concursable para becas de estudios de posgrado, investigación entre otros. De la misma manera en el marco del D.S. N° 010-2017-MINEDU, contar con docentes con perfiles coherentes con los programas de estudios, que garantice el desarrollo del servicio educativo son condiciones básicas de calidad y garantía de buena enseñanza.

El Factor 9, Estándar 28 del "Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior" dispone que, "el programa de estudios asegura que los estudiantes y docentes y personal administrativo tengan acceso a servicios de bienestar para mejorar su desempeño y formación". El programa de be contar con mecanismos para asegurar el acceso a ellos.

10.2. Objetivo

Incentivar en el IES, a los docentes formadores mejor evaluados, a efectos de fomentar su desarrollo profesional y contribuir a la actividad de docente formador.

10.3. Condiciones para participar en el programa

La Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017- MINEDU, dispone sobre beneficios, derechos, asignaciones, premios por resultados en favor de los docentes de las

IES que se encuentren laborando en cualquiera de las áreas de desempeño docente sin distinción alguna en la que se encuentra el formador (docencia y gestión pedagógica); las mismas que tienen acceso a ello previo cumplimiento de requisitos legales y administrativos según corresponda. Es el caso del artículo 93° de la Ley N° 30512 que señala que el Ministerio de Educación, el Educatec y los gobiernos regionales, según sea el caso, aprueban el plan de entrega de premios para los docentes de los IES y EES públicos que alcanzado resultados destacados. Los resultados están vinculados principalmente a la inserción laboral, investigación aplicada e innovación tecnológica o pedagógica, y acreditación institucional o de programas.

En este orden las condiciones de participación serán: Haber sido seleccionado como docente formador y haber obtenido un mejor resultado de evaluación para ser promovido. Para ser merecedor del incentivo o reconocimiento, el formador tiene que estar calificado como el primer, segundo, tercer y cuarto puesto en la evaluación anual realizada al cumplimiento de sus funciones y tareas específicas que le fueron asignadas. El reconocimiento o incentivo se prioriza y otorga en función a la categorización del incentivo establecido.

10.4. Categorización del incentivo

La categorización forma parte de los procesos de evaluación del Programa de Incentivos, favoreciendo la aplicación de pautas, reglas y procedimientos para evaluar la actividad del docente formador el sistema de la Educación Superior[18].

10.4.1. Primera categorización

Para ubicarse en la primera categoría respecto a premios, reconocimiento y otros incentivos según la norma de la IES, el docente formador, tiene que haber obtenido el primer y segundo lugar en las evaluaciones de desempeño como formador.

10.4.2. Segunda categorización

Para ubicarse en la segunda categoría, en cuanto a premios, reconocimiento, y otros incentivos de acuerdo a la norma legal de la IES, el docente formador debe haber obtenido el tercer y cuarto lugar en las evaluaciones de desempeño como docente formador. obtener la primera categoría de docente formador.

10.5. Integración de docentes de la carrera pública nombrados y contratados en el programa de incentivos

La Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017- MINEDU, dispone las condiciones de los beneficios para todos los docentes sin excepción, incluido al docente formador, puesto que desarrolla una labor de docente dentro de las normas fijadas en la ley. Es decir, un docente del área de gestión pedagógica no pierde los beneficios que le otorga la ley al ser formador.

En este marco, dentro del programa de incentivos, tanto docentes de la carrera pública y contratados que desempeñen funciones de formador, de acuerdo a la realidad de gestión de la plana docente del IES y la norma legal, se integrarán dentro del programa de incentivos. De igual forma, de acuerdo a la norma y realidad institucional de gestión docente, se integran al programa de incentivos, los docentes pertenecientes a cualquier de los dos régimen de dedicación; es decir los de tiempo completo y tiempo parcial

10.6. Actividad de formador

El programa se aplica en su totalidad a los docentes, que realizan las funciones de formador, independientemente del régimen laboral al que pertenecen y al régimen de dedicación.

10.7. Acciones

N°	Acciones
1	Otorgar Resolución yo Certificación como formador de IES y su inscripción en el escalafón
2	La Resolución o Certificación de labor del docente formador, debe ser considerado como puntaje adicional para la progresión a la categoría docente
3	Las investigaciones publicadas por el docente formador, debe ser considerado como puntaje adicional para la progresión a la categoría docente
4	Extender resolución de felicitación al docente formador evaluado con mejor resultados, a cargo de la IES y DRE
5	Brindar capacitaciones en Instituciones académicas de Educación Superior, que capacitan a docentes formadores
6	Brindar capacitaciones al docente formador en su área o especialización profesional, orientado a fortalecer las funciones como formador
7	Brindar pasantías dirigidas al docente formador, orientados a adquirir conocimientos y experiencias para fortalecer las funciones como formador
8	Realizar convenios con instituciones de formación docente para capacitar a los docentes formadores en aspectos pedagógicos y de especialidad del programa que brinda la IES.
9	Promover el acceso a fondos concursables para becas de estudios de posgrado y de investigación, para los docentes formadores.
10	Desarrollar mecanismos de acceso a servicios de bienestar docente formadores, para mejorar su desempeño y formación
11	Proponer ante el MINEDU, el Educatec y los gobiernos regionales, a los docentes formadores para ser considerados en el Plan de entrega de premios, que apruebe dichas entidades para premiar de los resultados alcanzados.

XI. Bibliografía

- Acuña, Carlos y Repetto Fabián (2001). Marco de análisis de las políticas sociales, mimeo, CEDI, Buenos Aires.
- Dickinson, D. K. 2011. "Teachers' Language Practices and Academic Outcomes of Preschool Children." Science, 333:964–967
- Diermeier, Daniel y Keith Krehbiel. 2003. "Institutionalism as a Method2003. "Institutionalism as a Methodology". Journal of Theoretical Politics 15 (2): 123-144. • D.S. N° 010-2017-MINED
- Hasenfeld, Y. 1992. "The Nature of Human Service Organizations". En: Hasenfeld, Y. (Ed.). Human Services as Complex Organizations, Londres: Sage
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (D.S. N° 010-2017)
- Reglamento de la Ley General de Educación
- Repetto, Fabián (2000). "Gestión pública, actores e institucionalidad: las políticas frente a la pobreza en los 90", en Desarrollo económico, Vol. 39, N° 156, Buenos Aires, enero-marzo
- Titmuss, R. 1987. The Philosophy of Welfare. Londres: Allen and Urwin

