

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "PIURA"



LICENCIAMIENTO

R.M. N° 224-2020-MINEDU

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

2020 - 2024

 **PERÚ** Ministerio de Educación

SOMOS LA PRIMERA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA RECONOCIDA A NIVEL NACIONAL Y PRIMERA A NIVEL REGIONAL
Reconocida por el Ministerio de Educación

RM N° 224-2020-MINEDU / OFICIO 04660-2020-MINEDU



LICENCIAMIENTO

AHORA SOMOS
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "PIURA"
Seguimos siendo CALIDAD





"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL N° 040-2020-DG-EESPP "PIURA"

Veintiséis de Octubre, junio 16 del 2020

CONSIDERANDO:

Que, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se aprobó con la Resolución Directoral N° 207-2019-DG-IESPP "PIURA", teniendo en cuenta los lineamientos que establece la Ley N° 30512 "Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes" y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010/2017/MINEDU; R.V.M. N° 082-2019-MINEDU de fecha 11/04/2019 que aprueba la Norma Técnica denominada "Disposiciones para la elaboración de los Instrumentos de Gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica" y R.M. N° 227-2019-MINEDU de fecha 04/09/2019 que aprueba la norma técnica denominada "Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica";

Que, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) como instrumento de gestión, requiere ciertas características, entre ellas, su elaboración debe de ser participativa; la flexibilidad que permita adaptarlo a los cambios según los resultados y la situación de los contextos interno y externo de la institución. En ese contexto, el Proyecto Educativo Institucional vigente, ha sido evaluado durante el mes de marzo del presente año a través de un trabajo colegiado de los docentes, por el personal administrativo y estudiantes, lo que obliga a ser reestructurado en algunos aspectos de su estructura. Complementa esa decisión, el otorgamiento del Licenciamiento como Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Piura" según la Resolución Ministerial N° 224-2020-MINEDU del 12 de junio 2020;

Que, es política institucional evaluar y actualizar los documentos de gestión, particularmente el PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2020 – 2024 de la Escuela Superior Pedagógica Pública "Piura", que tiene por objetivo contribuir a mejorar la calidad del servicio educativo que brinda esta Casa Superior de Estudios;

De conformidad con las facultades otorgadas en la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, RDR. N° 00166-2020 y las normas legales vigentes;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DEJAR SIN EFECTO la Resolución Directoral N° 207-2019-DG-IESPP "PIURA" de fecha 17/09/2019, que aprobó el anterior Proyecto Educativo Institucional 2019-2024.

Artículo Segundo.- APROBAR el Documento de Gestión: **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) 2020 – 2024 DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "PIURA"**.

Artículo Tercero.- RESPONSABILIZAR a la Jefatura de Unidad Académica y Área Administrativa de la difusión, ejecución y evaluación del presente documento de gestión.

Artículo Cuarto.- INFORMAR de lo actuado a las instancias correspondientes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese;

Dr.MLSR/DGEESPPP
fsa.



Dr. Mario Luciano Sandoval Rosas
DIRECTOR GENERAL

PRESENTACIÓN

En el marco de la Ley de Educación N° 28044, la Ley 30512 - Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento; la Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU que aprobó el Modelo de Servicio Educativo; la Resolución Viceministerial N° 082-2019-MINEDU que aprueba la Norma Técnica "Disposiciones para la Elaboración de los Instrumentos de Gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógicas"; y otras normas, se viene implementando la Reforma de la Formación Docente, para que las EESP brinden un servicio de calidad en los diferentes programas académicos: Programas formativos (Formación Inicial Docente, Segunda Especialidad y Profesionalización Docente), y en el programa de Formación Continua, en respuesta a las demandas de la sociedad.

En el contexto descrito y teniendo como elementos orientadores el Proyecto Educativo Nacional (PEN) y el Proyecto Educativo Regional (PER) en lo que corresponde a su Visión, diagnóstico, políticas y medidas, se construyó a través de un proceso participativo y de reflexión colectiva el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de **LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "PIURA"** (EESPP- PIURA); constituyéndose en el instrumento de Gestión orientador del accionar educativo.

El PEI es el instrumento de gestión estratégica que presenta la misión y visión de la institución, establece y prioriza los objetivos estratégicos, articula el planeamiento institucional con las necesidades del contexto territorial en materia de formación docente y el marco estratégico del sector educativo a nivel nacional, regional y local.

El PEI es el principal instrumento de dirección estratégica de la institución y por tanto su elaboración e implementación representa uno de los grandes desafíos de gestión. El PEI permite integrar a la comunidad educativa en torno a una visión compartida para plantear objetivos de gestión estratégica centrada en los aprendizajes, monitorear su implementación y encaminar a la institución hacia la entrega de un servicio educativo de calidad en el marco de una lógica de procesos que favorece cadenas de valor. *Minedu, 2019. Guía metodológica para la formulación del proyecto educativo institucional – PEI de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica. p. 10.*

La construcción del PEI, se enmarcó a las exigencias de la sociedad del conocimiento y del mundo globalizado en que vivimos, asumiendo la nueva dinámica social y económica, las nuevas concepciones de la gestión educativa desde un enfoque de GESTIÓN POR PROCESOS para RESULTADOS, la modernización de la Gestión Pública; asimismo las condiciones Básicas de Calidad del Licenciamiento y el nuevo modelo de Acreditación aprobado con Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 0762016-SINEACE/CDAH-P.

La estructura del PEI asumida se sustenta en documentación propuesta por el MINEDU, presentando como primer componente al **Diagnóstico** (interno y externo), el **segundo componente a la Identidad** (Visión, Misión, Principios y Valores), como tercer componente, la **Propuesta Pedagógica** y el cuarto componente la **Propuesta de gestión**. Ambas propuestas se



concretizan a través de directrices. Como parte final se presenta las matrices de monitoreo y Evaluación del PEI.

Lo planificado en este instrumento de Gestión, se dinamizan en el Plan Anual de Trabajo de cada año, en los currículos diversificados (Proyectos Curriculares), en el Reglamento Institucional (RI) y en el Manual de Proceso Académicos (MPA). De esta manera queda demostrado que la Planificación estratégica de la EESPP-PIURA estará direccionado por el PEI que nos permite implementar estrategias adecuadas y desarrollar proyectos viables.

A través de este planeamiento estratégico, buscamos brindar un servicio educativo de calidad, con equidad, dentro de un adecuado clima institucional, consolidando así nuestro liderazgo regional formando profesionales de la educación en los diferentes programas formativos (Formación Inicial Docente, Segunda Especialidad y Profesionalización Docente); y en el programa de Formación Continua en respuesta a las demandas de la sociedad.

Dr. Mario Luciano Sandoval Rosas
DIRECTOR GENERAL



I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

- *Nombre de la Institución:* **ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "PIURA"** (EESPP-PIURA).
- *Localización de la Institución:* Av. Grau S/N Zona Residencial S/N, distrito Veintiséis de Octubre – provincia y departamento de Piura.
- *Creación de la Institución:* Decreto Supremo N° 08-83-ED (09/03/83)
- *Reinscripción de la Institución:* Decreto Supremo N° 017-02-ED (18/08/02)
- *Constancia de Adecuación Institucional* N° 090/28.12.2011
- *Revalidación de Autorización de Funcionamiento y de las Carreras:* Resolución Directoral N° 136-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID (04/05/2016).
- *Acreditación Institucional:*
Primera Acreditación: Resolución de Presidencia del Consejo Directivo AD HOC N° 168-2016-SINEACE/CDAH-P (Vigencia 08/11/16 al 08/11/2019).
- *Licenciamiento institucional como Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Piura". Otorgado según Resolución Ministerial N° 224-2020-MINEDU (12/06/2020).*
- *Programas Académicos que atiende:*
 - ✓ Programas Formativos: Formación Inicial Docente, Segunda Especialidad y Profesionalización Docente.
 - ✓ Programas de Formación Continua
- *Turnos que atiende:* Mañana y Tarde
- *Programas de Estudios:*
 - ✗ Educación Inicial
 - ✗ Educación Primaria
 - ✗ Educación Secundaria:
 - ✓ Matemática
 - ✓ Ciencia, Tecnología y Ambiente
 - ✓ Educación Física
 - ✓ Educación Religiosa
 - ✓ Comunicación

ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

- Director General: Dr. Mario Luciano Sandoval Rosas
- Jefe de la Unidad Académica: Lic. Pedro Miguel Fiestas Eche



- Jefe de la Unidad de Formación Continua: Lic. Cecilia Alejandrina Silupú Pedrera
- Jefe de la Unidad de Investigación: Mg. María del Rosario García Cortegana
- Jefe de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad: Ps. Ernesto Antonio Pretto Monroy
- Coordinador de Área Académica de Secundaria: Lic. Gustavo Reto Yarleque
- Coordinador de Área Académica de Inicial y Primaria: Mg. Walter Erickson Lizano Troncos.
- Coordinadora de Práctica e Investigación: Mg. Ángela Martina Bruno Seminario
- Secretaria Académica: Lic. María Sara Antón y Pérez
- Jefe del Área de Administración: CPC. Fernando Antonio Merino Fiestas



II. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

El diagnóstico institucional.

a) Resultados Institucionales

Analizados los resultados institucionales de los últimos 5 años relacionados a los niveles de aprendizajes, la demanda educativa, sobre la matrícula, el índice de deserción, abandono o licencia, sobre los traslados internos y externos, el progreso académico y la producción de investigaciones e innovaciones a nivel de docentes; consideramos situación crítica los siguientes aspectos.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS INSTITUCIONALES DE LA EESPP PIURA.

Resultados obtenidos	Problemas identificados	Causas asociadas
En los últimos tres años la investigación e innovación, las acciones de responsabilidad social y producción intelectual de los docentes ha disminuido en un 80%.	Escasa investigación e innovación, acciones de responsabilidad social y producción intelectual de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • La Unidad de Investigación no ha formulado un plan consistente para el desarrollo de la investigación e innovación y de responsabilidad social. • Limitado liderazgo de los responsables de promover la investigación e innovación institucional y la responsabilidad social. • La mayoría de los docentes no han fortalecido sus capacidades investigativas y de producción intelectual. • Desconocimiento de la Pedagogía como Ciencia y Disciplina. • Deficiente manejo presupuestal para el financiamiento de Investigaciones e Innovaciones. • Muchos docentes no se sienten motivados por la institución para realizar labor investigadora. • Algunos docentes presentan dificultades en la gestión del tiempo para la producción intelectual y la investigación.

<p>No se ha instalado a nivel institucional la cultura de hacer seguimiento del logro de los aprendizajes de los estudiantes y su intervención; asimismo de hacer seguimiento a los egresados.</p>	<p>Débil cultura evaluadora para el seguimiento del logro de los aprendizajes de los estudiantes y organización de programas de intervención y para el seguimiento de los egresados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Limitado compromiso para asumir el modelo de la calidad de los Institutos propuestos por el Sinece. • Desconocimientos de experiencias exitosas sobre programas de seguimientos de logros de aprendizajes, programas de intervención y seguimiento de egresados.
<p>En los últimos tres años en algunos Programas de Estudios de Educación Secundaria (Matemática, CTA, y Educación Religiosa) el número de postulantes ha sido inferior al número de metas autorizadas.</p>	<p>Las metas autorizadas para los Programas de Educación Secundaria (Matemática, CTA, y Educación Religiosa) no son coberturadas en su totalidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En varios casos los postulantes trabajan, siendo su horario incompatible con el establecido por el Instituto. • La institución no utiliza los mecanismos y estrategias adecuadas para la difusión de dichas carreras.
<p>Se realizan mecanismos que no permiten llevar de manera eficiente un programa de desarrollo, ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de su infraestructura y equipamiento.</p>	<p>Inadecuados mecanismos para llevar un programa de desarrollo, ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de su infraestructura y equipamiento en el marco de las normas vigentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificaciones inadecuadas por ausencia de soporte técnico especializado. • Limitado presupuesto para cubrir los costos que demanda el programa de desarrollo, ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de su infraestructura.

Fuente: Cuestionario a docentes, Archivo de la Unidad de Investigación y Archivos de Secretaría Académica/2019.

b) Análisis del Funcionamiento Interno de la Institución

SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ESTRATÉGICO	Gestión de la Dirección	<p>1) Insuficiente e inadecuado diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes formadores para generar procesos de fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas.</p> <p>2) Limitada actualización y evaluación del perfil de egreso involucrando directivo, personal jerárquico, los grupos de interés y teniendo en cuenta las demandas del contexto.</p> <p>3) Insuficientes e inadecuados mecanismos para articular los procesos</p>	<p>✓ Planificación desarticulada entre la dirección y la Unidad de Formación Continua para atender las demandas formativas.</p> <p>✓ Escaso liderazgo de la Unidad de Formación Continua.</p> <p>✓ Los perfiles de los docentes formadores no están definidos por el Minedu.</p> <p>✓ Escasa asesoría técnica especializada.</p> <p>✓ Escasa cultura para evaluar currículos de manera participativa y articulada entre Directivo, personal jerárquico y grupos de interés.</p> <p>✓ Escaso compromiso y motivación de algunos docentes e integrantes de los grupos de interés.</p> <p>✓ Escasa asesoría técnica especializada.</p> <p>✓ Limitado conocimiento de los procesos de gestión</p>	<p>✓ CAP con Unidad de Formación Continua presupuestada.</p> <p>✓ Docentes nombrados con estudios de posgrados en gestión e investigación.</p> <p>✓ Personal jerárquico (Jefe de Unidad Académica y coordinadores) con formación académica sólida.</p> <p>✓ Disponibilidad de herramientas tecnológicas y presupuesto.</p> <p>✓ Docentes motivados para conocer y actuar en una gestión de Procesos.</p>	<p>✓ Deficiente planificación de la unidad de Formación continua en el marco de una gestión de procesos.</p> <p>✓ Deficiente mecanismos para garantizar presupuesto en atención a las demandas formativas.</p> <p>✓ Deficiente uso óptimo del tiempo.</p> <p>✓ Disponibilidad de tiempo para participar en eventos de capacitación fuera de la</p>



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		<p>administrativos, normativos y logísticos para facilitar la toma de decisiones en forma ágil y oportuna.</p> <p>4) Limitado empoderamiento por parte de los diferentes actores educativos institucionales para enfrentar la gestión del cambio. Y responder a los desafíos planteados.</p>	<p>✓ Resistencia al cambio por parte de algunos actores educativos a nivel institucional.</p> <p>✓ Limitado conocimiento de sus potencialidades por parte de los diferentes actores educativos.</p>	<p>✓ Disponibilidad de herramientas tecnológicas y presupuesto.</p> <p>✓ Disponibilidad de recursos económicos para desarrollar actividades de fortalecimiento de capacidades del recurso humano.</p>	<p>jornada de trabajo.</p>
	Gestión de la Calidad	<p>1) Planificación estratégica desarticulada con instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, PCI y MPA) desalineados entre ellos y con los propósitos de los programas de estudio y con poca difusión.</p> <p>2) Limitada cultura evaluadora en el marco de la mejora continua.</p> <p>3) Limitada organización para la selección del</p>	<p>✓ Desconocimiento de la planificación estratégica por procesos y de la mejora continua.</p> <p>✓ No hay autonomía para seleccionar a los docentes contratados.</p> <p>✓ Deficiente mecanismos para realizar el</p>	<p>✓ Algunos docentes con conocimientos de planificación estratégica en el enfoque de la Gestión de Procesos disponibles para constituir el grupo impulsor de la modernización de la Gestión Institucional.</p> <p>✓ Personal docente profesional del manejo de las herramientas tecnológicas.</p> <p>✓ Equipo tecnológicos disponibles.</p>	<p>✓ Algunos actores educativos resistentes al cambio y salir de su zona de confort.</p>



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		personal docente y su seguimiento de su desarrollo profesional.	<p>seguimiento del desarrollo profesional de los docentes contratados y nombrados.</p> <p>✓ Carencia de un mecanismo virtual para organizar el proceso de selección y seguimiento profesional de los docentes.</p>		
MISIONAL	Admisión	1) Deficientes mecanismos para la atracción de estudiantes talentosos y egresados de la educación Básica.	<p>✓ El no aprovechamiento de la información para realizar investigación educativa.</p> <p>✓ La no ejecución de un programa de reforzamiento para los estudiantes con bajo rendimiento académico.</p> <p>✓ No se tiene la cultura evaluadora en el marco del ciclo de la mejora continua.</p> <p>✓ Escasa difusión del proceso de admisión para la captación de los primeros puestos de las II.EE y otros postulantes, para algunas especialidades de educación secundaria:</p>	<p>✓ Sistema informático del MINEDU (SIGES), garantiza transparencia en el proceso de admisión.</p> <p>✓ Comité de admisión debidamente constituido.</p> <p>✓ Elaboración del reglamento y prospecto de admisión que norma el proceso.</p> <p>✓ Personal docente y administrativo idóneo para atender el proceso de admisión.</p> <p>✓ Proceso de admisión</p>	<p>✓ Carencia de estudio socios económicos del ingresante.</p> <p>✓ La no conformación de un equipo permanente para la difusión del proceso de admisión.</p> <p>✓ Deficiente mecanismo para la difusión del proceso de admisión en los diferentes medios comunicación de la región.</p>

SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
			(Matemática, CTA, Educación Religiosa).	organizado en tiempos establecidos. ✓ Infraestructura, mobiliario, equipos y materiales en buen estado. ✓ Proceso de admisión cuenta con un presupuesto.	
	Gestión de la Formación Inicial	1) Deficiente gestión curricular para actualizar, monitorear, evaluar los PCI y el proceso de planificación curricular de los programas de estudios.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa práctica reflexiva y colegiada de los formadores que se expresa en un frágil trabajo en equipo. ✓ Débil organización y tiempos para la gestión del currículo. ✓ Limitado compromiso de docentes para cumplimiento de tareas asignadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un sector mayoritario de formadores que asumen el compromiso de un trabajo colegiado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los cambios experimentados en la formación docente requieren desaprender, lo cual no es un hábito en los docentes.
		<p>1) Limitada práctica de estrategias que promuevan el pensamiento crítico, la investigación e innovación.</p> <p>2) Escaso uso de recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escaso fortalecimiento de las competencias docentes ✓ Existencia de algunas prácticas tradicionales. ✓ Escasa pertinencia entre lo que se planifica y ejecuta. ✓ Soporte tecnológico inoportuno. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La mayoría de docentes formadores capacitados para la oferta del servicio de Formación inicial. ✓ Tiempo dedicado para la gestión del 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Docentes formadores poco capacitados en investigación formativa. ✓ Mecanismos insuficientes para el acompañamiento

SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		<p>tecnológicos. /poco hábito de lectura/poca producción de textos en general/limitado consenso y sinergia de buenas prácticas de lecto escritura.</p> <p>3) No se evalúa el impacto de la Práctica pre Profesional.</p> <p>4) Limitada involucramiento de los actores educativos externos para fortalecer la Práctica pre profesional.</p>	<p>✓ Escaso desarrollo de habilidades Cognitivas involucradas en el procesamiento y producción de textos académicos.</p> <p>✓ Escasa cultura evaluadora del perfil del egresado.</p> <p>✓ Desconocimiento y escaso compromiso del rol de los docentes en servicio para fortalecer la práctica pre profesional.</p>	<p>currículo.</p> <p>✓ Existencia de la coordinación de Práctica Pre profesional e investigación presupuestada.</p> <p>✓ Existencia de Bibliografía para desarrollar la Práctica e Investigación de manera articulada.</p>	<p>académico a estudiantes.</p> <p>✓ Las estrategias de soporte emocional son insuficientes para la cantidad de estudiantes que se atienden; frente a las diversas demandas que se presentan.</p> <p>✓ Retroalimentación al aprendizaje que no se visualiza en las actividades formativas.</p> <p>✓ No hay apoyo de los directores de las II.EE asociadas a la Práctica Pre profesional.</p>
		<p>5) Escasa participación estudiantil en la gestión de sus aprendizajes y en los espacios de gobernanza a nivel institucional.</p>	<p>✓ Representatividad de estudiantes poco organizada.</p> <p>✓ Débil compromiso del estudiante en su propio proceso formativo.</p> <p>✓ Mecanismos y</p>	<p>✓ Existencia de población estudiantil que progresivamente va en ascenso.</p> <p>✓ Representantes y asociaciones de estudiantes a nivel de aula.</p>	<p>✓ Desmotivación hacia el logro de metas y objetivos personales y profesionales.</p>

SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
			procedimientos de difusión de resultados de aprendizaje de estudiantes insuficientes y poco conocidos.	✓ Equipo de tutores a nivel de aula y tiempo en la planificación institucional de acciones de tutoría.	
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ El sistema de evaluación no responde a la evaluación formativa. ✓ Escasa apertura al trabajo colaborativo para compartir experiencias exitosas. ✓ Limitada sostenibilidad de políticas de incentivo y reconocimiento a las buenas prácticas. ✓ Limitado compromiso de los docentes para desarrollar actividades de responsabilidad social y ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un sector mayoritario de formadores que asumen el compromiso de un trabajo colegiado. ✓ Jefaturas académicas que se asumen con compromiso; a pesar de no ser reconocidas remunerativamente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buenas prácticas en formadores que no se encuentran documentadas. ✓ Procedimientos colaborativos en el acompañamiento docente que aún no se aplican.
		1) Escasa participación en acciones de responsabilidad social e implementación de políticas de sostenibilidad ambientales a nivel institucional.	✓ Limitado compromiso de los docentes estudiantes y personal administrativo para desarrollar actividades de responsabilidad social y ambiental.	✓ Propuestas de implantación de proyectos de responsabilidad social y ambiental en la planificación de los sílabos.	✓ Limitado desarrollo de plan estratégico de actividades de responsabilidad social y ambiental.
		2) Limitada cultura	✓ Escaso compromiso con la	✓ La EESP es integrantes	✓ Limitada operatividad



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		ambiental.	salud integral y la conciencia de salud planetaria. ✓ Escasos proyectos ambientales a nivel institucionales.	de la CAM distrital.	del comedor por falta de licitación. ✓ Escasa práctica de buenos hábitos alimenticios.
		3) Limitada soporte académico y socio emocional para gestionar aprendizajes y manejar conflictos.	✓ Escasos mecanismos de orientación académica.	Minoría docentes formadores asumen compromisos con el aprendizaje del estudiante.	✓ La mayoría de docentes no asumen el servicio de consejería por falta de mecanismos orientadores. ✓ Las estrategias de soporte emocional son insuficientes para la cantidad de estudiantes que se atienden; frente a las diversas demandas que se presentan.
	Gestión del Desarrollo Profesional	1) Limitado impacto del plan de fortalecimiento de competencias y perfeccionamiento del personal docente de la institución. 2) Escasos espacios y/o encuentros para fortalecer competencias en los docentes.	✓ Planificación sin soporte técnico que responda a las demandas reales de los docentes. ✓ Deficiente manejo presupuesto para desarrollar el plan de capacitar al personal docente interno. ✓ Deficiente organización del tiempo y uso de	✓ Docentes con estudios de posgrados que pueden asumir rol de capacitador y/o ponente. ✓ Soporte tecnológico e infraestructura adecuada. ✓ Existencia de la Unidad de Formación continua registrada en el CAP Institucional.	✓ Desconocimiento de la distribución de los recursos económicos en el marco del SIAF.



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
			<p>mecanismos inadecuados para fomentar la reflexión de la práctica pedagógica.</p>		
		<p>1) Escasa investigación e innovación y producción intelectual de los docentes. 2) Escasa promoción y seguimiento de la investigación aplicada y de la innovación a nivel de docentes del IESPP "PIURA"; así como de la aplicación del conocimiento y sus resultados. 3) Escasos espacios o medios para difundir las pocas investigaciones o producciones intelectuales de los docentes (revista virtual, repositorio, etc.).</p>	<p>✓ La Unidad de Investigación no ha formulado un plan consistente para el desarrollo de la investigación e innovación. ✓ Limitado liderazgo de los responsables de promover la investigación e innovación institucional. ✓ mayoría de los docentes no han fortalecido sus capacidades investigativas y de producción intelectual. ✓ Muchos docentes no se sienten motivados por la institución para realizar labor investigadora. ✓ Algunos docentes presentan dificultades en la gestión del tiempo para la producción intelectual. ✓ Escasa gestión del tiempo para culminar trabajos de investigación e innovación proyectados por el docente.</p>	<p>✓ Docentes con maestría en Investigación. ✓ Existencia de una Unidad de Investigación con presupuesto y registrada en el CAP. ✓ Implementación de la Unidad de Investigación con equipos mínimos para realizar investigaciones. ✓ Se cuenta con un CERCIEP reconocido con Ordenanza Regional.</p>	<p>✓ Inactividad el CERCIEP.</p>



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Gestión de la Formación Continua	<p>1) Escasa operatividad del plan de Formación Continua para atender los programas de especialización y profesionalización.</p> <p>2) Deficiente mecanismo para generar el diagnóstico de las necesidades educativas de los docentes del ámbito local y regional.</p> <p>3) Poca promoción de los programas de formación continua en el ámbito local y regional.</p> <p>4) Poco presupuesto para desarrollar planes de capacitación.</p>	<p>✓ Escaso liderazgo de la responsable de la Unidad de Formación Continua.</p> <p>✓ Deficiente manejo presupuesto para desarrollar el plan de capacitar al personal docente externo.</p> <p>✓ La unidad de formación continua asume funciones de capacitación administrativas que no le corresponde.</p> <p>✓ Poca promoción del desarrollo de la formación continua docente.</p> <p>✓ Limitada implementación tecnológica en el desarrollo de las capacitaciones de formación continua en la institución.</p> <p>✓ Capacitaciones que no parten de diagnóstico actualizado de necesidades formativas.</p> <p>✓ El MINEDU copa la oferta de formación en</p>	<p>✓ CAP aprobado con jefatura de formación en servicio presupuestada.</p> <p>✓ La Institución cuenta con personal altamente capacitado.</p> <p>✓ Se cuenta con buena infraestructura y equipamiento.</p> <p>✓ Se cuenta con equipo de apoyo y mantenimiento.</p> <p>✓ Se cuenta con convenios y alianzas estratégicas.</p>	<p>✓ Limitada funcionalidad de la Unidad de Formación Continua para atender las necesidades de capacitación de los docentes del IESPP y docentes de las II.EE de la región.</p> <p>✓ Algunos convenios inactivos.</p> <p>✓ Falta de difusión de las carreras que se ofertan.</p> <p>✓ Algunos docentes tienen limitaciones en su desempeño por insuficiente capacitación o seguimiento.</p>



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
			<p>servicio y perfeccionamiento dirigido a docentes de básica pública.</p> <p>✓ Limitado presupuesto y gestión para financiar los programas de capacitación y la investigación e innovación a nivel de docentes en servicio.</p>		
	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	<p>1) Inadecuado servicio de apoyo a los estudiantes en tutoría, consejería y tópicos.</p> <p>2) Insuficientes e inadecuados mecanismos para el proceso de seguimiento a estudiantes que aseguren su permanencia y titulación oportuna, académica.</p> <p>3) Limitado fortalecimiento de capacidades del personal administrativo.</p>	<p>✓ Escasa entrega oportuna de planes de trabajo de tutoría por parte de los docentes tutores.</p> <p>✓ Desconocimiento de docentes capacitados para cumplir funciones de consejería.</p> <p>✓ Limitados convenios con entidades que requieren el servicio educativo (I.E Privadas de la localidad).</p> <p>✓ Desmotivación personal para participar en talleres individuales y programados por parte del personal administrativo.</p>	<p>✓ CAP con presupuesto para cubrir la jefatura de la Unidad Bienestar y empleabilidad.</p> <p>✓ Personal profesional en Psicología.</p> <p>✓ Se cuenta con convenios y alianzas estratégicas.</p>	<p>✓ Inexistencia de una plaza presupuestada para profesional del área de salud a tiempo completo.</p> <p>✓ Desconocimiento de docentes capacitados para cumplir funciones de consejería.</p> <p>✓ Falta de convenios con entidades que requieren el servicio educativo (I.E Privadas de la localidad).</p> <p>✓ Escaso Apoyo del personal institucional o foráneo para optimizar el servicio administrativo.</p>



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desconocimiento de una partida presupuestal para el área de UBE para el bienestar docente. ✓ Un alto porcentaje de estudiantes no tiene acceso al SIS. Por ser mayores de edad y no pertenecer al nivel de pobreza extrema. ✓ No existe seguro de salud a nivel institucional. ✓ Inexistencia de una plaza presupuestada para profesional del área de salud a tiempo completo. ✓ Escaso Apoyo del personal institucional o foráneo para optimizar el servicio administrativo/ Delegar funciones específicas de acuerdo a las necesidades institucionales. ✓ Escaso liderazgo, carisma y convocatoria. 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa Delegación de funciones asertivas específicas de acuerdo a las necesidades institucionales. ✓ Desconocimiento de una partida presupuestal para el área de UBE para el bienestar docente. ✓ Escaso liderazgo, carisma y convocatoria por parte del personal docente y administrativo.
	Seguimiento a Egresados	1) Limitados mecanismos para realizar el registro	✓ Falta perfeccionar la plataforma virtual	✓ Existencia diversos documentos que	✓ No se planifica una organización de personal



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		de egresados para conocer su condición laboral.	institucional de acuerdo a los estándares de calidad que exige una institución superior para el reporte de datos de ubicación y trayectoria laboral del egresado.	registran y acreditan los estudios de formación que realizan los estudiantes.	capacitado con exclusividad para el procesamiento de datos para el registro de egresados.
		2) No existen vínculos de comunicación para interactuar con el egresado con fines de mantener un afianzamiento de la calidad profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inexistente Plan de Registro Anual de egresado. ✓ Limitada implementación de una Plataforma Virtual para la interacción del egresado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe recurso humano altamente capacitado para la implementación de la Plataforma Virtual. ✓ Se cuenta con ambientes de infraestructura adecuada para implementación de laboratorios de cómputo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se cuenta con sistema operativo de banda ancha para implementar la Plataforma Virtual. ✓ Insuficiente personal, presupuesto y acciones de gestión administrativa para el funcionamiento adecuado del sistema virtual.
		3) Falta trabajo de organización y planificación para constitución de las redes de la oferta laboral de egresados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inexistencia de una comisión técnica responsable para realizar el trabajo de organización y planificación de la constitución de redes sobre la oferta laboral del egresado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe personal profesional capacitado para que pueda realizar la planificación en redes sobre la oferta laboral de los egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se incluye una partida en el presupuesto anual para el estudio de la oferta y demanda de los egresados.
		4) Limitada actualización y evaluación del perfil de egreso de los			



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		programas de estudio.			
SOPORTE	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	1) Limitada cultura previsional económica y financiera y de la administración de los recursos presupuestales del colectivo de docentes y personal administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desconocimiento de procedimientos presupuestales para la atención oportuna de los proyectos. ✓ Escaso liderazgo en la difusión de procedimientos técnicos para la atención adecuada y oportuna de requerimientos. ✓ Desinterés de parte de algunos trabajadores para cumplir las normas y políticas internas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recaudación de recursos propios adecuados para lograr objetivos presupuestales. ✓ Alto nivel de ejecución de metas presupuestales. ✓ Infraestructura adecuada y equipada para la prestación de servicios a instituciones externas. ✓ Recursos audiovisuales y tecnológicos para servicios a terceros. ✓ Personal idóneo para brindar capacitaciones externas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa presentación de proyectos innovadores para la captación de recursos propios. ✓ Presentación inoportuna de presupuestos para proyectos de los diferentes estamentos. ✓ Falta de políticas internas y procedimientos para implementación presupuestaria de proyectos. ✓ Deficiente e inoportuna presentación de documentos para su cumplimiento y cancelación.
	Gestión Logística y Abastecimiento	<p>1) Insuficientes mecanismos para agilizar la gestión logística y de abastecimiento a nivel institucional.</p> <p>2) Deficiente proceso de mantenimiento de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Limitada organización para licitaciones de abastecimiento de materiales. ✓ Inadecuado ambiente y mecanismos para distribuir los bienes y servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposición del encargado. ✓ Todo el material distribuido tiene su comprobante de salida. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Directorio de proveedores desactualizado. ✓ Falta de cultura de mantenimiento del material.



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		<p>infraestructura y equipamiento de los diferentes programas de estudio.</p> <p>3) Limitado fortalecimiento de la gestión de los riesgos y la seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deficiente manejo presupuestal para cubrir las demandas y necesidades a nivel institucional. ✓ Limitada coordinación con el responsable de administración. ✓ Inadecuados procesos de mantenimiento al patrimonio institucional. ✓ Falta de plan de procedimiento de préstamo de medios y recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El inventario se encuentra actualizado. ✓ Codificación de los materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de armarios para el material. ✓ Ausencia de ventilación para los materiales y el encargado. ✓ Desinterés del administrador por los trámites.
	Gestión de Personas	<p>1) Deficientes mecanismos para el control de la asistencia e informes mensuales del desempeño docente y administrativo para la evaluación correspondiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso de equipo obsoletos para sistematizar el control de asistencia del personal que labora en la institución. ✓ Sistema de comunicación de las jefaturas inadecuadas sobre el desempeño docente y administrativo. ✓ No hay instrumentos pertinentes que sustente de manera objetiva el informe de desempeño docente y 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguimiento de la asistencia del personal docente y administrativo. ✓ Docentes y administrativos comprometidos en el cumplimiento de sus funciones. ✓ Hay instrumentos de evaluación del desempeño docente. 	<p>El personal encargado de controlar la asistencia no cuenta con herramientas tecnológicas actualizadas.</p>

SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
			administrativo.		
	Gestión de Recursos Tecnológicos	<p>1) No existe estandarización de los procesos para el desarrollo de sistemas de información y comunicación.</p> <p>2) Las bases de datos se encuentran dispersas y de manera local (Excel).</p> <p>3) No existe plan de desarrollo, implementación, ejecución y evaluación de los sistemas de información.</p> <p>4) Solo existe mantenimiento correctivo más no mantenimiento preventivo de recursos informáticos.</p> <p>5) Limitado servicio de internet para el funcionamiento de los sistemas de información.</p> <p>6) Limitada interconectividad entre las diversas áreas administrativas y</p>	<p>✓ Insuficientes mecanismos para dinamizar los programas y/o planes de mantenimiento, soporte técnico y el sistema de información y comunicación.</p> <p>✓ El Área de soporte de TIC no está implementada.</p> <p>✓ Inadecuado servicio del proveedor de internet.</p> <p>✓ Inadecuada distribución de la plaza del área de soporte de TIC.</p> <p>✓ No existe plan de difusión de actividades académicas y de gestión.</p> <p>✓ No existe responsable formal de actualización de publicaciones en la página web.</p>	<p>✓ Existe Recurso humano.</p> <p>✓ Existe hosting y dominio.</p> <p>✓ Existen 02 laboratorios de cómputo.</p> <p>✓ Las aulas se encuentran implementadas con televisores Smart.</p> <p>✓ Existe un equipo servidor con licencia Windows server 2016.</p>	<p>✓ Insuficientes mecanismos para dinamizar los programas y/o planes de mantenimiento, soporte técnico y el sistema de información y comunicación.</p> <p>✓ Servicio inadecuado del proveedor de internet.</p> <p>✓ Inadecuada distribución de la plaza del área de soporte de TIC.</p> <p>✓ No existen sistemas de información integrados.</p>



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		académicas. 7) Publicaciones limitadas en la página web y páginas de Facebook.			
	Atención al Usuario	1) Deficiente servicio administrativo para atender a los usuarios internos y externos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No actualización y perfeccionamiento en la gestión del archivo y documentación. ✓ Comunicación Inadecuada entre el personal administrativo de las diferentes áreas y/o oficinas en el trámite documentario. ✓ Inadecuada comunicación al usuario en cuanto a la información válida que debe manejar la misma oficina cuando se solicita el trámite. ✓ Limitadas capacitaciones al personal administrativo que responda a su perfil de puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alto porcentaje de personal administrativo predispuestos a ser capacitados. ✓ Existencia de procedimiento para atender al público. ✓ Disponibilidad de recursos económicos para fortalecer capacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La información requerida por el usuario no se encuentra informatizada en un programa integral. ✓ Limitada adquisición de material logístico. ✓ Supervisión esporádica al personal administrativo en la planificación, ejecución en la gestión de archivos. ✓ Los mecanismos de control no son los más adecuados en la atención al público.
	Asesoría Legal	1) Escaso y discontinuo apoyo legal al director general, al jefe del Área de Administración y a la Comisión de Procesos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poca disponibilidad de recursos económicos para pagar los servicios profesionales de un abogado externo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Algunos Docentes con estudios o títulos de abogado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escaso y discontinuo apoyo legal al director general, al jefe del Área de Administración y a la Comisión de Procesos



SUB COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		Administrativos Disciplinarios (CPAD) y Comisión de defensa del estudiante del Instituto. Solo se recurre a asesoría legal externa de manera ocasional.	✓ No se aprovecha el potencial humano de la misma institución (abogados que laboran como docentes contratados y docentes con formación jurídica).		Administrativos Disciplinarios (CPAD) del Instituto.

c) Análisis de contexto externo

Para realizar el análisis del contexto externo hemos tenido como documentos orientadores el PEN y el PER para establecer coherencia al propósito como País y Región.