Anexos

Anexo I: Instrumento de selección

N°	CRITERIOS SELECCIÓN	ESCALAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE TOTAL	SUMA DE PUNTAJE	OBSERVACIONES
1	Carrera multidisciplinaria / área	Profesor del área / especialidad	Cumple ☐ No cumple ☐	☐	
		Con título y grado en temas relacionados al área / especialidad			
		Título	2 puntos ☐	☐	
		Maestría	4 puntos ☐		
		Doctorado	6 puntos ☐		
2	Perfeccionamiento profesional en áreas específicas. Segunda especialización u otros títulos	**Capacitaciones / cursos especializados en temas pedagógicos**		☐	
		Dos (2) capacitaciones /cursos especializados	2 puntos ☐		
		Mayor a 2 capacitaciones / cursos especializados	4 puntos ☐		
		Capacitaciones / cursos especializados en temas de la carrera / especialidad determinada del programa formativo Dos (2) capacitaciones /cursos especializados	2 puntos ☐	☐	
		Mayor a 2 capacitaciones / cursos especializados	4 puntos ☐		
3	Categoría de la carrera pública	**Nivel de escala**		☐	
		Categoría 1	2 puntos ☐		
		Categoría 2	4 puntos ☐		
		Categoría 3	6 puntos ☐		
		Categoría 4	8 puntos ☐		
		Categoría 5	10 puntos ☐		
4	Pertenecer al régimen laboral	Presenta régimen parcial	2 puntos ☐	☐	
			4 puntos ☐		
5	Experiencia profesional	Presenta experiencia mínima cinco años	Cumple ☐ /No cumple ☐		
		Experiencia profesional mínima de cinco (5) años en su especialidad o temática a desempeñarse			
		Mayor a 5 años hasta 7 años	2 puntos ☐		
		Mayor a 7 años hasta 9 años	3 puntos ☐		
		Mayor a 9 años	4 puntos ☐		
6	Docente calificado y competente	**Experiencia mínima de tres (3)años en docencia en Institutos o universidad**			
		Mayor a 3 años hasta 4 años	2 puntos ☐		
		Mayor a 5 años hasta 6 años	3 puntos ☐		
		Mayor a 7 años	4 puntos ☐		

7	Cargo directivo, y responsables de área, unidad o coordinadores	Presenta cargo directivo o jefe de unidad Experiencia mínima de cinco (5) años lectivas (9 meses al año) en Institutos pedagógicos y tecnológicos Mayor a 5 años hasta 7 años Mayor a 7 años hasta 9 años Mayor a 9 años	Cumple ☐ /No cumple ☐ 2 puntos ☐ 3 puntos ☐ 4 puntos ☐	☐ ☐	
8	Docente investigador e innovador	Experiencia en la investigación e innovación Dos (2) investigaciones / innovaciones en los últimos tres años Tres (3) investigaciones / innovaciones en los últimos tres años Más de tres (3) investigaciones / innovaciones en los último cuatro años	 4 puntos ☐ 6 puntos ☐ 10 puntos ☐	☐	
9	Habilidades comunicativas	**Sesión de clase** Aprobado **Entrevista personal** Aprobado	 20 puntos ☐ 15 puntos ☐	☐	
10	Trabajo en equipo y liderazgo	**Entrevista personal** Aprobado	 15 puntos ☐	☐	
11	No registrar antecedentes	Declaración Jurada de no haber sido sancionado administrativamente en los 5 años anteriores a su postulación, ni estar comprendido en procesos judiciales por delitos dolosos al momento de su postulación y no registrar antecedentes penales	Cumple ☐ /No cumple ☐		
Total de puntaje máximo			**96 puntos**		

Anexo II: Instrumento de evaluación

N°	CRITERIOS EVALUACIÓN	ESCALAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	TOTAL	SUMA DE PUNTAJE	OBSERVACIONES
1	Categoría de la carrera pública	**Nivel de escala** Categoría 1 Categoría 2 Categoría 3 Categoría 4 Categoría 5	 2 puntos ☐ 4 puntos ☐ 6 puntos ☐ 8 puntos ☐ 10 puntos ☐	☐		
2	Áreas de desempeño, pedagógico o de docencia	**Experiencia mínima de tres (3)años en docencia en Institutos o universidad** Mayor a 3 años hasta 4 años Mayor a 5 años hasta 6 años Mayor a 7 años	 2 puntos ☐ 3 puntos ☐ 4 puntos ☐	☐		
3	Régimen laboral parcial o completo	Presenta régimen parcial Presenta régimen completo	2 puntos ☐ 4 puntos ☐	☐		
4	Capacitaciones / especialización / Programas de formación continua	**Capacitaciones, especialización en temas de la carrera** Tres (3) capacitaciones / cursos especializados Mayor a 3 capacitaciones / cursos especializados	 2 puntos ☐ 4 puntos ☐	☐		
		Capacitaciones / cursos especializados en temas pedagógicos Tres (3) capacitaciones /cursos especializados Mayor a 3 capacitaciones / cursos especializados	 2 puntos ☐ 4 puntos ☐	☐		
5	Evaluación anual de desempeño	Reporte de la evaluación anual Aprobado	 4 puntos ☐	☐		
Total de puntaje máximo			**35 puntos**			

Anexo III: Instrumento de promoción

N°	CRITERIOS PARA LA PROMOCIÓN	ESCALAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	TOTAL	SUMA DE PUNTAJE	OBSERVACIONES
1	Categoría de la carrera pública	**Nivel de escala** Categoría 1 Categoría 2 Categoría 3 Categoría 4 Categoría 5	 2 puntos ☐ 4 puntos ☐ 6 puntos ☐ 8 puntos ☐ 10 puntos ☐	☐		
2	Régimen laboral parcial o completo	Presenta régimen parcial Presenta régimen completo	2 puntos ☐ 4 puntos ☐	☐		
3	Experiencia como docente formador	**Experiencia mínima de dos (2) años lectivas (9 meses al año) en Institutos pedagógicos y tecnológicos** Mayor a 2 años hasta 3 años Mayor a 3 años hasta 4 años Mayor a 5 años	 2 puntos ☐ 3 puntos ☐ 4 puntos ☐	☐		
4	Nivel de desempeño destacado y logros evidenciados en aprendizaje, a través de la evaluación anual	**Reporte de desempeño** Aprobado	 4 puntos ☐	☐		
5	Nivel de desempeño destacado y logros evidenciados en aprendizaje a través del monitoreo	**Reporte de desempeño** Aprobado (monitoreo)	4 puntos ☐	☐		
Total de puntaje máximo			**26 puntos**			

Anexo IV: Guía del llenado de los instrumentos

Los instrumentos de medición de los niveles de selección, evaluación y promoción constan de 10, 5 y 5 criterios respectivamente; cada nivel presenta una puntuación máxima de 96, 35 y 26 puntos respectivamente.

Se debe considera que el nivel "selección" cuenta con un filtro "cumple /no cumple" lo cual es el principal filtro para descartar al postulante; en la ficha o instrumento se presenta el criterio, escala de evaluación y su puntaje. Las escalas de evaluación pueden tomar valores (puntajes) dependiendo de la información que presenta el expediente de postulante. Los otros niveles no presentan filtros para descartar postulantes.