1. Articulación PESEM – PEN - PER

VISIÓN			
PEN 2021	PESEM 2016-2021	PER 2007- 2021	PDR 2016-2021
Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores, saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos con derechos y responsabilidades, y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinando su capital cultural y natural con los avances mundiales.	"Los peruanos acceden a una educación que les permite desarrollar su potencial desde la primera infancia y convertirse en ciudadanos que valoran su cultura, conocen sus derechos y responsabilidades, desarrollan sus talentos y participan de manera innovadora, competitiva y comprometida en las dinámicas sociales, contribuyendo al desarrollo de sus comunidades y del país en su conjunto".	Al 2021, las personas que viven en la región Piura acceden con equidad a una educación de calidad, que los forma como ciudadanas y ciudadanos que asumen su identidad, consolidan su proyecto de vida, aportan al desarrollo humano y construyen una sociedad democrática y ética, en el marco del proceso de descentralización del país y en corresponsabilidad con la Comunidad Educativa, la Sociedad y el Estado.	"Piura, departamento seguro e inclusivo, desarrolla una economía competitiva, diversificada e innovadora, gracias al aprovechamiento sostenible y responsable de los recursos naturales, potencialidades y diversidad de su territorio. Su población goza de servicios públicos de calidad y sus productores y productoras han fortalecido sus capacidades para la innovación y transformación productiva".



OBJETIVOS			
PEN 2021	PESEM 2016-2021	PER 2007- 2021	PDRC 2016-2021
Oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos.	Incrementar la equidad y la calidad de los aprendizajes y del talento de los niños y adolescentes.	Aprendizajes de Calidad Lograr aprendizajes pertinentes y de calidad en la educación básica para la realización integral de todos los estudiantes del campo y la ciudad, que les permita armonizar sus proyectos de vida con las demandas del desarrollo local, regional, nacional e internacional, a partir de una propuesta educativa concertada.	Mejorar el acceso de la población a servicios de salud y educación de calidad.
Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional.	Garantizar una oferta de educación superior técnica y universitaria que cumpla con condiciones básicas de calidad.	Lograr una educación superior de calidad, con sentido humanista, con autonomía e identidad cultural, coherente con las demandas de desarrollo sostenible en la región y exigencias éticas que plantea el mundo globalizado.	Garantizar el acceso de la población, especialmente rural y de frontera a servicios básicos de calidad.
Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia.	Incrementar las competencias docentes para el efectivo desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Lograr que los docentes y directivos desempeñen su profesión de manera eficiente, eficaz y ética para brindar un servicio educativo de calidad que responda a las demandas de desarrollo local, regional y nacional.	
Una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad.	Fortalecer la gestión sectorial a nivel de instituciones educativas e instancias intermedias y nacionales.	Garantizar una gestión educativa descentralizada, participativa, democrática, autónoma, eficiente, transparente y que responda al contexto, a las necesidades y demandas de la Institución Educativa, localidad y región.	Fortalecer la gobernabilidad democrática, seguridad ciudadana y la paz social en el departamento. Promover el aprovechamiento sostenible y diversificado de los recursos naturales y mejora de la calidad y gestión ambiental.
Una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad.		Generar las condiciones para crear una sociedad educadora regional con la participación activa de instituciones y actores sociales claves comprometidos con su rol educador.	Mejorar los niveles de inclusión social e igualdad de género en el departamento.



Estudiantes e instituciones educativas que logran aprendizajes pertinentes y de calidad.	Mejorar la seguridad, calidad y funcionalidad de la infraestructura educativa y deportiva; así como de su mobiliario y equipamiento.	Garantizar el acceso universal y la permanencia de todos y todas a una educación de calidad, inclusiva, sin discriminación, intercultural, democrática y gratuita desde la primera infancia y a lo largo de todo el proceso educativo asegurando una formación integral para la vida y el desarrollo humano.	Incrementar la competitividad económica-productiva del territorio departamental con alto nivel de empleo adecuado y productividad.
			Disminuir la vulnerabilidad de la población y del territorio departamental ante riesgo de desastres y cambio climático.



2. Contexto

Aspectos del contexto externo	Descripción del aspecto y de su influencia en su institución
<p>DEMANDA EDUCATIVAS</p>	<p>La educación, como proceso humano y cultural, es histórica, personal y social, la misma que debe de responder a una realidad en el espacio y tiempo abordando las necesidades reales de los diversos escenarios y alineándose a las nuevas tendencias socio – culturales.</p> <p>En el siglo XXI, estamos frente a las nuevas transformaciones, desafíos y necesidades que nos plantea la revolución científico - tecnológica, la globalización y el fenómeno del cambio climático del contexto global. Se aspira formar un nuevo perfil de docentes con competencias genéricas y específicas para contribuir a la satisfacción de las demandas de aprendizaje de la población escolar de Educación Básica.</p> <p>Esta nueva dinámica planetaria de la sociedad del conocimiento, producción y consumo globalizado, donde la revolución Científico - Tecnológica viene transformando la estructura y funcionalidad de la vida social exige a las Instituciones de Educación Superior nuevos perfiles de egresados altamente competentes para atender las necesidades múltiples y diversas del mercado laboral y del desarrollo social sostenible.</p> <p>Actualmente predomina en la sociedad, una cultura de la anti higiene y la práctica de comportamientos que no sólo depredan, sino también que contamina el medio ambiente contribuyendo progresivamente al calentamiento global, lo cual plantea el desafío de formar docentes promotores de la formación de una sólida conciencia ambiental y desarrollo sostenible contribuyendo de este modo a la construcción de una "Comunidad ética" que fomente el desarrollo integral del ser humano y su contexto.</p> <p>Hay que tener en cuenta, en esta nueva sociedad de consumo, el predominio de la cultura mercantil, machista y autoritaria, donde predomina la lucha por el poder y diversos métodos de explotación y exclusión social, genera violencia y deshumanización en la vida familiar, escolar y social; pues, frente a esta situación crítica surge la urgente demanda de formar docentes competentes para promover, dentro y fuera del aula, la Cultura de paz, respeto a los derechos humanos y ciudadanos, la libertad de conciencia, de pensamiento, opinión, la convivencia humana democrática, justa, inclusiva, solidaria, intercultural y que fomente la autogestión del desarrollo integral sostenible.</p> <p>Actualmente el impacto de la revolución de la información y la telemática los niños y niñas desde temprana edad están nutriéndose de abundante información virtual-digital, por lo que la escuela ya no es la fuente primera ni el único espacio de información y conocimiento válido, en tal sentido surge la necesidad de que el docente ponga a disposición de los educandos técnicas, estrategias y herramientas que le ayude a formar capacidades para organizar, decodificar, analizar, interpretar y sistematizar la información,</p>

	<p>pero al mismo tiempo aplicarlo en las solución de los diversos problemas del diario vivir (Pozo y Monereo, 1999).</p> <p>Estamos ante la sociedad de la información, del conocimiento múltiple y del aprendizaje continuo donde la población de toda edad vive habitualmente un bombardeo de información de muy distintas fuentes y que normalmente llegan a producir una saturación informativa. En este contexto el “aprender a aprender”, es en especial el aprender de los cuatro pilares del desarrollo humano (Aprender a ser, aprender a conocer , aprender a hacer y aprender a convivir o vivir juntos) se ha convertido en una necesidad formativa básica de la sociedad actual caracterizada por una nueva forma de relacionarse e interactuar con el conocimiento generado fundamentalmente por las implicaciones sociales de las revoluciones tecnológicas en la producción, organización y difusión del conocimiento en nuestra “civilización cognitiva”.</p> <p>Por lo tanto, frente a ésta demanda educativa, las Instituciones de Educación Superior, debe de promover un aprendizaje más significativo en los estudiantes, así como estrategias metodológicas que se acerquen al descubrimiento, a la investigación científica y a la reflexión sobre el mundo, sobre sí mismo; y sobre los demás. Núñez, N. (2014).</p> <p>La EESP Piura asumiendo que la educación es un fenómeno social y teniendo en cuenta la demanda descrita anteriormente ha construido su modelo educativo que orientara el proceso educativo institucional.</p>
<p>Demanda de Educación Superior Pedagógica.</p>	<p>El Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Formación Inicial Docente, DIFOID, en septiembre del 2019, ha publicado el estudio denominado “Resultados del estudio de oferta y demanda para establecer las brechas de docentes por programas de estudio a nivel nacional y regional” (2019), en dicho estudio se observa , para el caso de la región Piura , que la brecha entre la oferta y la demanda, de docentes de educación Inicial, para los próximos 5 años es también muy alta; así tenemos que la cantidad de docentes requeridos en los próximos 5 años, es para el año 2019; 3766, para el 2020 los docentes de educación inicial requeridos ascienden a 3785, para el 2021 , los docente que se necesitarán asciende a 3812, para el año 2022 , se necesitarán 3878 docentes y finalmente se proyecta que el año 2023 se requerirán 3928 docentes (Cuadro N° 01). Así mismo, se pudo conocer que la brecha entre la oferta y la demanda, de docentes de Educación Primaria, para los próximos 5 años también es “muy alta” ; así tenemos que la cantidad de docentes requeridos en los próximos 5 años, es para el año 2019; 1532, para el 2020 los docentes de educación primaria requeridos ascienden a 1785, para el 2021 , los docente que se necesitarán asciende a 2140, para el año 2022 , se necesitarán 2525 docentes y finalmente se proyecta que para el año 2023 se requerirán 2981 docentes (Cuadro N° 01).</p>

CUADRO N° 01

BRECHA OFERTA Y DEMANDA REGIÓN PIURA POR PROGRAMA DE ESTUDIO QUE OFERTA LA EESP PIURA

PROGRAMA	2019		2020		2021		2022		2023	
	Docentes requeridos	Brecha								
EDUC. INICIAL	3766	Muy alta	3785	Muy alta	3812	Muy alta	3878	Muy alta	3928	Muy alta
EDUC. PRIMARIA	1532	Muy alta	1785	Muy alta	2140	Muy alta	2525	Muy alta	2981	Muy alta
EDUC. FÍSICA	1084	Muy alta	1078	Muy alta	1076	Muy alta	1069	Muy alta	1067	Muy alta
EDUC. RELIGIOSA	271	Muy alta	279	Muy alta	291	Muy alta	298	Muy alta	310	Muy alta
CTA	30	Leve	64	Moderada	93	Moderada	131	Alta	168	Alta
MATEMÁTICA	0	Nula	0	Nula	9	Leve	41	Leve	66	Moderada
COMUNICACIÓN	0	Nula	0	Nula	0	Nula	0	Nula	32	Leve

Fuente: Elaboración propia a partir de Análisis de oferta y demanda y establecimiento de brechas docentes - DIFOID 2018

En el caso de los programas de educación secundaria que oferta nuestra Institución, se aprecia que la demanda proyectada de docentes de educación Física representa una brecha Muy alta, con demandas de 1084 en el 2019, 1078 docentes en el 2020; 1076 en el año 2021, y de 1069 y 1067 el 2022 y 2023, respectivamente. Igualmente, en el caso de docentes de educación religiosa, la demanda de docentes proyecta para el año 2019 es de 271 docentes, para el 2020, se incrementa ligeramente a 275, manteniéndose ese ligero incremento, proyectándose una demanda de 291, 298 y 310 en los años 2021, 2022, y 2023 respectivamente. En el caso de la brecha de demanda de docente para la Región Piura en la Especialidades de Ciencia Tecnología y Ambiente (CTA), matemática y Comunicación, se aprecia una demanda de moderada a leve, apreciándose que para el 2023, la demanda de docentes en CTA es de 168 docentes (demanda alta) para matemática, para el mismo año, es de 66 docentes (demanda moderada) Comunicación 32 docentes (demanda leve), (Cuadro N° 01).

También indagamos respecto a la demanda de docentes, expresada en las plazas disponibles que el MINEDU, publicó para el concurso de Nombramiento 2019, pudimos conocer que, a nivel de Región Piura, se dispusieron en total, para ser coberturadas 2189 plazas docentes, de las cuales 628 equivalente al 28,7 % del total corresponden a plazas docentes del nivel Inicial de Educación Básica Regular EBR, 893 plazas de educación primaria EBR, equivalente al 40.9% y el 25.1 % , equivalente a 549 plazas para educación Secundaria, las mismas que fueron distribuidas: Matemática 118 , Comunicación 78; Inglés 54; Arte y cultura 33, Ciencias sociales 40, Desarrollo personal ciudadanía y cívica 12, Educación Física 34, Educación Religiosa 30, Ciencia y Tecnología 83 y Educación para el trabajo 67. (CUADRO N° 02).

CUADRO N° 02
Plazas Vacantes Nombramiento 2019
Región Piura

MODALIDAD/NIVEL	ESPECIALIDAD	TOTAL PARCIAL	TOTAL	%
EBA/INICIAL INTERMEDIO		17	17	0.8
EBA/ AVANZADO		50	50	2.3
EBE /INICIAL - PRIMARIA	INICIAL /PRIMARIA	48	48	2.2
EBR /INICIAL	EDUCACIÓN INICIAL	628	628	28.7
EBR /PRIMARIA	PRIMARIA	893	893	40.9
EBR/ SECUNDARIA	MATEMÁTICA	118	549	25.1
	COMUNICACIÓN	78		
	INGLÉS	54		
	ARTE Y CULTURA	33		
	CIENCIAS SOCIALES	40		
	DES. PERS. CIUD. Y CÍVICA	12		
	ED. FÍSICA	34		
	ED. RELIGIOSA	30		
	CIENCIA Y TECNOLOGÍA	83		
	ED. PARA EL TRABAJO	67		

FUENTE: REPORTE MINEDU PLAZAS VACANTES DRE-PIURA NOMBRAMIENTO 2019. PUBLICADO 12-08-2019.

Estos datos nos muestran, en nuestra Región Piura, existe un requerimiento sostenido de docentes en los Programas formativos autorizados que ofrecemos, (Educación Inicial, Educación Primaria, Matemática, Comunicación, Educación Física, Ciencia y tecnología y Educación Religiosa) lo que nos permite sostener la pertinencia de la oferta y justificar dicha oferta de formación Inicial docente que realizamos en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Piura.

También hay que tener en cuenta el dato que nos proporciona la Asociación de Colegios Particulares Amigos (Adecopa) que alertan la falta de docentes con formación académica adecuada y sobre todo de profesores de inglés, matemáticas y ciencia. (Corroboran la demanda presentadas líneas arriba).

Así mismo, hay que tener en cuenta:

- ✓ El incremento del número de colegios con Bachillerato Internacional y la selección de profesores para los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) en diversas regiones, incluso ahora son dos mil colegios con la jornada escolar completa lo que ha originado la demanda de profesores capacitados en materias como ciencias, computación, informática, matemáticas avanzadas, educación física, etc.
- ✓ Solo el 35% de egresados de secundaria ingresa a universidades o institutos apenas termina el quinto de secundaria.
- ✓ En el año 2015 se registra un total de 50 606 egresados de la EBR-Región Piura, de los cuales 346 lograron una vacante en nuestra institución equivalente a un 0,68%, oferta de ingreso en las diferentes especialidades en nuestra institución, lo que constituye en un reto para captar a los mejores talentos de manera creciente (fuente: estudio de mercado laboral. IESP Piura 2015.)

En base al análisis de los datos encontrados y según nuestra capacidad instalada y la cantidad de docentes que disponemos, **la demanda proyectada del año 2020 hasta el año 2024 es:**



Programa de Estudio	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Nº de docentes	Nº de aulas	Nº de carpetas	Nº de computadoras
Educación Inicial	40	40	40	40	40	7	6	240	50
Educación Primaria	40	0	40	0	40	4	3	120	50
Matemática	0	0	40	0	40	4	2	80	50
Educación Física	0	0	40	40	40	2	3	120	50
CTA	0	0	0	0	40	2	2	120	50
Comunicación	0	0	0	0	40	2	2	120	50
Educación Religiosa	0	0	0	40	40	3	3	120	50

Fuente: Archivo de Secretaria Académica

Según el Censo 2017, la población total del Perú asciende en la actualidad a **31 millones 237, 385 habitantes**. A nivel de América del Sur, el **Perú es el quinto país más poblado**, después de Brasil, Colombia, Argentina y Venezuela. **Piura** tiene 1 millón 856 mil 809 habitantes y es la segunda región más poblada después de Lima.