A continuación se presenta, como ejemplo el llenado del instrumento de selección:

N°	CRITERIOS SELECCIÓN	ESCALAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE TOTAL	SUMA DE PUNTAJE
1	Carrera multidisciplinaria / área	Profesor del área / especialidad	Cumple ☐ No cumple ☐	Cumple
		Con título y grado en temas relacionados al área / especialidad		
		Título	2 puntos ☐	2
		Maestría	4 puntos ☐	
		Doctorado	6 puntos ☐	
2	Perfeccionamiento profesional en áreas específicas. Segunda especialización u otros títulos	**Capacitaciones / cursos especializados en temas pedagógicos**		
		Dos (2) capacitaciones /cursos especializados	2 puntos ☐	2
		Mayor a 2 capacitaciones /cursos especializados	4 puntos ☐	
		Capacitaciones / cursos especializados en temas de la carrera / especialidad determinada del programa formativo		
		Dos (2) capacitaciones /cursos especializados	2 puntos ☐	2
		Mayor a 2 capacitaciones /cursos especializados	4 puntos ☐	
	Categoría de la carrera pública	**Nivel de escala**		
		Categoría 1	2 puntos ☐	2
		Categoría 2	4 puntos ☐	
		Categoría 3	6 puntos ☐	
		Categoría 4	8 puntos ☐	
		Categoría 5	10 puntos ☐	
3	Pertenecer al régimen laboral	Presenta régimen parcial	2 puntos ☐ 4 puntos ☐	2
4	Experiencia profesional	Presenta experiencia mínima cinco años	Cumple ☐	Cumple
		Experiencia profesional mínima de cinco (5) años en su especialidad o temática a desempeñarse	/No cumple ☐	
		Mayor a 5 años hasta 7 años	2 puntos ☐	2
		Mayor a 7 años hasta 9 años	3 puntos ☐	
		Mayor a 9 años	4 puntos ☐	

5	Docente calificado y competente	**Experiencia mínima de tres (3)años en docencia en Institutos o universidad** Mayor a 3 años hasta 4 años Mayor a 5 años hasta 6 años Mayor a 7 años	2 puntos ☐ 3 puntos ☐ 4 puntos ☐	2
6	Cargo directivo, y responsables de área, unidad o coordinadores	Presenta cargo directivo o jefe de unidad Experiencia mínima de cinco (5) años lectivas (9 meses al año) en Institutos pedagógicos y tecnológicos Mayor a 5 años hasta 7 años Mayor a 7 años hasta 9 años Mayor a 9 años	Cumple ☐ /No cumple ☐ 2 puntos ☐ 3 puntos ☐ 4 puntos ☐	 2
7	Docente investigador e innovador	Experiencia en la investigación e innovación Dos (2) investigaciones / innovaciones en los últimos tres años Tres (3) investigaciones / innovaciones en los últimos tres años Más de tres (3) investigaciones / innovaciones en los último cuatro años	4 puntos ☐ 6 puntos ☐ 10 puntos ☐	4
8	Habilidades comunicativas	**Sesión de clase** Aprobado **Entrevista personal** Aprobado	20 puntos ☐ 15 puntos ☐	20 15
9	Trabajo en equipo y liderazgo	**Entrevista personal** Aprobado	15 puntos ☐	15
10	No registrar antecedentes	Declaración Jurada de no haber sido sancionado administrativamente en los 5 años anteriores a su postulación, ni estar comprendido en procesos judiciales por delitos dolosos al momento de su postulación y no registrar antecedentes penales	Cumple ☐ /No cumple ☐	Cumple
Total de puntaje máximo			**96 puntos**	**70 puntos**

EL resultado es de **70 puntos,** siendo el valor mínimo aceptable, considerando los criterios de habilidades comunicativas y trabajo en equipo y liderazgo

Anexo V: Declaración Jurada

14 de marzo de 2017

Señores
INSTITUTO TECNOLOGICO

Presente.-

De mi consideración:

Quien suscribe, _____ (*), con Documento Nacional de Identidad N° _____ (*), con RUC N°_____ con domicilio en _____ (*), se presenta para postular al PROCESO DE SELECCIÓN DE FORMADOR _____ (*), al cargo de_____ (*), y declara bajo juramento que:

1.- No tiene impedimento para postular en el proceso de preselección, por no encontrarse en las siguientes situaciones:

☐ Tener procesos administrativos disciplinarios en trámite.

☐ Tener antecedentes policiales, judiciales o penales

2- Ser responsable de la veracidad de la información que presenta en la ficha de inscripción y de la declaración jurada.

En caso que cualquiera de estas situaciones se verifique durante la evaluación del expediente de postulación, el postulante será considerado NO APTO. De verificarse después de la selección o contratación, la adjudicación será anulada, sin perjuicio de las acciones administrativas y penales a que haya lugar en defensa de los intereses del Estado.

_____
Firma del Postulante (*) Huella Digital (*)
Lugar y fecha, _____

Nota: Los campos con (*) deberán ser llenados **obligatoriamente,** la omisión de esta instrucción invalidará el presente documento.

Anexo VI: Pautas de las entrevistas

Criterios	Preguntas
Formación	¿Dónde realizó sus estudios y porque eligió ser docente de la carrera? ¿Está dispuesto a complementar su formación según se requiera? ¿Comente los cursos de especializaciones llevadas? ¿Qué idiomas maneja y a qué nivel?
Pasado profesional	Háblеme de sus experiencias profesionales. ¿Qué cargo es el último que ha desempeñado? ¿Por qué dejó el último empleo? ¿De todo lo que ha hecho hasta ahora, qué es lo que más le gusta y por qué? ¿Aplique la dinámica del mercado o sector de la carrera?
Motivo de la solicitud	¿Por qué le gustaría trabajar como docente formador? ¿Cuál cree que puede ser su aporte?
Comportamiento en el trabajo	¿Qué experiencias tiene del trabajo en equipo con otros profesionales o técnicos? ¿Qué opina de sus directores anteriores? ¿Qué aspectos positivos tenían? ¿Qué aspectos negativos? ¿Cómo era su relación con los demás estamentos del anterior Institución? ¿Ha tenido alguna situación imprevista con alguno de los estamentos? ¿Cómo la manejó? ¿Podría identificar el grado de compromiso con el anterior Institución y su cargo? ¿Tuvo la posibilidad de hacer propuestas y llevarlas a cabo? ¿Tuvo problemas con alguien? *Si el evaluado responde si, preguntar:* ¿Cómo lo solucionó? *Si el evaluado responde no, preguntar* ¿Qué hacía usted para tener buenas relaciones?
Potencial de desarrollo	¿Cuáles son sus objetivos a corto, mediano y largo plazo? ¿Cree que usted es la persona idónea de docente formador? ¿Qué méritos o puntos fuertes cree usted le pueden proporcionar ventajas respecto a otros candidatos? Si usted fuera seleccionado ¿Cómo se proyecta de aquí a tres años?
Condiciones personales	¿Puede incorporarse inmediatamente a este puesto? ¿Tiene usted alguna actividad extraprofesional? *¿Es formal?* *¿Hace cuánto tiempo?* ¿Tiene alguna ocupación complementaria, retribuida o no? ¿Tiene otras ofertas de trabajo alternativas? ¿Tiene alguna afición para sus ratos de ocio? ¿En que los ocupa? ¿Tiene otras aficiones no ha podido desarrollar y aspira a hacerlo en el futuro?
Situación familiar	¿Cuál es su estado civil? Si es casado ¿Tiene usted hijos?
Si es soltero ¿Tiene proyectos de matrimonio? *Si está casado* ¿su cónyuge trabaja? ¿Puede producir alguna incompatibilidad su nueva ocupación con el trabajo de su cónyuge? ¿Qué piensa su familia de esta postulación y de la búsqueda de su nuevo empleo?	

Pautas de análisis

Dichas pautas nos indica que información recogemos en cada criterios de la entrevista

N°	Información sobre los criterios
1	FORMACIÓN: Da cuenta del conocimiento técnico que posee el postulante y de su interés de complementar su formación para desempeñar el puesto.
2	PASADO PROFESIONAL: Se puede obtener información acerca del entusiasmo, energía y disposición que se tiene para realizar una labor particular. Se puede inferir la inspiración que conduce a alcanzar lo que se desea.
3	MOTIVO DE LA SOLICITUD: Entrega información acerca de lo que el candidato maneja respecto del entorno y la organización a la que postula, también se obtiene información acerca de su capacidad para orientar herramientas y prácticas necesarias, atendiendo y reconociendo las particularidades propias del establecimiento.
4	COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO: Este ítem permite recoger información relacionada con: • Adaptación/flexibilidad entendida como la capacidad para adecuarse a los cambios en los procesos de trabajo, ambiente y nuevas tareas manteniendo un buen desempeño. • Planeamiento y organización: capacidad para anticipar, planear y organizar tareas o proyectos a través de decisiones apropiadas. • Comunicación: Da cuenta de la capacidad para presentar ideas e instrucciones con efectividad y sentido de la oportunidad y para escuchar activamente. Grado de precisión, síntesis y claridad con que se transmite información oral, entendiendo el impacto en el interlocutor. •Relaciones interpersonales, entendida como la capacidad para establecer vínculos de manera efectiva con diferentes personas o grupos. • Estilo de liderazgo e influencia, entendida como la capacidad para alinear su conducta y la de otras personas hacia la visión de la institución. • Trabajo en equipo entendido como la capacidad de compartir tareas y responsabilidades y para conseguir metas comunes. • Valores como la responsabilidad, honestidad, cooperación, ética, etc.
5	POTENCIAL DE DESARROLLO: Permite identificar la capacidad del candidato de reconocer sus fortalezas y debilidades desde una mirada objetiva, asimismo, permite conocer sus motivaciones en el ámbito profesional.
6	CONDICIONES PERSONALES: Este ítem está orientado a conocer la capacidad para tomar decisiones, entablar relaciones con diferentes personas, manejo del uso de su tiempo libre, capacidad de reconocer sus fortalezas y debilidades, para evaluar nuevas alternativas laborales y para comprometerse con áreas de interés.
7	SITUACIÓN FAMILIAR: Da cuenta de valores familiares, del cumplimiento de las obligaciones en diferentes situaciones de vida y sentido de pertenencia.

Registro de la evaluación de la entrevista

Nombre
Fecha de entrevista
Teléfono y correo
Observaciones del entrevistador
Observaciones del candidato

Cuadro de evaluación de la entrevista

Criterios de evaluación					
	Grado				No identificada
	A	B	C	D	
Formación					
Pasado profesional					
Motivo de la solicitud					
Comportamiento en el trabajo					
Potencial del desarrollo					
Condiciones personales					
Situación familiar					
Comentarios:					

A: Alto: Este nivel debe asignárselo a aquellos candidatos que presentan total acuerdo con el perfil requerido en este ítem.

B: Bueno: Este nivel corresponde a la presencia deseable de los aspectos evaluados en el ítem, de acuerdo a lo establecido en el perfil del cargo.

C: Mínimo necesario: Este nivel indica que el candidato evaluado presenta lo mínimo necesario de los requisitos para desempeñarse en el cargo al que está postulando.

D: Insatisfactorio: Se utiliza esta categoría para señalar que el candidato no presenta coincidencias en este ítem respecto a los requerimientos del cargo.

No identificada: Como su nombre lo indica, corresponde a cuando no se ha podido recoger información del ítem evaluado, durante la entrevista de selección.

Marque con una X la motivación explicitada por el usted durante la entrevista de selección.

Motivación para la postulación			
Económica		Problemas jerárquicos	
Desarrollo de carrera		No está buscando trabajo	
Están sin trabajo		Quiere ocupar su carga horaria	
Teme quedarse sin trabajo		Efectuar mayores aportes	
Mayor oportunidades de desarrollo		Otros	
Comentarios:			

Anexo VII: Evaluación de la clase demostrativa

Criterios	Indicadores	Puntaje
Competencia para la enseñanza	**Indicadores**	**Puntaje**
Diseño y condice el proceso de enseñanza	Planifica la sesión de clase	01
	Aplica estrategias en el proceso de aprendizaje	07
Autoevaluación	Reflexiona sobre sus práctica docente	02
Total de competencias para la enseñanza		**10 puntos**

Competencia blandas	Indicadores	Puntaje
Comunicación	Expone con precisión los contenidos del tema propuesto	10
	Expone con claridad los contenidos del tema propuesto	02
	El movimiento corporal y desplazamiento en el aula sirve para fortalecer su presentación	02
Liderazgo	Evidencia seguridad en sus capacidades y conocimiento	02
Responsabilidad	Cuenta con todos los documentos requeridos en el proceso de evaluación y asiste puntualmente al mismo	02
	Cuenta con material necesario para el desarrollo de la clase maestra	02
Reflexión y retroalimentación	Se detiene a pensar sobre las preguntas o comentarios que recibe durante la clase, con la finalidad de sacar conclusiones	02
Total de competencias blandas		**22 puntos**

Capítulo 5

Informe final del servicio de consultoría para la formulacion de lineamientos políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior

I. Introducción

El presente informe presenta los resultados finales del diseño e implementación de lineamientos de política para la selección, evaluación y promoción de *formadores* del Instituto de Educación Superior Tecnológico ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica e Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57 / Carrera de Producción agropecuaria. Resume la concreción final de los productos fijados en el término de referencia(TdR) (productos 01, 02, 03, 04 y 05) y la meta final alcanzada.