La **población peruana está creciendo más lento**. "En el último período intercensal apenas creció en 1% anual, lo cual confirma la tendencia decreciente del ritmo de crecimiento poblacional". El presente cuadro refleja esta tendencia.

Año	Población	Crecimiento intercensal	Incremento Anual	Tasa de Crecimiento Promedio Anual %
2007	28 220 764	3 016 621	301 662	1.0
2017	31 237 385			

Demográfico

Esta tendencia declinante del ritmo de crecimiento poblacional, se explica fundamentalmente por la reducción de los niveles de fecundidad, comportamiento que se confirma con los resultados de las encuestas demográficas y de salud familiar realizadas por el INEI. Como dato que evidencia esta tendencia, **por cada 10 menores de 15 años, hay cinco mayores de 60 años**.

Según el Censo de Población del año 2017, los cinco departamentos con mayor población son: Lima con 9 millones 485 mil 405 habitantes, que concentra poco menos de la tercera parte de la población nacional (32,3%), Piura con 1 millón 856 mil 809 habitantes (6,3%), La Libertad con 1 millón 778 mil 80 habitantes (6,1%), Arequipa con 1 millón 382 mil 730 habitantes (4,7%) y Cajamarca con 1 millón 341 mil 12 habitantes.

En el año 2017, al igual que en 2007, solo cinco provincias (Provincia Constitucional del Callao, Trujillo, Chiclayo, Piura y Huancayo) tienen una población entre 500,000 y 999,999 habitantes, que representa el 14,0% del total. Es de destacar que las diez provincias más pobladas en el 2017, de mayor a menor son: Lima, Arequipa, Callao, Trujillo, Chiclayo, Piura, Huancayo, Maynas, Cusco y Santa. Estas mismas provincias, casi en el mismo orden fueron las más pobladas en 2007.

Los departamentos en los que se presenta mayor proporción de mujeres que hombres (incluye la provincia de Lima), son: Lambayeque (51,5%), Huancavelica y provincia de Lima (51,4%, cada uno), Lima, La Libertad y la Provincia Constitucional del Callao (51,2% cada uno), Junín (51,1%), Arequipa y Cajamarca (51,0% en cada caso), Áncash, Puno e Ica (50,7% cada uno), Ayacucho (50,6%), Cusco, Piura, Apurímac y Huánuco (50,5% en cada caso) y Tacna (50,3%).

Solo en ocho departamentos del país el porcentaje de hombres supera al de mujeres. Estos son: Madre de Dios, San Martín, Tumbes, Ucayali, Pasco, Amazonas, Loreto y Lima.

En 2017, el 13,4% de las adolescentes que hay en el Perú entre los 15 y los 19 años quedaron embarazadas. Esto significa un aumento del 0,7% según las cifras arrojadas por la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (Endes) del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Este estudio también aseguró que, de ese porcentaje, el 10,6% se convirtieron en madres el mismo año y un **2.9% se embarazó por primera vez**. El mismo informe señala que en 2014, el embarazo de adolescentes en áreas rurales llegó al 32,2%, y en el área urbana fue de 10.7%.

De acuerdo con el nivel de educación alcanzado, los resultados de los censos nacionales 2017, revelaron que en el país existen 21 millones 627 mil 833 personas de 15 y más años de edad; de este total 1 millón 84 mil 525 (5,0%) no tienen nivel alguno de educación; 40 mil 45 (0,2%) tienen nivel inicial; 4 millones 177 mil 672 (19,3%) algún grado de primaria; 8 millones 926 mil 121 (41,3%) algún año de educación secundaria; 3 millones 97 mil 249 (14,3%) alcanzaron estudiar superior no universitaria y 4 millones 259 mil 805 (19,7%) educación universitaria.

Entre los años 2007 – 2017, la población urbana censada se incrementó en 17,3%, equivalente a 343 mil 454 personas por año, es decir, una tasa promedio anual de 1,6%. En tanto que, la población rural censada disminuyó en 19,4%; lo que significa una reducción promedio de 146 mil 481 personas por año, equivalente a una tasa promedio anual de -2,1%.

Los resultados del Censo 2017 revelan que en el área urbana la población menor de 15 años es 5 millones 854 mil 412, lo que representa el 25,1% de la población censada en este ámbito. En el área rural este grupo de edad es 1 millón 899 mil 639, que en términos porcentuales corresponde a 31,3%. Comparando estos resultados con el Censo 2007, se aprecia una reducción de 2,8 y 5,9 puntos porcentuales, respectivamente. Paralelamente, tanto en el área urbana como en el área rural se ha incrementado la población que constituye la fuerza laboral (15 - 64 años) en forma diferenciada, en el área urbana de 65,8% (13 083 821) en 2007 pasó a 66,8% (15 582 219) en 2017, y en el área rural de 55,8% (4 206 116) a 59,1% (3 586 543), en el mismo periodo. Del mismo modo, el grupo de población adulta (65 y más años de edad), se incrementó en las dos áreas de residencia, en el área urbana de 6,2% en 2007 pasó a 8,0% en 2017, y en el área rural de 7,0% a 9,6% en el

	<p>periodo de análisis.</p> <p>Los docentes exhiben poca movilidad geográfica a lo largo de su carrera profesional, y que por lo general se establecen en las provincias en las que nacieron o en las que cursaron sus estudios de formación inicial ocasionando problemas de atención a considerables sectores demográficos.</p> <p>En las instituciones públicas, dos de cada tres futuros docentes son mujeres; en las privadas, tres de cada cuatro.</p> <p>Estos datos nos permite tenerlo en cuenta para estable la oferta en los procesos de admisión.</p>
<p>Político</p>	<p>En el aspecto político, dependemos orgánicamente del Gobierno regional de Piura, que al igual que en el país, muestra un pobre desempeño en la implementación de políticas públicas que beneficien a la población regional y a la educación pedagógica regional, no existiendo planes de desarrollo regional que encarnen las demandas y necesidades de la población estudiantil.</p> <p>En el ámbito nacional, el Ministerio de Educación orienta los destinos de la educación estableciendo políticas en el marco de un planeamiento estratégico. Muchas de ellas podemos considerarlas como oportunidades. Por mencionar, el Modelo de Servicio Educativo que orientará el tránsito de los Institutos de Educación Superior Pedagógica a Escuelas de Educación Superior Pedagógica que otorgarán el grado de bachiller y título profesional a nombre de la Nación. Las condiciones básicas de calidad, los lineamientos Académicos, generales, los Programas de fortalecimientos para los pedagógicos en la que hemos sido beneficiados por tres años consecutivos (2017, 2018 y 2019), etc.</p> <p>El Ministerio de Educación también brinda asesoría técnica especializada para el licenciamiento 2019 de acuerdo a la Ley N° 30512.</p> <p>Las normas establecidas relacionadas al canon petrolero, la resaltamos como una oportunidad para aprovecharla, más aún que nuestra institución, representa a los pedagógico de la región en el Consejo consultivo de la Unidad Ejecutora 304 (periodo 2019 -2021). Es de esperanza, que, desde setiembre del 2018, el presupuesto del canon para la educación superior no universitaria ha incrementado del 5% al 10%.</p> <p>También resaltamos que nuestra institución nos representa en el Consejo Participativo Regional de la educación (COPARE), como consejero y miembro del comité central. (Periodo 2019 – 2021).</p> <p>Igualmente, nuestra institución, mantiene un buen reconocimiento en la comunidad regional y relaciones de cooperación y compromiso con el desarrollo educativo de Piura, colaborando en lo que resulte beneficiosos para la educación regional.</p>
<p>Socio Económico</p>	<p>Según la Encuesta Nacional demográfica y de salud, Piura tienen una tasa de analfabetismo del 7.6%, siendo este porcentaje mayor en la mujer (10.7%);</p>



es decir que el riesgo de ser analfabeto por el solo hecho de vivir en Piura es 21.7% más que en el resto de País. Y el riesgo de ser analfabeto por ser mujer es 1.4 veces más que por ser hombre.

En cuanto a la pobreza y pobreza extrema, Piura se ubica en un rango mayor al promedio nacional en 24.77 – 29.02, mientras que los pobres extremos se ubican en el rango de 5.64 -7.35, por encima del promedio nacional que se ubica en el rango de 3.69 – 4. 44. mientras que el ingreso per cápita el 2015 apenas llegaba a 779, por debajo del promedio país que era de 1029.1, tal como se aprecia en el cuadro siguiente:

Indicador	Unidad de medida	Fuente	Periodo (años)	Perú	Piura	
Población alfabeta (15+ años)	Total	%	6	2015	94	92.4
	Hombres	%			97	95.5
	Mujeres	%			91	89.3
Promedio de años de escolaridad (25 a 34 años)	Hombre	años	6	2015	11.1	10.2
	Mujer	años			10	8.6
Hogares con acceso a servicios básicos	Agua	%	3	2015	85.7	81.8
	Saneamiento	%			68.4	58.9
	Luz eléctrica	%			93.9	94.6
Pobreza (Línea de pobreza)	Total	%	6	2015	20.92 - 22.63	24.77 - 29.02
	Extremos	%			3.69 - 4.44	5.64 - 7.35
Ingreso real promedio per cápita mensual, por variación porcentual	Per Cápita Mensual	S/. constantes base = 2012	8	2015	1029.1	779
Índice de desarrollo humano (IDH)	IDH	5	2012	0,506	0,4379	
Índice de densidad del estado (IDE)	IDE	5	2012	0,767	0.7021	

Estos datos, nos reflejan la necesidad de alentar en nuestra región un mayor crecimiento económico a través de una mayor competitividad de los sectores extractivos y productivos, alentando la ejecución de proyectos de irrigación como el Alto Piura, y de mejora de los sistemas de producción.

Por otro lado, la Escuela de Educación Superior Pedagógico Piura, cuenta con Presupuesto asignado por el Estado que garantiza su normal funcionamiento de los Programas de estudio que ofrece. Así mismo, por la Ley de cánón y cánón Petrolero, las Instituciones de Educación Superior de la Región Piura, cuentan con presupuesto para Proyectos de mejora de calidad del servicio que se ofrece, en ese marco, la institución está gestionando la formulación y ejecución de un Proyecto de Inversión Pública integral, financiado con fondos de cánón petrolero, que atienda las demandas de infraestructura, equipamiento y servicios estudiantiles.

Incremento de sueldos del orden de 66% en los últimos tres años ha hecho más atractiva la carrera docente para muchos jóvenes.

Entre 2006 y 2015, la tasa media de crecimiento anual del gasto público educativo por alumno fue de 13% en inicial, 12% en primaria y 13% en secundaria, destacándose que dicho gasto ha empezado a ser mayor al nacional en los últimos años, sobre todo para los niveles inicial y primaria. De ello puede esperarse mejores condiciones y aprendizaje en los egresados de la EB y mayores posibilidades de captar talentos para formación pedagógica.

Social En el aspecto social, Piura se ve afectada por la violencia estructural y delincuencia y el desempleo que se ve favorecida con actos de corrupción cometidos por autoridades nacionales y regionales, siendo en nuestra región el desvío de fondos públicos en la mayoría de UGEL de Piura, lo que remeció



	<p>la educación regional y nacional, y que hasta la fecha sigue en investigación sin sanciones ejemplares aún.</p> <p>Estos problemas deben ser abordados integralmente, por tanto, no deben estar ausentes en la formación de docentes, toda vez que los futuros maestros deberán afrontar esta problemática.</p> <p>Así mismo, se debe fortalecer la Identidad y el desarrollo regional, para ello es necesario que los futuros docentes, conozcan el potencial económico regional, la problemática social, la historia y geografía regional, a fin de poder, abordarla con sus niños, y de esa forma favorecer la identidad y el desarrollo Regional de Piura.</p>
<p>Cultural</p>	<p>Piura, cuenta con una riquísima expresión cultural, manifestaciones culturales de sus etnias como los Vicús, los Sechuras, los Ñarihualas, los Huancabambas, los Ayahuancas, etc. Otra manifestación tiene que ver con su lenguaje (modos de hablar) y literatura, arte, expresado en canciones, bailes y danza como el tondero, la marinera, etc., platos típicos deliciosos, costumbres tradiciones y religiosidad. Toda esta expresión cultural Piurana, DEMANDA, que la formación Inicial docentes recoja e incorpore en sus planes formativos a fin de asegurar la Identidad Cultural, sin caer en chauvinismo, sino que se promueva un intercambio cultural, hacia la Interculturalidad.</p>
<p>Tecnológico</p>	<p>En las últimas décadas la expansión del uso de tecnología en Piura, se ha incrementado, casi la totalidad de la población urbana como rural cuentan con dispositivos de telefonía móvil con acceso a internet y redes social, eso es favorable para la educación porque permite que cualquier persona pueda estar comunicado en tiempo real con cualquier parte el mundo y acceder a información.</p> <p>Las Instituciones educativas en su mayoría han recibido materiales con dispositivos electrónicos, llámese computadoras o proyectores multimedia, inclusive las escuelas más alejadas, ubicadas en zonas rurales y agrestes.</p> <p>El porcentaje de escuelas con acceso a Internet de Piura en primaria pasó de 6.0% en 2007 a 41.4% en 2016, cifra inferior a la nacional (38.4%); mientras que, en secundaria, pasó de 19.6% a 73.0%, superando al valor nacional (71.5%). Sin embargo, hay amplia variabilidad de acceso en las provincias; así, en primaria, por ejemplo, el indicador es de 10.3% en Ayabaca, mientras que en Sullana es de 77.0%. El acceso a la tecnología garantiza uso de mejores recursos en sus desempeños en los estudiantes de formación docente.</p> <p>Sin embargo, todavía queda población sin acceso a los adelantos tecnológicos por su condición de pobreza o extrema pobreza y que la educación está llamada a liberar.</p> <p>Así mismo es importante, señalar que se debe potenciar el acceso y el uso por parte de docentes y estudiantes de Formación Inicial docente, de resultados de investigaciones académicas y didácticas a través del mundo del</p>

	conocimiento y el uso del pensamiento crítico, creativo y complejo.
Otros	Es importante considerar que un buen número de egresados del Instituto de Educación Superior Pedagógico de Piura, actualmente ocupan cargos directivos y docentes en las escuelas públicas, lo que los convierte en importantes aliados, para acciones de mejora de la formación docente en nuestra Región Piura.

3. Identificación de oportunidades y amenazas

Aspectos del contexto externo	Oportunidades	Amenazas
Demanda de educación superior pedagógica	<p>Gran necesidad de maestros para programas de capacitación proyectados por el Estado a escala nacional.</p> <p>Concursos de nombramiento y contrato muestran la necesidad de maestros que cubran todas las plazas disponibles en los diferentes niveles de la EB.</p> <p>Demanda de nuevas carreras acordes a las necesidades laborales (Inglés, computación, áreas técnicas para docentes de institutos tecnológicos).</p>	<p>Universidades del contexto promueven otras carreras profesionales y publicitan las mismas impactando en los egresados de la EB.</p> <p>Otras Instituciones que ofertan carreras pedagógicas con mayor facilidad de ingreso y horarios de estudio flexibles o fines de semana.</p>
Demográfico	<p>Aumento de Población escolar por migraciones externas y tasa de natalidad (25 por mil, área urbana y 30 por mil, área rural. INEI).</p> <p>Existe una demanda creciente en el entorno por los programas de estudio que oferta la institución.</p>	<p>La tendencia decreciente del ritmo de crecimiento poblacional".</p> <p>La deserción escolar en el nivel secundario. Este fenómeno disminuye la tasa de postulantes a los diferentes programas de estudio.</p>
Político	<p>Proceso de conversión de IESP a Escuelas de Educación superior con normatividad aprobada.</p>	<p>Permanencia de la brecha entre universidad y futuras escuela aun cuando ambas instituciones brindar la formación en condiciones similares.</p>
Económico	<p>Inversión a través de los planes</p>	<p>Limitada Autonomía presupuestal para priorizar</p>



	<p>de fortalecimiento permiten brindar un mejor servicio.</p> <p>Presencia de instituciones del entorno dispuestas a apoyar iniciativas para un trabajo pedagógico de las problemáticas del contexto.</p>	<p>inversiones de acuerdo a las necesidades.</p> <p>Bajo sueldo a docentes contratados en relación a los recibidos por los docentes de la EBR torna no muy motivante el trabajo en educación superior pedagógica.</p>
Social	<p>Instituciones como Derrama Magisterial y Concytec promueven la investigación en los diferentes contextos de acción de la institución.</p> <p>Política de proyectos para atender necesidades sociales del entorno.</p> <p>Existencia de escenarios diversos donde el estudiante se vincula con el medio y lleva a la práctica sus competencias.</p> <p>Instituciones educativas que garantizan la existencia de escenarios para la práctica en situaciones reales.</p> <p>Entidades del Estado con disponibilidad para la firma de convenios de cooperación con la institución (Ministerio del Interior, Ministerio de Salud, Municipalidades).</p> <p>Entidades del Estado con disponibilidad para la firma de convenios de cooperación con la institución (Ministerio del Interior, Ministerio de Salud, Municipalidades).</p>	<p>Pocos niveles de satisfacción de los docentes respecto al reconocimiento por su trabajo, el vínculo con la comunidad y la relación con los otros docentes en las instituciones educativas en las que trabajan.</p> <p>Presencia de problemas sociales: Como violencia familiar, deserción estudiantil, consumo de drogas y alcoholismo, etc.</p>
Cultural	<p>Licenciamiento posibilita la apertura de programas para la formación en servicio.</p> <p>Instituciones educativas y otras como potenciales grupos de</p>	<p>Escaso reconocimiento a la labor docente.</p> <p>No hay acceso a programas de capacitación dirigidos solo a docentes de Educación</p>



	<p>interés.</p> <p>Nuevos programas de estudio y currículos atienden a las demandas y necesidades del contexto.</p> <p>Existen universidades con la facultad de psicología y colegios de psicólogos con práctica que pueden colaborar con las capacitaciones para el área de tutoría.</p>	<p>Básica.</p> <p>Universidades con experiencia en capacitación a docentes en servicio.</p>
Tecnológico	<p>Existencia e incremento de la tecnología digital permite aperturar nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Capacitaciones y asistencia haciendo uso de tecnología informática.</p> <p>Revistas indexadas como enlaces para ser consultadas.</p>	<p>Los procedimientos administrativos que establecen la DREP y MINEDU no van acordes con los principios de la simplificación administrativa.</p>
Otros	<p>Instituciones (DREP, UGEL y otras) que fomentan reconocimientos y estímulos para los docentes.</p> <p>Los procedimientos administrativos que establecen la DREP y MINEDU no van acordes con los principios de la simplificación administrativa.</p>	

4. Mapeo de actores

<i>Principales actores</i>	<i>Colaboradores</i>	<i>Neutrales</i>	<i>Opositores</i>
<p>Organizaciones representantes de la población local: población, comunidades y organizaciones civiles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Representantes de parroquia San Martín, Santa Rosa, del Santísimo Sacramento. - Comisaría de San Martín, Comisaría de Piura y Comisaría de los Algarrobos. - Compañía de Bomberos Voluntarios de Piura. - JUVECO (s) - Municipalidad Provincial de Piura, Distrital Veintiséis de Octubre. - Estudiantes actuales de la institución. - Docentes de Instituto. - Padres de estudiantes actuales de la institución. - Asociación del adulto mayor del distrito Veintiséis de octubre. - CIPCA 	<ul style="list-style-type: none"> - Padres de familia de estudiantes egresados de EBR. - Postulantes Egresados de la EBR. - ONGs - Sociedad civil organizada (colectivos). - Los Centros de atención al Adulto Mayor (CIAM). - Colegio de Profesores. - Sindicatos de docentes. 	
<p>Instituciones públicas: nacionales, Regionales y locales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerio del trabajo. - ODEC Piura. - Hospital Santa Rosa. - Gobierno Regional. - Difoid - IIEE asociadas a la práctica Pre Profesional. - Dirección Regional de Educación y Ugeles comprendidas en el ámbito de atención del Instituto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asociaciones Directores de instituciones particulares de la EB. - CNE - COPARE PIURA. - COPALES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Universidades Públicas. - Instituto Superior Tecnológico de Piura. - Institutos de la región: IESPP Victorino Elorz Goicoechea, IESP de Ayabaca, IESPP de Huancabamba.