El diseño de políticas de la Educación superior, y el mejoramiento de su calidad es una tarea fundamental de las instituciones del Estado[147]. Estas tareas no solo es una función del Ministerio de Educación en su calidad de ente rector de la política de aseguramiento de la calidad como así lo establece el artículo 4° de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, sino también del SINEACE como entidad dedicada a la Acreditación de la Calidad de los Programas de Estudios.

El diseño de lineamientos de políticas, procedimientos e instrumentos relacionados a la gestión docente, el análisis del marco normativo sobre la Educación Superior, así como la reforma y/o mejora de la calidad de la educación superior implica la planificación, diseño, implementación y evaluación de un conjunto de políticas y procedimientos vinculados a la oferta docente como es el de "selección, evaluación y promoción" de docentes formadores de las instituciones materia de estudio, a fin de lograr los estándares de calidad establecidos por el sector educativo en materia de educación superior. En este caso, la intervención del Estado se ha centrado en la mejora de la gestión docente en el marco de los fundamentos de la calidad, y al establecimiento en las IES del docente formador como una función inherente de la formación docente en el marco de la mejora continua y permanente fijado en el artículo 29° literal e) de la Ley N° 30512 y el artículo 20° del D.S. N° 010-2017MINEDU[148]. En torno a la calidad formativa, la Ley N°28044, Ley General de Educación la define como "el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida". Respecto a la calidad académica, el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, define como "Juicio de valor sobre la distancia entre el nivel de logro de objetivos académicos y administrativos que alcanza la institución, teniendo como patrón el nivel exigido por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa- SINEACE" (SINEACE, 2016a, pág. 29[2]). El proceso de acreditación incluye un conjunto de estándares vinculados a la gestión docente, es decir para la selección, evaluación y promoción de formadores[149] de los IES públicos. Estos estándares constituyen indicadores de calidad de la oferta docente en los IES, y son monitoreados en el marco del proceso de acreditación.

En atención a las prioridades y/o objetivos que tiene el Estado para mejorar la calidad de la oferta docente, las áreas de desempeño docente, la especialización y perfeccionamiento

147 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Constitución Política del Perú. 2 Las IES cuentan en su estructura con la Unidad de Formación Continua.

148 Aprobado por Resolución de Presidencia AH-P N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P

149 Los formadores son docentes titulados con experiencia laboral que se desempeñan como docentes de los estudiantes de las carreras específicas de los institutos superiores

docente previstos en la Ley N° 30512, la Ley N° 28044 y el Modelo de Acreditación, el Proyecto Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior- PROCALIDAD, de acuerdo a su marco normativo, con el objeto de mejorar el bienestar de la comunidad educativa de la educación superior, mediante el Componente N°3 "Fondo de Mejoramiento de la Calidad – FEC 6ta convocatoria",

PROCALIDAD ha otorgado incentivos financieros al Instituto de Educación Superior

Tecnológico ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica y al Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57 / Carrera de Producción agropecuaria, para elaborar e implementar planes de mejora relacionados al diseño de lineamientos de políticas y procedimientos para la *selección, evaluación y promoción de "formadores".*

En este sentido, considerando los marcos generales y específicos definidos en las bases de la consultoría (TdR), se ha diseñado los lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores en las IES. Asimismo, las políticas fueron *validadas y consensuadas* por los actores directos e indirectos mediante talleres participativos. Los lineamientos de política formuladas, fortalecerá las capacidades de los docentes, y fomentará el cambio académico y de gestión al interior de las instituciones de educación superior. De la misma manera, aporta teorías conceptuales, variables, añade a la estructura organizativa un área más de desempeño docente, incorpora una forma de gestión académica y docente, experiencias sobre formadores, y otros aspectos de importancia.

Las políticas, normas y procedimientos de *formadores* formulados, además de generar un impacto y cambio sobre los docentes y *alumnos o grupos* que conforman la población objetivo; consolidan la formación integral de las personas, produce conocimientos y fomenta su participación en el desarrollo académico de la institución (art. 65°, 66°, 67°, Ley N° 30512).

II. Alcance

Instituto de Educación Superior Tecnológico ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica

Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57 / Carrera de Producción agropecuaria

III. Objetivos

3.1. Objetivo General

Presentar los resultados finales del trabajo de consultoría sobre la formulación de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior

3.2. Objetivos específicos

- Describir las actividades desarrolladas
- Explicar la metodología y los materiales utilizados
- Definir los resultados y recomendaciones

IV. Base legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Ley N° 27869, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes
- Decreto Supremo N° 010-2015-MINEDU que modifica el Reglamento de la Ley 29394 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil
- D.S. N° 001-2015-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU
- Reglamento de la Ley General de Educación (aprobada)
- Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (D.S. N° 010-2017)
- Resolución de Secretaría General N° 040-2017-MINEDU que aprueba la norma técnica que regula el concurso público de contratación docente en institutos y escuelas de educación superior públicos
- Resolución de Presidencia AH-P N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P, aprueba el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Resolución Vice-Ministerial N° 069-2015-MINEDU que aprueba el diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica

V. Actividades desarrolladas

En el proceso de diseño de los lineamientos de políticas, normas o procedimientos de selección, evaluación y promoción de formadores en las IES, se han desarrollado en los hechos, todas las actividades previstas en los términos de referencia de la consultoría. Además, en cada etapa se han ejecutado actividades complementarias o principales relacionados a la gestión docente según sea el caso, a fin de mejorar la propuesta y generar condiciones de calidad en las IES, que responda a las necesidades del país, del mercado laboral y del sistema educativo y su articulación con los sectores productivos. Una de las actividades principales que han estado presente en todo el proceso de diseño de políticas fue el método *teórico y empírico*. Estos métodos han permitido desarrollar un conjunto de teorías conceptuales, instrumentos de verificación, mejores prácticas, modelo de calidad, planes y normas, programas de formación continua, definiciones operacionales entre otros criterios sobre la selección, evaluación y promoción de docentes formadores en las instituciones de educación superior.

Tabla N° 11: Método teórico e empírico

Fundamentación teórica	Fundamentación empírica
Las teorías, los conceptos operacionales, modelos conceptuales, el marco legal y de gestión sobre lineamientos de política y procedimientos de selección, evaluación y promoción de "formadores, han permitido manejar la complejidad de la política formativa de gestión docente y de formación continua y permanente de los docentes, Las teorías han permitido, definir una estrategia óptima, filtrar, ordenar, procesar, medir las realidades de diseño e implementación de políticas de formadores en las carreras de los IES. Nuestros conocimientos teóricos y normativos han permitido validar/ constatar la realidad sobre las debilidades de la formulación de políticas en base a los conceptos y teorías fundamentales planteada	En el trabajo de campo, se han aplicado a nivel de carrera e institución los instrumentos de medición, contrastación de los datos y de recojo de información establecidos previamente. En función a la metodología de la observación, se han asignado a los instrumentos valores, características, variables, indicadores de gestión y de calidad. Se han obtenido respuestas prácticas a preguntas sobre la realidad. Los resultados empíricos resumen los principales hallazgos sobre la selección, evaluación y promoción de formadores, dado que con la "parte cualitativa de la evaluación se procura obtener una mayor comprensión y sacar más información de los datos"

5.1. Magnitud general de las actividades desarrolladas en el IEST ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica e IEST CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57 / Carrera de Producción agropecuaria

Desde la etapa de planificación (del Plan de Trabajo), se ha desarrollado actividades centradas al diseño de lineamientos de política para la selección, evaluación y promoción de formadores para el Instituto de Educación Superior Tecnológico

ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica e Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57 / Carrera de Producción agropecuaria. Según la magnitud de la tarea realizada, en el ámbito de formulación de políticas y de formación docente, se han desarrollado actividades previas como el análisis de la normativa de la Educación superior que rigen las acciones administrativas, académicas y formativas de los docentes de las IES. El análisis ha abarcado prácticamente toda la legislación de la educación superior, las mimas que fueron respaldadas por un sostenido trabajo de reflexión, investigación y comparación empírica, plasmado en textos, manuales metodológicos y actividades de difusión de experiencias entre otros.

La labor de diseño y/o formulación de lineamientos de política y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de docentes formadores, se inicia con la planificación real (plan de trabajo), en el que se presenta las actividades a llevarse a cabo durante la consultoría, con una visión general y específica sobre los temas concretos fijadas en el término de referencia (TdR), que guía las actividades a realizarse en cada producto o entregable. Cada entregable para su aprobación exige el desarrollo de actividades conducentes al cumplimiento de metas y resultados viables, pertinentes y funcionales (las

actividades se señalan en el numeral IV del TdR)[150], las mismas que se han cumplido con eficacia y eficiencia en todas las etapas del proceso de diseño, implementación y evaluación de las políticas de selección, evaluación y promoción de formadores.

5.2. Actividades según ejes temáticos IEST ARAHUA e IEST CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57

El orden de presentación de los productos o entregables de las IEST se realizaron en función a la clasificación establecida por ejes temáticos (entregables, 01 al 05)[151]. Así, dentro del cronograma previsto en el TdR, se presentó en forma ordenada y cronológica: a) el Plan de Trabajo, b) Diseño metodológico para la elaboración del diagnóstico, c) informe de realización del diagnóstico, d) documento de lineamientos de política o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores, e) documento de plan de mejora para el reconocimiento, promoción e incentivo para los formadores, f) realización del seminario taller de socialización de los resultados de la consultoría. Finalmente, se concreta el cierre de la consultoría con el presente informe final del trabajo.

En cada entregable o producto se han desarrollado de manera expresa, las diversas actividades que exige cumplir el TdR. En la elaboración de cada entregable, no se ha obviado ningún procedimiento, criterio, requisito o actividad; por el contrario, se han incorporado otras actividades, criterios y procedimientos pertinentes según exige la labor, a fin de dar mayor sostenibilidad, amplitud y viabilidad al diseño de la política educativa de selección, evaluación y promoción de formadores. En este caso, describir las actividades establecidas en el TdR *para cada entregable*, es repetir las actividades ya descritas y desarrolladas por PROCALIDAD; no siendo viable duplicar actividades que ya fueron evaluados en cada producto. Amerita si, describir las actividades en términos generales, transversales o complementarios que se han aplicado durante el desarrollo de la consultoría y que no están previsto en la descripción de las bases del TdR.

150 Las actividades contenidas en el TdR son las mismas que el del contrato suscrito

151 Cada entregable exige el desarrollo de actividades específicas para su aprobación y cumplimiento de metas

Tabla N° 12: Descripción de actividades desarrolladas según entregables (ejes temáticos) IEST ARAHUA e IEST CEFOP

Documento fuente: Entregables/productos	Descripción de la actividad[152]	Resultado de los entregables	Nivel de ejecución*
Plan de trabajo (1)	Análisis de políticas y lineamientos de formación docente y los procesos de selección, evaluación y promoción Planteamiento de la metodología	Conformidad de Procalidad	Nivel C
Diseño metodológico para la elaboración del diagnóstico (2)	Diagnóstico de los procesos, del perfil docente de las IES Análisis de documentos institucionales Planteamiento de la metodología Análisis del modelo de gestión de las IES	Conformidad de Procalidad	Nivel B
Informe de realización del diagnóstico (3)	Recojo de información de las IES o carreras en base a la metodología, y estrategias de verificación de las dimensiones y variables (matriz de consistencia) Recopilación de la información de las carreras involucradas, de diseño, implementación de políticas, normas y procedimientos	Conformidad de Procalidad	Nivel B
Documento de lineamientos de política o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores (4)	Documento de lineamientos de política o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores (4) Uso de los criterios de formulación de políticas Verificación y articulación de los Estándares y criterios vinculados al factor de gestión docente Desarrollo de lineamientos de políticas para la selección, evaluación y promoción de formadores Socialización y validación de los lineamientos de política propuestos	Conformidad de Procalidad	Nivel B
Documento de plan de mejora para el reconocimiento, promoción e incentivo para los formadores (5)	Identificación de los problemas y debilidades relacionados a la selección, evaluación y promoción del *docente formador de la IES.*	Conformidad de la Institución	Nivel B
	Priorización de las actividades de mejora Socialización y validación del plan en el taller		
Realización del seminario taller de socialización de los resultados de la consultoría (6)	Elaboración del plan de capacitación del taller Desarrollo del taller según plan de capacitación Emisión del informe de capacitación y validación	Conformidad de la Institución	Nivel A

* Se refiere el nivel de dificultad en el diseño e implementación del entregable .

Clasificación de dificultad

Nivel A: Alta dificultad

Nivel B: Mediana dificultad

Nivel C: Nulo o baja dificultad

152 Las actividades son comunes para ambas instituciones de educación superior

VI. Organización del docente formador

El docente formador, puede constituirse por áreas o disciplinas. Dado que la formación docente es por áreas específicas. La IES para dirigir y monitorear las actividades del docente formador está en la facultad de crear o conformar un equipo conformado por representantes de las diversas careras del Instituto de Educación Superior (Directivos, jefes de área y/o docentes), que direcciona y trabaja el proceso de formadores. Así, puede constituirse *una coordinación* encargada de dirigir e integrar las acciones del docente formador como estrategia a nivel de toda la institución. De acuerdo al último párrafo del artículo 29° de la Ley N° 30512 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017-MINEDU, las IES y EES se organizan internamente para responder a las necesidades institucionales conformando unidades, áreas o coordinaciones necesarias. Las IES y EES pueden crear la oficina de responsabilidad social, previa autorización de la entidad competente.