Principales actores	Colaboradores	Neutrales	Opositores
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación Bosconia. - Banco Mundial. - UNESCO 		
Entidades privadas con fines de lucro: empresas, asociaciones de productores o prestadores de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Universidad Privada César Vallejo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alas Peruanas. - Super mercados: Economas, Tottus, Maestro, Textil Piura. 	<ul style="list-style-type: none"> - UDEP - Uladech Piura. - San Pedro.



III. Identidad Institucional.

Información General de la Institución

<p>Datos básicos de identificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de la Institución: ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "PIURA" (EESPP - PIURA). • Representante Legal: Dr. Mario Luciano Sandoval Rosas • Localización: Av. Grau S/N Zona Residencial S/N – distrito Veintiséis de Octubre, provincia y departamento de Piura. • Código modular: 0356972 • Número telefónico: 073 – 354680 • Correo electrónico: iespppiura@gmail.com • Dirección del portal web institucional: www.iespppiura.edu.pe
<p>Bases legales</p>	<p>Resolución normativa de creación con la cual la institución inicia sus labores es decir la "partida de nacimiento" de la institución y de sus carreras, que evidencia y transparenta el funcionamiento de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de Creación: Decreto Supremo N° 08-83-ED de fecha 09/03/83 • Fecha de Reinscripción: Decreto Supremo N° 017-02-ED de fecha 18/08/02 • Constancia de Adecuación Institucional N° 090/ de fecha 28/12/2011 • Fecha de Revalidación: Resolución Directoral N° 136-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID de fecha 04/05/2016 • Fecha de Acreditación: Resolución N° 168-2016-SINEACE-CDAH-P de fecha 08/11/16 • Fecha de Licenciamiento: Resolución Ministerial N° 224-2020-MINEDU de fecha 12/06/2020
<p>Historia</p>	<p>La Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Piura", se encuentra ubicado en el sector oeste de la ciudad de Piura, jurisdicción del Distrito Veintiséis de Octubre, Provincia, Departamento y Región Piura. Está ubicado en el litoral norte del Perú y la línea ecuatorial, tiene como coordenadas geográficas 4°04'50" y 6°22'10" de latitud sur y 79°13'15" y 81°19'35" de longitud oeste del Meridiano de Greenwich.</p> <p>La EESPP "Piura" como institución formadora de docentes, tiene un devenir histórico regional con mucho impacto local y regional; cuyos orígenes se ubican a partir del 01 de junio de 1943 fecha en que se fundó la Escuela normal Urbana de Varones bajo la conducción de la Congregación Salesiano, en ambientes que aún existen en el local antiguo del colegio Salesiano de Piura. Su radio de influencia abarcó no sólo la región Piura sino otros ámbitos regionales como: Tumbes, Cajamarca, Amazonas y San Martín; hasta aproximadamente 1949, fecha en que se interrumpió el funcionamiento de tan importante institución.</p> <p>A iniciativa de un grupo significativo de docentes y ante la necesidad imperiosa de contar con una institución con imagen y prestigio regional en la formación docente, en el año 1960 con resolución N° 12776 del 17 de Agosto de 1960 comenzó a funcionar como Escuela Normal; posteriormente esta institución fue elevada a la categoría de Escuela Normal Regional; con el nombre de Escuela Normal Superior de Varones Regional "Almirante Miguel Grau" hasta la década de 1970 en que por efecto de la Reforma Educativa del Gobierno Militar del General Juan Velasco Alvarado, todas la escuelas Normales del país entraron en receso, para dar paso al Nuevo sistema Educativo y la creación de las Escuelas Superiores Profesionales (ESEP). En los últimos años de funcionamiento, la ENSV "AMG" fue administrada, vía convenio, por la Congregación de los hermanos Maristas.</p> <p>Al recuperarse la vida democrática en el Perú, en el año 1980, durante el segundo Gobierno del Arq. Fernando Belaúnde Terry, mediante D.S. N° 08-83. E.D. se creó al Instituto Superior Pedagógico "Piura", sobre la base y en el mismo local de la Ex Escuela Normal Superior de Varones "AMG". Posteriormente fue reinscrita por D.S. N° 017-02-ED del</p>



	<p>17/08/02. En este marco normativo se inicia un nuevo periodo de trabajo como institución dedicada a la Formación docente en sus dos Programa: Formación Regular y Profesionalización Docente, contribuyendo en la formación de los docentes que demanda el desarrollo regional-nacional.</p> <p>En los años 1996 al 2002, como ISPP "Piura" no sólo se centró en la formación inicial, participó en otros programas propiciados por el MED, entre ellos la formación Continua; liderando de este modo la Formación docente a nivel regional; participando en diversos programas: PLANCAD, Alfabetización, Infoescuela, Programa Huascarán trabajos experimentales y procesos de validación de Propuestas Curriculares Ministeriales significativas y de impacto en Formación Docente; bajo una gestión respaldada y orientada por los lineamientos y Principios de la Arquidiócesis de Piura y Tumbes; por tener convenio el Ministerio de Educación con la Iglesia Católica.</p> <p>Un hecho de trascendencia para la institución, es lo sucedido el 19 de agosto del 2009, el crearse con ordenanza Regional N° 172- 2009/GRP- CR, el Centro Regional de Capacitación e Investigación Educativa de Piura (CERCIEP) que fortalecería la Formación Continua en nuestra Región.</p> <p>Desde el año 2007 se viene reestructurando la normatividad que orienta el funcionamiento de los Institutos Superiores Pedagógicos y a partir del 31 de julio del 2009 se aprueba la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior; por lo dispuesto en este marco legal, hoy en día nuestra Institución, tiene la siguiente Denominación "INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "PIURA" y por el tipo de gestión es Público de Gestión Estatal.</p> <p>Así también cabe mencionar como antecedente los siguientes documentos que autorizan al Instituto a ofrecer las siguientes carreras profesionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Educación Inicial: R.D. N° 273 - 2006-ED y R.D. N° 1061- 2010-ED 2. Educación Primaria: R.D. N° 273 - 2006-ED y R.D. N° 1061- 2010-ED 3. Educación Física: R.D. N° 1637 - 2003-ED y R.D. N° 1200 - 2004-ED 4. Matemática: R.D. N° 706 - 2001-ED y R.D. N° 1383 - 2001-ED (17/12/2001) 5. Ciencia Tecnología y Ambiente: R.D. N° 1061 - 2010-ED 6. Educación Religiosa: R.D. N° 823 - 1999-ED y R.D. N° 1292 - 2010-ED, 7. Comunicación: R.D. N° 706 - 2001-ED. <p>Los documentos vigentes en la actualidad a través del cual se REVALIDAN todas nuestras carreras profesionales, siete (7) en total, es la R.D. N° 136-2016-MINEDU (04/05/2016). Todo esto sobre la base de la Resolución N° 168-2016-SINEACE-CDAH-P: en que el SINEACE otorga la ACREDITACIÓN institucional al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Piura", de la región Piura, por tres años.</p> <p>Finalmente, una nueva reestructuración de la normatividad que orienta el funcionamiento de los Institutos Superiores Pedagógicos se da a partir del 31 de octubre del 2016 en que se aprueba la LEY N° 30512, LEY DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LA CARRERA PÚBLICA DE SUS DOCENTES y el Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.</p>
<p>Oferta educativa actual</p>	<p>Según la normatividad vigente sobre Proceso de Admisión: RSG N° 075-2017-MINEDU (Lineamientos Nacionales para el desarrollo del Proceso de Admisión 2017 en Instituciones de Formación Inicial Docente públicas y privadas, en carreras revalidadas y/o autorizadas con posterioridad a la culminación del Proceso de Revalidación), RM N° 118-2018-MINEDU (Aprueba las modificaciones a los lineamientos nacionales para el desarrollo del proceso de admisión) y Oficio Múltiple N° 070-2019-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID (Alcances sobre el Proceso de Admisión 2019-II de Institutos de Educación Superior Pedagógica) es la DRE Piura</p>



quien aprueba el número de vacantes ofertadas por el IESPP "Piura" en su proceso de admisión tomando como criterio orientador los "Resultados del análisis de Oferta y Demanda Docente actual", esto en correspondencia con las necesidades de la demanda, políticas y prioridades regionales y nacionales; así también en función a su capacidad institucional de infraestructura, mobiliario y equipamiento necesario, de docentes que cuenten con el perfil idóneo requerido y presupuestal para atender las secciones requeridas de cualquiera de sus Programas de Estudios revalidados según R.D. N° 136-2016-MINEDU (04/05/2016): Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Física, Educación Religiosa y en Educación Secundaria: en Matemática, Comunicación y CTA. Teniendo en cuenta lo anterior, la Demanda educativa del IESPP "Piura" en sus procesos de admisión en el período 2014 – 2019 se ha dado de la siguiente manera:

N°	CONDICIÓN	CARRERA PROFESIONAL	AÑOS				
			2015	2016	2017	2018	2019
1	POSTULANTES	INICIAL	63	69	63	111	104
	INGRESANTES		57	60	60	40	40
	VACANTES		60	60	60	40	40
2	POSTULANTES	PRIMARIA	0	0	20	0	55
	INGRESANTES		0	0	20	0	40
	VACANTES		0	0	30	0	40
3	POSTULANTES	ED. FÍSICA	0	0	31	59	104
	INGRESANTES		0	0	29	40	40
	VACANTES		0	0	60	40	40
4	POSTULANTES	MATEMÁTICA	0	0	31	59	76
	INGRESANTES		0	0	29	40	40
	VACANTES		0	0	30	40	40
5	POSTULANTES	ED. RELIGIOSA	0	0	31	59	76
	INGRESANTES		0	0	29	40	40
	VACANTES		0	0	30	40	40
6	POSTULANTES	COMUNICACIÓN	0	0	0	0	42
	INGRESANTES		0	0	0	0	40
	VACANTES						40
7	POSTULANTES	CTA	0	0	0	0	27
	INGRESANTES		0	0	0	0	27
	VACANTES		0	0	0	0	40

VISIÓN

Al 2024 somos una Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública con programas de estudios licenciados y acreditados que brinda un servicio educativo de calidad, formando docentes competentes, éticos, con pensamiento crítico, investigadores e innovadores, con sensibilidad social para construir una sociedad justa y democrática, contribuyendo al desarrollo sostenible: y coadyuvar a la formación

MISIÓN

Formar profesionales de la educación en un enfoque por competencias para un desempeño eficiente y ético que responda a las necesidades educativas de la sociedad, con pensamiento crítico, investigador e innovador; y coadyuvar a la formación continua.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

PRINCIPIOS	VALORES	ACTITUDES	ENFOQUES TRANSVERSALES
<p>1. Calidad. Se adecúa a las demandas del entorno y, a la vez, trabaja en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios para lograr <i>“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”</i> (LGE, Art. 13°).</p>	<p>RESPONSABILIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido del deber: Asumir por convicción los compromisos y obligaciones. Cumplir bien con las tareas y trabajos encomendados. • Esfuerzo: Poner empeño para hacer bien las cosas, sacrificarse, dedicar tiempo y energías. • Puntualidad: Cuidado y diligencia para llegar a tiempo a los compromisos o eventos en los que se debe participar. Entregar oportunamente los trabajos o encargos. • Trabajo bien hecho: Esmerarse por cumplir bien con las tareas encomendadas, demostrando empeño, pulcritud, dedicación. 	<p>Enfoque de la Búsqueda de la Excelencia</p> <p>La excelencia significa utilizar al máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La excelencia comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona: desde las habilidades sociales o de la comunicación eficaz hasta la interiorización de estrategias que han facilitado el éxito a otras personas. De esta manera, cada individuo construye su realidad y busca ser cada vez mejor para contribuir también con su comunidad.</p>
	<p>CONSTANCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perseverancia: Mantenerse constante en la prosecución de lo comenzado. No desalentarse en el empeño por hacer bien algo. Esforzarse por superar los obstáculos que impiden alcanzar los fines propuestos. • Esfuerzo: Poner empeño para hacer bien las cosas, sacrificarse, dedicar tiempo y energías • Tenacidad: Firmeza y persistencia para conseguir sus propósitos. • Entrega: Capacidad de sacrificio para conseguir las metas. Dedicarse con esmero enteramente a algo. 	

<p>2. Ética. Promueve los valores que contribuyan a la construcción de una sociedad justa y solidaria, en la que se respete la vida y la libertad, fortaleciendo la conciencia moral, individual y haciendo posible el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.</p>	<p>HONESTIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veracidad: Actuar siempre con la verdad en las distintas actividades y situaciones de la vida. • Transparencia: Ser auténtico, mostrarse tal como se es. • Honradez: Rectitud e integridad en el obrar. Respetar lo ajeno (bienes materiales, propiedad intelectual, etc.). 	<p>Enfoque de Derechos</p> <p>Reconoce a las personas como sujetos con capacidad de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos. Asimismo, concibe que las personas son ciudadanos con deberes que participan del mundo social. Este enfoque promueve la consolidación de la democracia y contribuye a la promoción de las libertades individuales, los derechos colectivos de los pueblos y la participación en asuntos públicos. Además, fortalece la convivencia y transparencia en las instituciones educativas, reduce las situaciones de inequidad y procura la resolución pacífica de los conflictos.</p>
	<p>SOLIDARIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generosidad: Obrar con magnanimidad y nobleza de espíritu. Tener desprendimiento de las cosas para poder compartir con otros. • Compartir: Capacidad para dar, desde nuestra propia pobreza, al que menos tiene o necesita de ayuda. • Ayudar al prójimo: Concreción de la generosidad en acciones que benefician a los más necesitados. • Sensibilidad social: No ser indiferente ante los problemas sociales de nuestro entorno, asumiendo compromisos concretos de ayuda. 	<p>Enfoque de Orientación al Bien Común</p> <p>El enfoque del bien común orienta a las personas a proponer proyectos de vida que no estén centrados únicamente en su individualidad, sino que puedan contribuir con el bienestar de la sociedad en general. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, a partir de las cuales y por medio de las cuales las personas consiguen su bienestar. Este enfoque considera a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos como asociación mundial.</p>
<p>3. Pertinencia. Relaciona la oferta educativa con la</p>			<p>Enfoque de la Búsqueda de la Excelencia</p>



<p>demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional y nacional.</p>			
<p>4. Investigación e innovación. Incentiva la producción de nuevos conocimientos en los diversos campos del saber, el arte y la cultura, basándose en las metodologías de investigación científica, potenciando capacidades, destreza y habilidades de los docentes y estudiantes.</p>	<p>RESPONSABILIDAD</p>		<p>Enfoque de la Búsqueda de la Excelencia</p>
<p>5. Flexibilidad. Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.</p>			<p>Enfoque de la Búsqueda de la Excelencia</p>
<p>6. Interculturalidad. Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el</p>	<p>RESPECTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acogida: Acoger a todos sin menospreciar ni excluir a nadie en razón de su lengua, forma de vestir, costumbres o creencias. • Apertura a lo diferente: Abrirse a los demás reconociendo que lo diverso no es un problema sino una posibilidad de enriquecimiento mutuo. • Buen trato: Tratar a los demás como deseamos nosotros ser tratados. 	<p>Enfoque Intercultural</p> <p>En el contexto de la realidad peruana, caracterizado por la diversidad sociocultural y lingüística, se entiende por interculturalidad al proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas.</p> <p>La interculturalidad se orienta a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la</p>