VII. Metodología y materiales utilizados

La metodología del diseño de lineamientos de políticas concebida fue única para el Instituto de Educación Superior Tecnológico ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica e Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57 / Carrera de Producción agropecuaria. Se desarrolló en base a los criterios establecidos en los términos de referencia TdR[153].

En lo general la metodología del diseño de lineamientos de política para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior se circunscribe dentro del campo de diseño e implementación de las políticas públicas[154]. Las políticas públicas educativas como las políticas orientadas a la gestión, plantean soluciones específicas en el área o tema a resolver. Ambos resuelven los asuntos públicos orientadas al bien común, desarrollan las acciones que las instituciones plantean. Por principio, la metodología planteada para el diseño de lineamientos de política para la selección, evaluación y promoción de formadores, como eje central articula y converge con la metodología del diseño del diagnóstico planteada en el entregable 02 (diseño metodológico para la elaboración del diagnóstico). La metodología que se presenta en el producto (02), contiene una recopilación de información de las variables y/o elementos a alcanzar los objetivos. Plantea dos métodos de investigación: cuantitativa y cualitativa.

7.1. Metodología

El proceso metodológico de la formulación de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores de instituciones de educación superior se engloba dentro de la condición "Calidad" como un conjunto de políticas básicas para mejorar la calidad del docente formador en concordancia con los modelos de calidad del SINEACE, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. El proceso contiene métodos, técnicas e instrumentos de formulación de la política de la intervención ajustado al diseño

153 PROCALIDAD, estableció un marco común para el diseño de lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores

154 Plan de Trabajo (entregable 01)

de diagnóstico del TdR[155]. Para desarrollar el diagnóstico se ha propuesto una aproximación metodológica cualitativa, con ello se recolecta información en profundidad sobre los comportamientos, motivaciones y razones vinculados al comportamiento humano, examinando el cómo y el porqué de las decisiones subjetivas.

Para la elaboración de los lineamientos de política lineamientos o de normas y procedimientos sobre selección, evaluación y promoción de formadores de la Carrera de Enfermería Técnica del IEST AURAHUA y la Carrera de Producción Agropecuaria del IEST CEFOP, los resultados del trabajo de campo, contenidas en el entregable 03; producto del diseño del diagnóstico desarrollado en el entregable 02, fueron la base teórica e empírica para elaboración de la política. Los datos del análisis de los procesos, procedimientos, instrumentos, dimensiones, variables; vinculados a la política de docentes formadores, han otorgado a las políticas elaboradas, *viabilidad, legalidad eficacia, factibilidad, calidad docente, un marco común, transversalidad, interculturalidad, y funcionabilidad.*

Las políticas se han elaborado de manera concisa y precisa, dentro de las reglas y principios de diseño e implementación de políticas públicas; reglas y principios que fueron desarrollados en los entregables 01), 02), 03). Las políticas se articulan con las experiencias exitosas de programas de docentes formadores implementadas por las instituciones de Educación Básica Regular (EBR) y otros modelos. El caso es, que los Institutos de Educación Superior tecnológica e incluso las escuelas de formación docente, no tienen normado en su marco legal el área de desempeño de docente formador (art. 67° de la Ley N° 30512 y D.S. N° 010-2017-MINEDU)

7.2. Materiales utilizados

En las diversas etapas del proceso de elaboración de lineamientos de política o de normas y procedimientos, para la selección, evaluación y promoción de formadores de las IES se han utilizado materiales y recursos para alcanzar los objetivos de formulación propuestos. Así tenemos: equipos tecnológicos, textos, publicaciones, materiales de capacitación, folletos, fichas bibliográficas; fuentes estadísticas, instrumentos estadísticos, fuentes documentales de las IES, de entidades nacionales de educación como el Ministerio de Educación, Procacidad, SINEACE, entre otros

VIII. Conclusión

Se ha concluido con eficacia y dentro de los estándares de gestión docente con la elaboración de los lineamientos de política o de normas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores, a favor del Instituto de Educación Superior Tecnológico ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica e Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57 / Carrera de Producción agropecuaria.

Las propuestas de los lineamientos de políticas para formadores. Los instrumentos de selección, evaluación y promoción de docentes y directivos; los criterios de evaluación, el programa de incentivos, propuestos en el Plan de Mejora entre otros, fueron *socializados y validados*

155 El proceso metodológico se definió en el entregable 01 plan de trabajo.

mediante talleres por cada institución educativa superior, las mismas que tuvieron un alto grado de aceptación como lineamientos de política de mejora de la calidad docente y del aprendizaje. Ambas IES otorgaron la conformidad del servicio correspondiente.

Los lineamientos de políticas, instrumentos, procedimientos elaborados, pueden fácilmente ser implementados en las IES, las mismas que deben desarrollarse en función a la realidad institucional de cada IES. Hay que considerar que el docente formador, no es un área de desempeño docente previsto en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes y su Reglamentos aprobado por D.S. N° 010-2017-MINEDU.

IX. Resultados

Se ha diseñado los lineamientos de política o procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores, así como *validado y consensuado* con el Instituto de Educación Superior Tecnológico ARAHUA / Carrera de Enfermería técnica e Instituto de Educación Superior Tecnológico CEFOP La Libertad – Fe y Alegría 57 / Carrera de Producción agropecuaria. Los lineamientos de políticas elaboradas son *viables, aplicables, adecuables, pertinentes, flexibles y replicables* a los contextos diversos de las IES de acuerdo a la realidad y marco normativo institucional, más si, los lineamientos se circunscriben al régimen legal de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017-MINEDU, el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios e Institutos y Escuelas de Educación Superior[156], Ley N° 28044, Ley General de Educación y demás normas conexas del sector educativo. En este marco, no existen debilidades de formulación de los lineamientos de política de formadores que afecten negativamente la gestión docente de las IES.

Adicionalmente a lo exigido en el TdR, a fin de mejorar el diseño de políticas sobre *docentes formadores,* se ha desarrollado lineamientos transversales de *política intercultural,* se ha desarrollado lineamientos referidos a las *funciones generales del formador*, lineamientos *transversales* para la selección, evaluación y promoción de formadores. Los planteamientos de estos lineamientos son óptimos, pertinentes, viables y oportunos, dado que las políticas se gestionan y elaboran en forma global.