<p>intercambio entre las diversas culturas.</p>			<p>propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en cualquier sociedad las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna.</p>
<p>7. Equidad. Busca que el servicio educativo que oferta esté al alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve acciones que permitan el acceso y permanencia de quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad o discapacidad.</p>	<p>RESPETO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración del otro: Reconocimiento del otro como persona, en su dignidad, en sus capacidades y valores. 	<p>Enfoque de Igualdad de Género Parte del reconocimiento de que hombres y mujeres cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para desarrollarse en el ámbito social, económico, político y cultural. La implementación de este enfoque considera y reconoce la diversidad de intereses y prioridades tanto para hombres como para mujeres, para favorecer su autonomía y empoderamiento, especialmente de los grupos que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad.</p>
<p>8. Inclusión social. Promueve la incorporación y atención de personas con discapacidad o habilidades diferentes, especialmente de aquellos que provienen de la zona rural y grupos sociales más vulnerables, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra</p>	<p>RESPETO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del valor inherente de cada persona y de sus derechos por encima de cualquier diferencia. 	<p>Enfoque Inclusivo o de Atención a la Diversidad Busca reconocer y valorar a todas las personas por igual con el fin de erradicar la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades. Asume que todas las personas tienen derecho no solo a oportunidades educativas que les permitan desarrollar sus potencialidades, sino también a obtener resultados de aprendizaje de</p>

<p>causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la exclusión y las desigualdades.</p>			<p>igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, de condición de discapacidad o estilos de aprendizaje.</p>
<p>9. Transparencia. Genera sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que permita que los ciudadanos ejerzan acciones de fiscalización de la gestión pública sin más restricciones que las establecidas por la Ley.</p>	<p>HONESTIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veracidad: Actuar siempre con la verdad en las distintas actividades y situaciones de la vida. • Transparencia: Ser auténtico, mostrarse tal como se es. • Honradez: Rectitud e integridad en el obrar. 	<p>Enfoque de la Búsqueda de la Excelencia</p>
<p>10. La conciencia ambiental. Promueve el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida y el equilibrio ecológico.</p>	<p>RESPONSABILIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido del deber: Asumir por convicción los compromisos y obligaciones. • Esfuerzo: Poner empeño para hacer bien las cosas. • Valorar y cuidar toda forma de vida desde una mirada sistémica y global. • Promover estilos de vida en armonía con el ambiente. • Participar activamente con el bienestar y la calidad de la naturaleza, asumiendo el cuidado del planeta. 	<p>Enfoque Ambiental</p> <p>Desde este enfoque, los procesos educativos se orientan hacia la formación de personas con conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático a nivel local y global, así como sobre su relación con la pobreza y la desigualdad social. Además, implica desarrollar prácticas relacionadas con la conservación de la biodiversidad, del suelo y el aire, el uso sostenible de la energía y el agua, la valoración de los servicios que nos brinda la naturaleza y los ecosistemas terrestres y marinos, la promoción de patrones de producción y consumo responsables y el manejo adecuado de los residuos sólidos, la promoción de la salud y el bienestar, la adaptación al</p>

			cambio climático y la gestión de riesgo de desastres y, finalmente, también implica desarrollar estilos de vida saludables y sostenibles.
11. Mérito. Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional de los docentes.	RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo bien hecho: Esmerarse por cumplir bien con las tareas encomendadas, demostrando empeño, pulcritud, dedicación.• Esfuerzo: Poner empeño para hacer bien las cosas, sacrificarse, dedicar tiempo y energías.	Enfoque de la Búsqueda de la Excelencia

V. MATRIZ DE OBJETIVOS, LÍNEAS ESTRATÉGICAS E INDICADORES

PROCESO	PROBLEMA	OBJETIVOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
Gestión de la Dirección	<p>1) Insuficiente e inadecuado diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes formadores para generar procesos de fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas.</p> <p>2) Limitada actualización y evaluación del perfil de egreso involucrando directivo, personal jerárquico, los grupos de interés y teniendo en cuenta las demandas del contexto.</p> <p>3) Insuficientes e inadecuados mecanismos para articular los procesos administrativos, normativos y logísticos para facilitar la toma de decisiones en forma ágil y oportuna.</p> <p>4) Limitado empoderamiento por parte de los diferentes actores educativos institucionales para enfrentar la gestión del cambio. Y responder a los desafíos planteados.</p>	<p>1. Fortalecer la gestión de la dirección involucrando a los diferentes actores educativos para brindar un servicio educativo eficiente en la institución.</p>	<p>1.1. Proceso de Gestión de Dirección eficiente con actores educativos comprometidos para satisfacción del cliente.</p>	<p>1.1.1. Variación anual del logro de las Actividades del Plan de mejora del Proceso de Gestión de Dirección.</p>
Gestión de la Calidad	<p>1) Planificación estratégica desarticulada con instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, PCI y MPA) desalineados entre ellos y con los propósitos de los programas de estudio y con poca difusión.</p> <p>2) Limitada cultura evaluadora en el marco de la mejora continua.</p> <p>3) Limitada organización para la selección del personal docente y su seguimiento de su desarrollo profesional.</p>	<p>2. Fortalecer la gestión de la calidad en el marco del MSE y Modelo de Acreditación para brindar un servicio educativo eficiente a la población objetivo de la institución.</p>	<p>2.1. Proceso de Gestión de la calidad con planeamiento estratégico, monitoreo y evaluación formativa y planes de mejora para el desarrollo institucional.</p> <p>2.2. Servicio Educativo de calidad y con Programas de estudios acreditados por el Sineace para la comunidad educativa.</p>	<p>2.1.1. Variación anual de procesos evaluados y con planes de mejora transitando.</p> <p>2.2.1. Variación anual del cumplimiento de los estándares del Modelo de Acreditación del SINEACE por programa de estudio.</p>

Admisión	1) Deficientes mecanismos para la atracción de estudiantes egresados de la educación Básicas y talentosos.	3. Optimizar el proceso de admisión: modalidad ordinaria y por exoneración para la captación de estudiantes talentos y egresados de la Educación Básica.	3.1. Proceso de admisión institucional con mecanismos eficientes para captar a estudiantes talentos (primeros puestos) y egresados de la Educación Básica para los diferentes programas de estudios.	3.1.1. Variación anual de postulantes e ingresantes por modalidad ordinaria y exoneración según metas de atención aprobadas por programa de estudio.
Gestión de la Formación Inicial	<p>1. Deficiente gestión curricular para actualizar, monitorear, evaluar los PCI y el proceso de planificación curricular de los programas de estudios</p> <p>2. Limitada evaluación del logro del perfil durante la formación inicial docente.</p> <p>3. No se evalúa el impacto de la Práctica pre Profesional</p> <p>4. Limitada involucramiento de los actores educativos externos para fortalecer la Práctica pre profesional.</p>	4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	<p>4.1.1. Variación anual de sílabos y sesiones pertinentes y alineadas al PCI.</p> <p>4.1.2. Variación anual de docentes que mejoran su desempeño a través de programas de monitoreo y acompañamiento pedagógico.</p> <p>4.1.3. Variación anual del número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando por programa de estudios.</p> <p>4.1.4. Variación anual del número de Repositorios de materiales y recursos educativos, funcionando por programa de estudios de FID.</p> <p>4.1.5. Variación anual de los estudiantes de FID de la EESPP que logran las competencias del perfil de</p>

		<p>5. Gestionar la Practica Pre Profesional de manera eficiente y colegiada en la formación Inicial Docente.</p> <p>6. Mejorar el seguimiento al desempeño de los estudiantes de los diferentes Programas de estudio.</p>	<p>5.1. Práctica Pre Profesional implementada con seguimiento eficiente para el logro de las competencias durante las practicas pre profesionales de los estudiantes.</p> <p>6.1. Sistema integral de seguimiento e intervención oportuna al desempeño académico de los estudiantes de los programas de estudios.</p>	<p>egreso durante su formación profesional docente.</p> <p>5.1.1. Variación anual de estudiantes que reciben seguimiento a las competencias adquiridas en las prácticas pre profesionales para el logro del perfil de egreso.</p> <p>6.1.1. Variación anual del avance del sistema integral del seguimiento al desempeño de los estudiantes.</p>
	1. Limitada práctica de estrategias que desarrollen el pensamiento crítico, la investigación e innovación.	7. Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación de los estudiantes.	7.1. Enseñanza centrada en desarrollar el pensamiento crítico, la investigación e innovación pertinente a los estudiantes.	7.1.1. Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.
	<p>1. Escasa participación estudiantil en la gestión de sus aprendizajes y en los espacios de gobernanza a nivel institucional.</p> <p>2. Actividades extracurriculares desarticuladas al perfil de egreso.</p>	8. Gestionar la participación de los estudiantes en actividades institucionales y extracurriculares que contribuyen a su formación.	8.1. Formación Inicial Docente fortalecida con actividades institucionales y extracurriculares por programas de estudios.	8.1.1. Variación anual de participación y satisfacción de los estudiantes en las actividades Institucionales y extracurriculares de los programas de estudio.
	<p>1. Escasa participación en acciones de responsabilidad social e implementación de políticas de sostenibilidad ambientales a nivel institucional.</p> <p>2. Limitada cultura ambiental.</p>	9. Desarrollar el rol social en los actores educativos institucionales implementando actividades de responsabilidad social y	9.1. Servicio educativo fortalecido en el desarrollo de actividades de responsabilidad social y ambientales.	9.1.1. Variación anual del número de las actividades de responsabilidad social y ambiental realizadas.

	3. Limitada soporte académico y socio emocional para gestionar aprendizajes y manejar conflictos.	ambientales.		
Gestión del Desarrollo Profesional	1. Limitado impacto del plan de fortalecimiento de competencias y perfeccionamiento del personal docente de la institución. 2. Escasos espacios y/o encuentros para fortalecer competencias en los docentes. 3. Limitada práctica de estrategias que desarrollen el pensamiento crítico, la investigación e innovación. 4. Escaso uso de recursos tecnológicos. /poco hábito de lectura/ poca producción de textos en general/limitado consenso y sinergia de buenas prácticas de lecto escritura.	10. Fortalecer el desempeño docente para que brinde un servicio eficiente en la Formación inicial docente.	10.1. Desempeño docente en la gestión pedagógica fortalecida y reconocida permanentemente.	10.1.1. Variación anual de eventos de fortalecimiento de capacidades y docentes reconocidos que aplican las competencias adquiridas.
	1. Escasa investigación e innovación y producción intelectual de los docentes. 2. Escasa promoción y seguimiento de la investigación aplicada y de la innovación a nivel de docentes del IESPP "PIURA"; así como de la aplicación del conocimiento y sus resultados. 3. Escasos espacios o medios para difundir las pocas investigaciones o producciones intelectuales de los docentes (revista virtual, repositorio, etc.)	11. Gestionar el rol investigador, innovador y la producción científica e intelectual de los docentes.	11.1. Producción de trabajos de investigación, innovación y producción científica e intelectual realizado por docentes difundidos al servicio de la comunidad educativa.	11.1.1. Variación anual de investigaciones, innovaciones y producciones científicas e intelectuales difundidas de los docentes.
Gestión de la Formación Continua	1. Escasa operatividad del Unidad de formación continua para atender demandas y necesidades de los docentes en servicio 2. Deficiente mecanismo para generar el diagnóstico de las necesidades educativas de los docentes del ámbito local y regional. 3. Poca promoción de los programas de formación continua en el ámbito local y regional.	12. Optimizar el servicio de formación continua atendiendo de manera pertinente las demandas educativas de los egresados, docentes y público en general del ámbito local y regional.	12.1. Servicio de Formación Continua pertinente para los egresados, docentes y público interesado.	12.1.1. Variación anual de participantes satisfechos del servicio de formación en servicio, certificados y registrados.

Promoción del Bienestar y Empleabilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inadecuado servicio de apoyo a los estudiantes en tutoría, consejería y tópicos. 2. Insuficientes e inadecuados mecanismos para el proceso de seguimiento a estudiantes que aseguren su permanencia y titulación oportuna, académica. 3. Limitado fortalecimiento de capacidades del personal administrativo. 	13. Mejorar el servicio de bienestar institucional para atender las necesidades de la comunidad educativa.	13.1. Servicio de bienestar implementado que atiende de manera pertinente y eficiente las necesidades de los estamentos institucionales.	13.1.1. Variación anual de acciones implementada del servicio de bienestar y de usuarios satisfechos por la atención recibida.
Seguimiento a Egresados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitados mecanismos para realizar el registro de egresados para conocer su condición laboral. 2. No existen vínculos de comunicación para interactuar con el egresado con fines de mantener un afianzamiento de la calidad profesional. 3. Falta trabajo de organización y planificación para constitución de las redes de la oferta laboral de egresados. 4. Limitada actualización y evaluación del perfil de egreso de los programas de estudio. 	14. Fortalecer los mecanismos de seguimiento a los egresados de la institución	14.1. Servicio educativo con mecanismos adecuados para mantener vínculo de comunicación, interacción y seguimiento de sus egresados.	14.1.1. Variación anual del número de egresados que mantiene vínculos de comunicación e interacción con la institución.
Gestión de Recursos Económicos y Financieros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitada cultura previsional económica y financiera y de la administración de los recursos presupuestales del colectivo de docentes y personal administrativo. 	15. Gestionar eficientemente los recursos financieros de la institución.	15.1. Administración eficiente de los recursos financieros en la institución.	15.1.1. Variación anual del gasto presupuestado para cubrir las actividades institucionales.
Gestión Logística y Abastecimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insuficientes mecanismos para agilizar la gestión logística y de abastecimiento a nivel institucional. 2. Deficiente proceso de mantenimiento de la infraestructura y equipamiento de los diferentes 	16. Mejorar la gestión logística y abastecimiento institucional.	16.1. Servicio logístico y de abastecimiento eficiente para atender requerimientos institucionales.	16.1.1. Variación anual de tareas del plan de implementación para el área de almacén y de requerimientos logísticos atendidos satisfactoriamente
		17. Optimizar la gestión del Plan de ampliación,	17.1. Gestión eficiente del Plan de ampliación,	17.1.1. Variación anual de intervenciones para lograr los



	programas de estudios.	mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento de la institución.	mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento para los programas de estudio.	objetivos del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento de la institución.
	3. Limitado fortalecimiento de la gestión de los riesgos y la seguridad.	18. Mejorar el proceso de la Gestión de Riesgos y Seguridad según demanda de la comunidad educativa	18.1. Servicio de Seguridad y Gestión de Riesgos organizada e implementada para beneficio de la comunidad educativa.	18.1.1. Variación anual del cumplimiento de las acciones o tareas del plan de seguridad y gestión de riesgos institucional.
Gestión de Personas	1. Deficientes mecanismos para el control de la asistencia, convocatorias de plazas y ocurrencias del personal docente y administrativo.	19. Mejorar el proceso de la Gestión del recurso humano institucional para un eficiente desempeño laboral del personal docente y administrativo	19.1. Proceso de Gestión del recurso humano eficiente que contribuye al desempeño laboral institucional.	19.1.1. Variación anual del cumplimiento del plan de ordenamiento y organización del proceso de la gestión del recurso humano institucional.
Gestión de Recursos Tecnológicos	1. No existe estandarización de los procesos para el desarrollo de sistemas de información y comunicación. 2. Las bases de datos se encuentran dispersas y de manera local (Excel). 3. No existe plan de desarrollo, implementación, ejecución y evaluación de los sistemas de información. 4. Solo existe mantenimiento correctivo más no mantenimiento preventivo de recursos informáticos. 5. Limitado servicio de internet para el funcionamiento de los sistemas de información. 6. Limitada interconectividad entre las diversas	20. Mejorar el sistema de información y comunicación de la institución para optimizar la gestión de los usuarios internos y externos.	20.1. Servicio de información y comunicación pertinente a las necesidades de los usuarios internos y externos.	20.1.1. Variación anual de la implementación eficiente del sistema información y comunicación institucional.