156 Aprobado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 076-2016-SINEACE/CDAH-P

Tabla N° 13: Resultados esperados, obtenidos, implementación, ejecución e impactos IEST ARAHUA e IEST CEFOP

Resultados esperados	Resultados obtenidos	Implementación	Nivel ejecución*	Impacto de los resultados**
Optimo: Propuesta de lineamientos de política para la selección, evaluación y promoción de formadores en las IES	Viabilidad y pertinencia: Elaboración y validación de las políticas para la selección, evaluación y promoción de formadores	Las IES implementan los lineamientos de política para la selección, evaluación y promoción de formadores elaboradas	Nivel B	Nivel A
Propuesta de procedimientos, instrumentos, criterios de selección, evaluación, y promoción del formador, programa de incentivos	Elaboración de lineamientos sobre las *funciones generales del formador.* Lineamientos transversales para la selección, evaluación y promoción de formadores.	Las IES implementan los procedimientos, instrumentos, criterios, programa de incentivos entre otros.		
Lineamientos de políticas integrales		Las IES implementan los lineamientos de políticas integrales (intercultural, lineamientos transversales)		

* Se refiere el nivel de dificultad en el diseño e implementación del entregable .

Clasificación de dificultad

Nivel A: Alta dificultad
Nivel B: Mediana dificultad
Nivel C: Nulo o baja dificultad

**El impacto de los resultados de la consultoría para su implementación en las Instituciones.

Clasificación de impacto

Nivel A: Alta impacto
Nivel B: Mediana impacto
Nivel C: Nulo o baja impacto

El docente formador puede constituirse por áreas formativas o especialidades. El punto es, que los docentes de las carreras profesionales tienen una formación especializada en áreas específicas, son expertos en una disciplina. También puede constituirse docentes formadores multidisciplinarios; pero para formar a docentes multidisciplinarios con énfasis en el dominio de alguna disciplina. Los jefes de área, coordinadores de áreas, jefes de unidades, directivos según corresponda pueden ejercer la labor de docente formador, dado que los puestos del área de gestión pedagógica son desempeñados por docentes de la Carrera Pública Docente (art. 115°, Ley N° 30512 y D.S. N° 010-2017-MINEDU).

9.1. Dicotomía entre docente formador, y formador

En el ámbito educativo el *docente formador* es el docente que forma a otros docentes. También lo definen de manera restrictiva como *formador.* La definición más aceptable sería la de docente formador. En la Educación Básica Regula (EBR) al docente que forma a otros docentes, el que realiza el acompañamiento pedagógico como soporte, se le denomina docente formador, y forma parte del área de desempeño docente normado por ley. En el campo privado, en las empresas que se encuentran dentro de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales al formador se le denomina *instructor- formador.*

X. Recomendaciones

10.1. Tener en cuenta que el docente formador de las IES no forma parte del área de desempeño docente establecido en el artículo 67° de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes y su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017-MINEDU. Según dicha norma el área de desempeño docente en los IEST y EESP son dos: a) docencia y b) *gestión pedagógica*.

10.2. En el marco de lo expuesto anteriormente, PROCALIDAD mediante documento proponga al Ministerio de Educación, la modificatoria de la Ley 30512, donde se establezca como área de desempeño o categoría laboral del docente formador, a efectos del mejorar la calidad de la enseñanza en el nivel superior, alineados con las políticas de calidad de la plana docente establecida en la Ley de General de Educación. Dicha acción debe comunicarse a las IES respectivas.

10.3. Comunicar mediante documento a las IES Arahúa y CEFOP, que implementen los lineamientos de política de selección, evaluación y promoción de formadores diseñados. Los lineamientos para los incentivos, los instrumentos de evaluación, los criterios de evaluación de formadores, procedimientos de selección, evaluación y de promoción.

10.4. Comunicar a las IES que el docente formador puede constituirse por áreas formativas o disciplinas. El hecho, es que los docentes de las carreras profesionales están formados en especialidades específicas. Puede constituirse también docentes formadores multidisciplinarios; pero para formar a docentes multidisciplinarios. Los jefes de área, coordinadores de áreas, jefes de unidades según corresponda pueden ejercer la labor de docente formador, ya que estos puestos son desempeñados por docentes de la Carrera Pública Docente (CPD)[157]

157 Artículo 115° de la Ley N° 30512, y DS N° 010-2017-MINEDU

10.5. Comunicar por escrito a las IES que, en el marco de su estructura organizativa y realidad institucional, para *gestionar las actividades del formador, deben constituir un área o unidad de coordinación o un área análoga* encargada de dirigir, monitorear e integrar las acciones del docente formador como estrategia a nivel de toda la institución. De acuerdo al último párrafo del artículo 29° de la Ley N° 30512 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 010-2017-MINEDU, las IES y EES se organizan internamente para responder a las necesidades institucionales conformando unidades, áreas o coordinaciones necesarias. Las IES y EES pueden crear el área o unidad de gestión del docente formador según corresponda, previa autorización de la entidad competente.

10.6. PROCALIDAD, debe realizar seguimiento a las IES sobre la implementación de los lineamientos de políticas y procedimientos para la selección, evaluación y promoción de formadores. Es necesario, que se verifique la incorporación de las políticas en los documentos institucionales de gestión de las IES, a fin la política se implemente y evalué

10.7. En todo proceso de elaboración de lineamientos de política, o cualquier otra actividad o programa orientada a mejorar la educación superior, se considere la *perspectiva intercultural y la internacionalización de la educación* superior como componentes básicos de calidad de la educación superior. Estos componentes aparte de constituir políticas nacionales, se encuentran normadas en la Ley N° 30512 y el D.S. N° 010-2017-MINEDU.

10.8. PROCALIDAD debe establecer mecanismos y compromisos efectivos con las IES beneficiarias de los incentivos financieros en el marco de su Plan de Mejora. La falta de compromiso por parte de las IES en el desarrollo de la consultoría genera un impacto negativo en el cumplimiento del trabajo.

10.9. La IES CEFOP Fe y Alegría es la menos colaborativa, dado que se tuvo problemas durante el trabajo de la consultoría. Uno de los problemas de relevancia es que, para otorgar la conformidad del servicio exigen que se elabore funciones del docente formador de acuerdo su realidad, cuando los términos de referencia del TdR exige al consultor únicamente elaborar lineamientos de política únicos para la selección, evaluación y promoción de docentes formadores, a fin cada institución superior adapte o incorpore en sus reglamentos de acuerdo a su realidad. Otro problema es el poco conocimiento que tienen para comprender los conceptos entre *lineamientos* de política y *políticas* propiamente dichas. Según el TdR y contrato como consultor nos corresponde elaborar lineamientos de políticas y no políticas.