	<p>áreas administrativas y académicas. 7. Publicaciones limitadas en la página web y páginas de Facebook.</p>			
Atención al Usuario	<p>1. Deficiente servicio administrativo para atender a los usuarios internos y externos.</p>	<p>21. Optimizar el servicio de atención al usuario para brindar un servicio educativo eficiente a la comunidad educativa.</p>	<p>21.1. Servicio de Atención al usuario implementada y aceptada por público beneficiario.</p>	<p>21.1.1. Variación anual de avance de tareas para la implementación y de la satisfacción por el servicio de atención al usuario.</p>
Asesoría Legal	<p>1. Escaso y discontinuo apoyo legal al director general, al jefe del Área de Administración y a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios (CPAD) y Comisión de defensa de los estudiantes del Instituto. Solo se recurre a asesoría legal externa de manera ocasional.</p>	<p>22. Mejorar el servicio de la asesoría legal institucional.</p>	<p>22.1. Asesoría legal implementada que oriente y/o maneja los aspectos legales institucionales.</p>	<p>22.1.1. Variación anual de cumplimiento de tareas programadas para la implementación de asesoría legal.</p>



VI. MATRICES DE INDICADORES Y METAS MULTIANUALES

INDICADOR N° 1.1.1. Variación anual del logro de las actividades del Plan de mejora del proceso de Gestión de la Dirección.								
Objetivo	N° 1. Fortalecer la gestión de la dirección involucrando a los diferentes actores educativos para brindar un servicio educativo eficiente en la institución.							
Línea Estratégica	N° 1.1. Proceso de Gestión de Dirección eficiente con actores educativos comprometidos para satisfacción del cliente.							
Nombre del Indicador	Variación anual del logro de las Actividades del Plan de mejora del Proceso de Gestión de Dirección.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el logro de las actividades programadas y ejecutadas del Plan de mejora vigente del proceso de Gestión de la Dirección lo cual permite mejorar el servicio educativo con participación de los diferentes actores educativos. El plan de mejora involucra actividades relacionadas a la demanda formativa, la gestión del recurso humano y la gestión del cambio. Se considera actividad lograda cuando, se obtienen los resultados esperados.							
Responsable del Indicador	Dirección							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del logro de las actividades del Plan de Mejora Vigente B = Porcentaje de actividades logradas</p>							
Parámetro de Medición	Porcentaje de actividades.							
Fuente y bases de datos	Informe de la Evaluación del PAT.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	10%	30%	50%	75%	90%	100%
	A	0%	100%	200%	67%	50%	20%	11.1%



FICHA DE INDICADOR N° 2.1.1. Variación anual de procesos evaluados y con planes de mejora transitando.								
Objetivo	N° 2. Fortalecer la gestión de la calidad en el marco del MSE y modelo de acreditación para brindar un servicio educativo eficiente a la población objetivo de la institución.							
Línea Estratégica	N° 2.1. Proceso de Gestión de la calidad con planeamiento estratégico, monitoreo y evaluación formativa, y planes de mejora para el desarrollo institucional.							
Nombre del Indicador	Variación anual de procesos evaluados y con planes de mejora transitando.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la evaluación de los 22 procesos del mapa de procesos institucional y la elaboración de los planes de mejora empoderando la cultura evaluadora. Entendiéndose que cada proceso debe transitar el ciclo PHVA.							
Responsable del Indicador	Comité de calidad Institucional.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual de procesos evaluados con planes de mejora Transitando. B= Número de procesos del mapa de procesos institucional evaluados y con planes de mejora transitando con el ciclo PHVA.</p>							
Parámetro de Medición	Número de procesos con sus respectivos planes de mejora.							
Fuente y bases de datos	Informe de Autoevaluación del Proceso de licenciamiento y de acreditación.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Valor	B	0	1	4	8	12	16	22
	A	0%	100%	300%	100%	50%	33.3%	37.5%

FICHA DE INDICADOR N° 2.2.1. Variación anual del cumplimiento de los estándares del Modelo de Acreditación del SINEACE por programa de estudio.								
Objetivo		N° 2. Fortalecer la gestión de la calidad en el marco del MSE y modelo de Acreditación para brindar un servicio educativo eficiente a la población objetivo de la institución.						
Línea Estratégica		N° 2.2. Servicio Educativo de calidad y con Programas de estudios acreditados por el Sineace para la comunidad educativa.						
Nombre del Indicador		Variación anual del cumplimiento de los estándares del Modelo de Acreditación del SINEACE por programa de estudio.						
Justificación		Este indicador provee información sobre el cumplimiento de los estándares del modelo de acreditación propuesto por el Sineace a través de procesos de Autoevaluación y que nos permitirá solicitar la verificación externa con fines de acreditación de los 7 programas de estudios que oferta la institución.						
Responsable del Indicador		Comité de Calidad Institucional.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del cumplimiento de los estándares. B = Número de estándares logrados.</p>						
Parámetro de Medición		Número de estándares.						
Fuente y bases de datos		Informe de Autoevaluación del Proceso de Acreditación.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	0	7	10	17	34	34
	A	0%	0%	100%	43%	70%	100%	0%

FICHA DE INDICADOR N° 3.1.1. Variación anual de postulantes e ingresantes por modalidad ordinaria y exoneración según metas de atención aprobadas por programa de estudio.								
Objetivo		N° 3. Optimizar el proceso de admisión: modalidad ordinaria y por exoneración para la captación de estudiantes talentos y egresados de la Educación Básica.						
Línea Estratégica		N° 3.1. Proceso de admisión institucional con mecanismos eficientes para captar a estudiantes talentos (primeros puestos) y egresados de la Educación Básica para los diferentes programas de estudios.						
Nombre del Indicador		Variación anual de postulantes e ingresantes por modalidad ordinaria y exoneración según metas de atención aprobadas por programa de estudio.						
Justificación		Este indicador provee información sobre el porcentaje de postulantes e ingresantes por las diferente modalidades de admisión Ordinaria y por exoneración captando estudiantes talentos (primeros puestos) y de la Educación Básica para cubrir metas de atención por programa de estudio ofertado.						
Responsable del Indicador		Secretaria Académica y comisión de admisión.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ $C = \left[\frac{D \text{ año } n+1 - D \text{ año}}{D \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= variación de postulantes de la modalidad admisión por exoneración por programa de estudio. B= porcentaje de postulantes talentosos (primeros puestos) por programa de estudio. C= variación de postulantes de la modalidad admisión ordinaria por programa de estudio. D= porcentaje de postulantes por la modalidad admisión ordinaria por programa de estudio.</p>						
Parámetro de Medición		Porcentaje de postulantes e ingresantes modalidad admisión exoneración. Porcentaje de postulantes e ingresantes modalidad admisión ordinaria.						
Fuente y bases de datos		Informe de Evaluación del proceso de admisión.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	85%	100%	150%	200%	250%	300%
	A	0%	100%	17.6%	50%	33.3%	25%	20%
	D	0	90%	150%	200%	250%	300%	400%
	C	0%	100%	66.7%	33.3%	25%	20%	33.3%

FICHA DE INDICADOR N° 4.1.1. Variación anual de sílabos y sesiones pertinentes y alineadas al PCI.								
Objetivo		N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.						
Línea Estratégica		N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.						
Nombre del Indicador		Variación anual de sílabos y sesiones pertinentes y alineadas al PCI.						
Justificación		El presente indicador provee información referida a la planificación curricular; a fin de tomar decisiones oportunas que permitan el aseguramiento de una planificación curricular pertinente y coherente de los sílabos y sesiones de aprendizajes, con la propuesta pedagógica contenida en el PEI y el PCI de los programas de estudio de FID.						
Responsable del Indicador		Unidad Académica.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del logro de pertinencia de planificación de sílabos y sesiones de aprendizajes. B = Porcentaje de sílabos y sesiones pertinentes.</p>						
Parámetro de Medición		Porcentaje de sílabos y sesiones pertinentes.						
Fuente y bases de datos		Informe de evaluación del PAT.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	5%	20%	40%	70%	90%	100%
	A	0%	100%	300%	100%	75%	28.6%	11.10%

FICHA DE INDICADOR N° 4.1.2. Variación anual de docentes que mejoran su desempeño a través de programas de monitoreo y acompañamiento pedagógico.								
Objetivo		N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.						
Línea Estratégica		N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.						
Nombre del Indicador		Variación anual de docentes que mejoran su desempeño a través de programas de monitoreo y acompañamiento pedagógico.						
Justificación		El presente indicador brinda información sobre la variación anual de docentes que mejoran su desempeño; a través de programas de monitoreo y acompañamiento pedagógico; gestado por la Unidad Académica, las coordinaciones pertinentes, de las prácticas pre profesionales y la Unidad de Formación Continua.						
Responsable del Indicador		Unidad Académica-Unidad de Formación Continua y Coordinadores.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual porcentual de docentes que logran mejorar su desempeño. B = Número de docentes que han mejorado su desempeño.</p>						
Parámetro de Medición		Porcentaje de docentes que han logrado su desempeño.						
Fuente y bases de datos		Informe de evaluación del PAT.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	5	12	18	24	28	31
	A	0%	100%	140%	50%	33.3%	16.7%	10.7%



FICHA DE INDICADOR N° 4.1.3. Variación anual del número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando por programa de estudios.								
Objetivo		N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.						
Línea Estratégica		N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.						
Nombre del Indicador		Variación anual del número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando por programa de estudios.						
Justificación		Este indicador permite obtener información respecto a la variación anual del número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando en los programas de estudios que oferta la Escuela de Educación Superior Pedagógica Piura. A fin de brindar a los estudiantes oportunidades de acceso a información bibliográfica actualizada y especializada a través de uso de las bibliotecas físicas y virtuales de los Programas de Estudios de FID, buscando que contribuya al logro del perfil de egreso de los estudiantes de FID.						
Responsable del Indicador		Unidad Académica.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando en Programas de Estudio de FID. B = Número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando por programas de estudio de FID.</p>						
Parámetro de Medición		Número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando por programas de Estudio de FID.						
Fuente y bases de datos		Informe de Autoevaluación.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	0	1	3	4	5	7
	A	0%	0%	100%	200%	33.3%	25%	40%

FICHA DE INDICADOR N° 4.1.4. Variación anual del número de Repositorios de materiales y recursos educativos, funcionando por programa de estudios de FID.								
Objetivo	N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.							
Línea Estratégica	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.							
Nombre del Indicador	Variación anual del número de Repositorios de materiales y recursos educativos, funcionando por programa de estudios de FID.							
Justificación	Este indicador proporciona información respecto a la variación anual del número de repositorios de materiales y recursos educativos funcionando en los programas de estudios que oferta la Escuela de Educación Superior. A fin de brindar a los estudiantes oportunidades de acceso al manejo y uso de materiales y recursos educativos para gestionar los aprendizajes, con la más alta tecnología de los Programas de Estudios de FID, buscando garantizar el logro de competencias del perfil de egreso de los estudiantes de FID.							
Responsable del Indicador	Unidad Académica.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del número de repositorios de materiales y recursos educativos. B = Número de repositorios de materiales y recursos educativos funcionando por programa de estudio.</p>							
Parámetro de Medición	Número de repositorios de materiales y recursos educativos.							
Fuente y bases de datos	Informe de Autoevaluación.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	0	1	3	4	5	7
	A	0%	0%	0%	200%	33.3%	25%	40%

FICHA DE INDICADOR N° 4.1.5. Variación anual de los estudiantes de FID de la EESPP que logran las competencias del perfil de egreso durante su formación profesional docente.								
Objetivo	N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.							
Línea Estratégica	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.							
Nombre del Indicador	Variación anual de los estudiantes de FID de la EESPP que logran las competencias del perfil de egreso durante su formación profesional docente.							
Justificación	Este indicador proporciona información respecto a la progresión del nivel de logro de las competencias profesionales docentes a lo largo del plan de estudio, a través de dos niveles de los estándares de la FID. El primer nivel comprende los cursos y módulos de los ciclos I al V. y el segundo nivel de los ciclos VI al X, a través de los diversos espacios formativos que buscan alcanzar el logro de las doce competencias del perfil de egreso.							
Responsable del Indicador	Unidad Académica.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual de los estudiantes que logran las competencias del perfil de egreso. B = Porcentaje de estudiantes que logran las competencias del perfil de egreso.</p>							
Parámetro de Medición	Porcentaje de estudiantes que logran las competencias del perfil de egreso.							
Fuente y bases de datos	Informe de evaluación del PAT.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Valor	B	0	0	0	60	70	80	90
	A	0%	0%	0%	100%	17%	14%	13%

FICHA DE INDICADOR N° 5.1.1. Variación anual de estudiantes que reciben seguimiento a las competencias adquiridas en las prácticas pre profesionales para el logro del perfil de egreso.								
Objetivo	N° 5. Gestionar la Practica Pre Profesional de manera eficiente y colegiada en la formación Inicial Docente.							
Línea Estratégica	N° 5.1. Práctica Pre Profesional implementada con seguimiento eficiente para el logro de las competencias durante las practicas pre profesionales de los estudiantes.							
Nombre del Indicador	Variación anual de estudiantes que reciben seguimiento a las competencias adquiridas en las prácticas pre profesionales para el logro del perfil de egreso.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el seguimiento al logro de las competencias adquiridas en la práctica Pre Profesional desde la gestión, el monitoreo, acompañamiento, asesoría y retroalimentación de las practicas pre profesionales de los estudiantes de FID realizadas en contextos reales y con el involucramiento efectivo de los actores involucrados; identifica las situaciones de riesgo que pueden afectar el logro de las competencias de la formación.							
Responsable del Indicador	Unidad Académica y Coordinadora del área de práctica e investigación.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual porcentual de estudiantes que reciben seguimiento a las competencias adquiridas. B = Porcentaje de estudiantes que reciben seguimiento del logros de las competencias de la Práctica Pre Profesional.</p>							
Parámetro de Medición	Porcentaje de estudiantes en un nivel muy bueno.							
Fuente y bases de datos	Informe de la Evaluación de Prácticas pre profesionales.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	10%	40%	60%	70%	80%	90%
	A	0%	100%	300%	50%	16.7%	14.3%	12.5%

FICHA DE INDICADOR N° 6.1.1. Variación anual del avance del sistema integral del seguimiento al desempeño de los estudiantes.								
Objetivo		N° 6. Mejorar el seguimiento al desempeño de los estudiantes de los diferentes Programas de estudio.						
Línea Estratégica		N° 6.1. Sistema integral de seguimiento e intervención oportuna al desempeño académico de los estudiantes de los programas de estudios.						
Nombre del Indicador		Variación anual del avance del sistema integral del seguimiento al desempeño de los estudiantes.						
Justificación		Este indicador provee información sobre el avance de la implementación de un sistema integral del seguimiento al desempeño de los estudiantes de los distintos programas de estudio que incluye seguimiento académico, record de deserción, registro de participación en los programas de apoyo pedagógico.						
Responsable del Indicador		Unidad Académica, coordinadores de programa y coordinador de área de práctica e investigación.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde</p> <p>A= Variación anual del avance del sistema integral del seguimiento del desempeño de los estudiantes.</p> <p>B = Porcentaje de avance del sistema integral.</p>						
Parámetro de Medición		Porcentaje de avance.						
Fuente y bases de datos		Informes de Secretaria Académica y de autoevaluación.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	0	20%	50%	70%	90%	100%
	A	0%	0%	100%	150%	40%	28.6%	11.1%

FICHA DE INDICADOR N° 7.1.1. Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.								
Objetivo	N° 7. Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación de los estudiantes.							
Línea Estratégica	N° 7.1. Enseñanza centrada en desarrollar el pensamiento crítico, la investigación e innovación pertinente a los estudiantes.							
Nombre del Indicador	Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el desarrollo del pensamiento crítico, del desarrollo de las capacidades investigativa y de la innovación en los estudiantes cuyas evidencias o productos son los trabajos de investigación e innovación, seleccionando para difundirlos en diferentes medios.							
Responsable del Indicador	Unidad Académica, Unidad de investigación y coordinadora de Práctica e Investigación.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde</p> <p>A= Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes difundidos. B = Número de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes difundidos.</p>							
Parámetro de Medición	Número de trabajos de investigación e innovación.							
Fuente y bases de datos	Informe de la Evaluación de Seguimiento del logro de competencias.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Valor	B	0	0	2	4	6	8	10
	A	0	0%	100%	100%	50%	33.3%	25%

FICHA DE INDICADOR N° 8.1.1. Variación anual de participación y satisfacción de los estudiantes en las actividades Institucionales y extracurriculares de los programas de estudio.								
Objetivo	N° 8. Gestionar la participación de los estudiantes en actividades institucionales y extracurriculares que contribuyen a su formación.							
Línea Estratégica	N° 8.1. Formación Inicial Docente fortalecida con actividades institucionales y extracurriculares por programas de estudios.							
Nombre del Indicador	Variación anual de participación y satisfacción de los estudiantes en las actividades Institucionales y extracurriculares de los programas de estudio.							
Justificación	Este indicador provee información de la cantidad de estudiantes que participan en las actividades institucionales y extracurriculares organizadas por cada programa de estudio y que se encuentran satisfechos.							
Responsable del Indicador	Unidad Académica.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde</p> <p>A= Variación anual de estudiantes que han participado en las actividades institucionales y extracurriculares y que están satisfechos.</p> <p>B = Porcentaje de estudiantes que han participados y están satisfechos de haber participado en las actividades institucionales y extracurriculares de los diferentes programas de estudio.</p>							
Parámetro de Medición	Porcentaje de estudiantes que han participado y están satisfechos.							
Fuente y bases de datos	Informe de Autoevaluación.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Valor	B	0	10%	30%	50%	70%	80%	90%
	A	0%	100%	300%	66.7%	40%	14.3%	12.5%

FICHA DE INDICADOR N° 9.1.1. Variación anual del número de las actividades de responsabilidad social y ambiental realizadas.							
Objetivo	N° 9. Desarrollar el rol social en los actores educativos institucionales implementando actividades de responsabilidad social y ambientales.						
Línea Estratégica	N° 9.1. Servicio educativo fortalecido en el desarrollo de actividades de responsabilidad social y ambientales.						
Nombre del Indicador	Variación anual del número de las actividades de responsabilidad social y ambiental realizadas.						
Justificación	Este indicador provee información sobre las actividades de responsabilidad social y ambiental planificadas e implementadas por los estudiantes y docentes de la institución.						
Responsable del Indicador	Unidad de Investigación y Coordinador de secundaria.						
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ $C = \left[\frac{D \text{ año } n+1 - D \text{ año}}{D \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde</p> <p>A= Variación anual de número de actividades de responsabilidad social. B = N° de actividades de responsabilidad social. C= Variación anual de número de actividades ambientales realizadas. D= N° de actividades ambientales realizadas.</p>						
Parámetro de Medición	N° de actividades de responsabilidad social y ambiental realizadas.						
Fuente y bases de datos	Informe del Plan de Actividades de Responsabilidad Social y Ambiental.						
Sentido esperado del Indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	1	2	3	4	5
	A	0%	100%	100%	50%	33%	25%
	D	0	0%	1	2	3	4
	C	0%	0%	100%	100%	50%	33%

FICHA DE INDICADOR N° 10.1.1. Variación anual de eventos de fortalecimiento de capacidades y docentes reconocidos que aplican las competencias adquiridas.								
Objetivo	N°10. Fortalecer el desempeño docente para que brinde un servicio eficiente en la Formación inicial docente.							
Línea Estratégica	10.1. Desempeño docente en la gestión pedagógica fortalecida y reconocida permanentemente.							
Nombre del Indicador	Variación anual de eventos de fortalecimiento de capacidades y docentes reconocidos que aplican las competencias adquiridas.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el desempeño docente en la gestión pedagógica a través de los eventos de capacitación desarrollados por la Unidad de Formación continua que responde a necesidades y demandas del perfil del docente focalizadas en diagnósticos y desde la gestión de la dirección. Asimismo permite evaluar la aplicación de las competencias adquiridas de los eventos de capacitación y brinda información para dinamizar las acciones de reconocimiento establecidas en el Reglamento Institucional.							
Responsable del Indicador	Dirección, Unidad académica, Formación continua.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ $C = \left[\frac{D \text{ año } n+1 - D \text{ año}}{D \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A = Variación anual de eventos de fortalecimientos de capacidades a los docentes. B = N° de eventos desarrollados. C = Variación anual de número de docentes que aplican las competencias adquiridas y certificados. D = Número de docentes que aplican las competencias adquiridas y certificados.</p>							
Parámetro de Medición	Porcentaje de docentes capacitados.							
Fuente y bases de datos	Informe de la Evaluación de las capacitaciones a docentes.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	1	2	4	5	6	7
	A	0	100%	100%	100%	25%	20%	16.6%
	D	0	0	16	20	24	28	31
	C	0%	0%	100%	25%	20%	16.7%	10.7%



FICHA DE INDICADOR N° 11.1.1. Variación anual de investigaciones, innovaciones y producciones científicas e intelectuales difundidas de los docentes.								
Objetivo	N°11. Gestionar el rol investigador, innovador y la producción científica e intelectual de los docentes.							
Línea Estratégica	N°11.1. Producción de trabajos de investigación, innovación y producción científica e intelectual realizado por docentes difundidos al servicio de la comunidad educativa.							
Nombre del Indicador	Variación anual de investigaciones, innovaciones y producciones científicas e intelectuales difundidas de los docentes.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el incremento de investigaciones de diferentes tipos, de innovaciones y producción científica e intelectual producidas por los docentes y difundidas con el apoyo de la institución, como resultado del fortalecimiento de las competencias investigativas que gestiona la institución.							
Responsable del Indicador	Unidad de investigación.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	Fórmula:							
	$A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$							
	Donde A= Variación anual de investigaciones, innovaciones, producciones científicas e intelectuales producidas por los docentes difundidos. B = N° de investigaciones, innovaciones, producciones científicas e intelectuales difundidas.							
Parámetro de Medición	N° de investigaciones, innovaciones y producciones científicas e intelectuales.							
Fuente y bases de datos	Informe del evaluación de PAT.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	2	5	11	15	20	30
	A (Ensayo)	0%	100%	150%	120%	36.4%	33.3%	50%
	B	0	1	2	3	4	5	6
	A (Libros)	0%	100%	100%	50%	33.3%	25%	20%
	B	0	1	1	2	3	4	5
	A (Investigaciones)	0%	100%	0%	100%	50%	33.3%	25%
	B	0	0	1	2	3	4	5
	A (Artículo Científico)	0%	0%	100%	100%	50%	33.3%	25%

FICHA DE INDICADOR N° 12.1.1. Variación anual de participantes satisfechos del servicio de formación en servicio, certificados y registrados.							
Objetivo	N° 12. Optimizar el servicio de formación continua atendiendo de manera pertinente las demandas educativas de los egresados, docentes y público en general del ámbito local y regional.						
Línea Estratégica	N° 12.1. Servicio de Formación Continua pertinente para los egresados, docentes y público interesado.						
Nombre del Indicador	Variación anual de participantes satisfechos del servicio de formación en servicio, certificados y registrados.						
Justificación	Este indicador provee información sobre el incremento de participantes satisfechos de los eventos organizados por la Jefatura de Formación Continua y que cumplen con los requisitos establecidos en el Reglamento Institucional para la certificación y registros en las instancias correspondiente. El número de eventos por año este sujeto a la demanda del contexto y su ejecución debe de cubrir los costos mínimos.						
Responsable del Indicador	Formación Continua.						
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual de participantes satisfechos, certificados y registrados. B = Porcentaje de participantes satisfechos de los eventos de formación continua que oferta la institución que logran obtener la certificación y el registro correspondiente.</p>						
Parámetro de Medición	Porcentaje de participantes.						
Fuente y bases de datos	Informe de Gestión Anual y de Autoevaluación.						
Sentido esperado del Indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	0	60%	70%	80%	90%
	A	0%	0%	100%	16.7%	14.3%	12.5%



FICHA DE INDICADOR N° 13.1.1. Variación anual de acciones implementada del servicio de bienestar y de usuarios satisfechos por la atención recibida.								
Objetivo		N°13. Mejorar el servicio de bienestar institucional para atender las necesidades de la comunidad educativa.						
Línea Estratégica		13.1. Servicio de bienestar implementado que atiende de manera pertinente y eficiente las necesidades de los estamentos institucionales.						
Nombre del Indicador		Variación anual de acciones implementada del servicio de bienestar y de usuarios satisfechos por la atención recibida.						
Justificación		Este indicador provee información sobre el adecuado y eficiente servicio que ofrece la institución a través de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad medidos a través de las acciones implementadas relacionadas al servicio de tópicos, de tutoría, de consejería, seguimiento al estudiante, registro de población atendida y de la satisfacción de los usuarios de los diferentes estamentos.						
Responsable del Indicador		Jefatura de Bienestar y empleabilidad.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ $C = \left[\frac{D \text{ año } n+1 - D \text{ año}}{D \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del porcentaje de acciones implementadas en el servicio de bienestar de los diferentes estamentos institucionales. B = Porcentaje de acciones implementadas de los servicios de la UBE. C = Variación anual de satisfacción de los usuarios por la atención recibida en UBE. D = Porcentaje de usuarios satisfechos.</p>						
Parámetro de Medición		Porcentaje de atenciones de los servicios de bienestar.						
Fuente y bases de datos		Informe de la jefatura de Bienestar y Empleabilidad.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0%	20%	30%	50%	70%	80%	100%
	A	0%	100%	50%	66.7%	40%	14.3%	25%
	D	0%	5%	20%	30%	50%	70%	90%
	C	0%	100%	75%	50%	66.7%	40%	28.6%



FICHA DE INDICADOR N° 14.1.1. Variación anual del número de egresados que mantiene vínculos de comunicación e interacción con la institución.								
Objetivo		N° 14. Fortalecer los mecanismos de seguimiento a los egresados de la institución.						
Línea Estratégica		N° 14.1. Servicio educativo con mecanismos adecuados para mantener vínculo de comunicación, interacción y seguimiento de sus egresados.						
Nombre del Indicador		Variación anual del número de egresados que mantienen vínculos de comunicación e interacción con la institución.						
Justificación		Este indicador provee información sobre el número de egresados que mantiene comunicación e interacción con la institución proporcionando información sobre su condición laboral, sus demandas de formación continua, brindar información para fortalecer el perfil de egreso y asumir compromisos para constituirse en grupos de interés. Todo ello como resultado de una adecuada gestión para el seguimiento de los egresados de la institución.						
Responsable del Indicador		Secretaría académica, Unidad Académica y Formación Continua.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del porcentaje egresados que mantienen vínculos de comunicación e interacción con la institución. B = Porcentaje de egresados que mantienen vínculos de comunicación e interacción con la institución.</p>						
Parámetro de Medición		Porcentaje de egresados que mantienen vínculos de comunicación e interacción con la institución.						
Fuente y bases de datos		Informe de seguimiento del egresado.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	10%	20%	40%	60%	70%	80%
	A	0	100%	100%	100%	50%	16.7%	14.3%

FICHA DE INDICADOR N° 15.1.1. Variación anual del gasto presupuestado para cubrir las actividades institucionales.								
Objetivo		N°15. Gestionar eficientemente los recursos financieros de la institución.						
Línea Estratégica		15.1. Administración eficiente de los recursos financieros en la institución.						
Nombre del Indicador		Variación anual del gasto presupuestado para cubrir las actividades institucionales.						
Justificación		Este indicador provee información sobre la administración eficiente de los recursos financieros aprobados en el Presupuesto Institucional Anual (PIA) , a través de programas calendarios mensuales de acuerdo a los requerimientos de las actividades del PAT y pago de servicios institucionales.						
Responsable del Indicador		Unidad Administrativa.						
Limitaciones del Indicador		No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo		<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del gasto presupuestado en las actividades institucionales. B = Porcentaje del gasto presupuestado en las actividades institucionales.</p>						
Parámetro de Medición		Porcentaje del gasto presupuestado en las actividades institucionales.						
Fuente y bases de datos		Informe del gasto presupuestal de actividades institucionales.						
Sentido esperado del Indicador		Ascendente						
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	33.1%	50%	90%	92%	94%	96%
	A	0%	100%	51.1%	80%	2.2%	2.2%	2.2%

FICHA DE INDICADOR N° 16.1.1. Variación anual de tareas del plan de implementación para el área de almacén y de requerimientos logísticos atendidos satisfactoriamente.							
Objetivo	N° 16. Mejorar la gestión logística y abastecimiento institucional.						
Línea Estratégica	N°16.1. Servicio logístico y de abastecimiento eficiente para atender requerimientos institucionales.						
Nombre del Indicador	Variación anual de tareas del plan de implementación para el área de almacén y de requerimientos logísticos atendidos satisfactoriamente.						
Justificación	Este indicador provee información sobre la implementación del área de almacén para mejorar el servicio logístico y de abastecimiento brindando un servicio eficiente manifestada en las atenciones a los requerimientos de manera satisfactoria de las diferentes jefaturas, área y oficinas.						
Responsable del Indicador	Unidad de administración, Encargado de almacén.						
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ $C = \left[\frac{\text{Daño } n+1 - D \text{ año}}{D \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A = Variación anual de tareas del plan de implementación. B = Número de tareas cumplidas del Plan de implementación. C= Variación anual de requerimientos logísticos atendidos satisfactoriamente. D = Porcentaje de requerimientos logísticos atendidos satisfactoriamente.</p>						
Parámetro de Medición	Porcentaje de requerimientos logísticos atendidos satisfactoriamente.						
Fuente y bases de datos	Informe de la gestión Logística.						
Sentido esperado del Indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	2	3	4	5	5
	A	0	100%	50%	33.3%	25%	0%
	D	0	25%	40%	65%	75%	85%
	C	0%	100%	60%	62.5%	15.4%	13.3%

FICHA DE INDICADOR N° 17.1.1. Variación anual de intervenciones para lograr los objetivos del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento de la institución.							
Objetivo	N° 17. Optimizar la gestión del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento de la institución.						
Línea Estratégica	N° 17.1. Gestión eficiente del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento para los programas de estudio.						
Nombre del Indicador	Variación anual de intervenciones para lograr los objetivos del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento de la institución.						
Justificación	Este indicador provee información sobre las intervenciones relacionadas a la ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento para los diferentes programas de estudios.						
Responsable del Indicador	Unidad Administrativa.						
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde</p> <p>A= Variación anual de intervenciones para lograr los objetivos del Plan.</p> <p>B = Número de intervenciones relacionadas a la ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad.</p>						
Parámetro de Medición	Número de intervenciones.						
Fuente y bases de datos	Informe de evaluación del PAT.						
Sentido esperado del Indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	2	4	8	12	16
	A	0%	100%	%	100%	100%	33%

FICHA DE INDICADOR N° 18.1.1. Variación anual del cumplimiento de las acciones o tareas del plan de seguridad y gestión de riesgos institucional.								
Objetivo	N° 18. Mejorar el proceso de la Gestión de Riesgos y Seguridad según demanda de la comunidad educativa.							
Línea Estratégica	N° 18.1. Servicio de Seguridad y Gestión de Riesgos organizada e implementada para beneficio de la comunidad educativa.							
Nombre del Indicador	Variación anual del cumplimiento de las acciones o tareas del plan de seguridad y gestión de riesgos institucional.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el cumplimiento de las acciones y/o tareas del plan de Seguridad y Gestión de Riesgos institucional para mitigar las contingencias del contexto.							
Responsable del Indicador	Unidad administrativa.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde</p> <p>A= Variación anual del cumplimiento de las acciones o tarea del plan de seguridad y gestión de riesgos.</p> <p>B = Porcentaje de acciones o tarea cumplidas del plan anual de seguridad y gestión de riesgos.</p>							
Parámetro de Medición	Porcentaje de acciones o tareas del plan anual de seguridad y gestión de riesgos.							
Fuente y bases de datos	Informe del Plan de Mantenimiento.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales					
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Valor	B	0	5%	20%	50%	70%	90%	100%
	A	0%	100%	300%	150%	40%	28.6%	11%

FICHA DE INDICADOR N° 19.1.1. Variación anual del cumplimiento del plan de ordenamiento y organización del proceso de la gestión del recurso humano institucional.								
Objetivo	N°19. Mejorar el proceso de la Gestión del recurso humano institucional para un eficiente desempeño laboral del personal docente y administrativo.							
Línea Estratégica	19.1. Proceso de Gestión del recurso humano eficiente que contribuye al desempeño laboral institucional.							
Nombre del Indicador	Variación anual del cumplimiento del plan de ordenamiento y organización del proceso de la gestión del recurso humano institucional.							
Justificación	Este indicador provee información sobre el cumplimiento de las acciones o tareas programadas en el plan para ordenar el proceso de la gestión del recurso humano (ordenar el proceso de contratación, control de asistencia y la evaluación del desempeño laboral).							
Responsable del Indicador	Unidad administrativa.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual del cumplimiento del Plan. B = Porcentaje de acciones o tareas del plan cumplidas.</p>							
Parámetro de Medición	Porcentaje del cumplimiento.							
Fuente y bases de datos	Informes del proceso de autoevaluación.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	20%	40%	60%	80%	90%	100%
	A	0%	100%	100%	50%	33.3%	12.5%	11%

FICHA DE INDICADOR N° 20.1.1. Variación anual de la implementación eficiente del sistema información y comunicación institucional.								
Objetivo	N° 20. Mejorar el sistema de información y comunicación de la institución para optimizar la gestión de los usuarios internos y externos.							
Línea Estratégica	N°20.1. Servicio de información y comunicación pertinente a las necesidades de los usuarios internos y externos.							
Nombre del Indicador	Variación anual de la implementación eficiente del sistema información y comunicación institucional.							
Justificación	Este indicador provee información sobre la implementación eficiente del sistema de información y comunicación que servirá para la atención de los usuarios internos y externos.							
Responsable del Indicador	Unidad administrativa.							
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.							
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde A= Variación anual de la implementación eficiente del sistema información y comunicación institucional. B = Porcentaje de la implementación eficiente del sistema información y comunicación institucional.</p>							
Parámetro de Medición	Porcentaje de satisfacción de los usuarios del sistema de información y comunicación.							
Fuente y bases de datos	Informe de satisfacción del usuario relacionado al Sistema de Información y Comunicación.							
Sentido esperado del Indicador	Ascendente							
		Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	0%	20%	50%	70%	90%	100%
	A	0%	0%	100%	150%	40%	28.6%	11%



FICHA DE INDICADOR N° 21.1.1. Variación anual de avance de tareas para la implementación y de la satisfacción por el servicio de atención al usuario.							
Objetivo	N° 21. Optimizar el servicio de atención al usuario para brindar un servicio educativo eficiente a la comunidad educativa.						
Línea Estratégica	N° 21.1. Servicio de Atención al usuario implementada y aceptada por público beneficiario.						
Nombre del Indicador	Variación anual de avance de tareas para la implementación y de la satisfacción por el servicio de atención al usuario.						
Justificación	Este indicador provee información sobre el avance de las tareas para la implementación del servicio de atención al usuario (gestión de archivos y documentos, trasmite de expedientes, orientación al cliente, libro de reclamaciones y otros); asimismo conocer el nivel de satisfacción del usuario que es atendido en los diferentes espacios administrativos de la institución.						
Responsable del Indicador	Unidad administrativa.						
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ $C = \left[\frac{D \text{ año } n+1 - D \text{ año}}{D \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde</p> <p>A = Variación anual de avance de tareas de implementación. C = Variación anual de usuarios satisfecho por el servicio atendido. B = Número de tareas cumplidas. D = Porcentaje de usuarios satisfechos.</p>						
Parámetro de Medición	Número de tareas y porcentaje de usuarios.						
Fuente y bases de datos	Informe del responsable de administración.						
Sentido esperado del Indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	1	2	3	4	2
	A	0%	100%	100%	50%	33.3%	-50%
	D	0	5%	25%	50%	70%	80%
	C	0%	100%	400%	100%	40%	14.3%
							12.5%



FICHA DE INDICADOR N° 22.1.1. Variación anual de cumplimiento de tareas programadas para la implementación de asesoría legal.							
Objetivo	N° 22. Mejorar el servicio de la asesoría legal institucional.						
Línea Estratégica	N° 22.1. Asesoría legal implementada que oriente y/o maneja los aspectos legales institucionales.						
Nombre del Indicador	Variación anual de cumplimiento de tareas programadas para la implementación de asesoría legal.						
Justificación	Este indicador provee información para evaluar la implementación de asesoría legal desarrollando un conjunto de tareas como: el ordenamiento de la información jurídica de los casos institucionales, las consultas legales atendidas, asesoramiento técnico a la comisión de procesos administrativos y al comité de defensa del estudiante y asuntos vinculados a la aplicación de leyes, normativa y reglamento institucional.						
Responsable del Indicador	Unidad administrativa.						
Limitaciones del Indicador	No se ha identificado las limitaciones.						
Método de Cálculo	<p>Fórmula:</p> $A = \left[\frac{B \text{ año } n+1 - B \text{ año}}{B \text{ año}} \right] \times 100$ <p>Donde</p> <p>A= Variación anual de cumplimiento de tareas programadas.</p> <p>B = Número de tareas logradas.</p>						
Parámetro de Medición	Número de tareas.						
Fuente y bases de datos	Informe de la Autoevaluación.						
Sentido esperado del Indicador	Ascendente						
	Valor de la Línea de Base	Valor Actual	Metas Multianuales				
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	B	0	1	3	4	7	7
	A	0%	100%	200%	33.3%	75%	0%



VII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

La Propuesta de gestión es el modelo y estilo de conducción, organización y funcionamiento de toda Institución para el logro de sus objetivos institucionales, en el marco de la normatividad vigente.

Nuestra Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Piura" (EESPP-PIURA), asume una PROPUESTA DE GESTIÓN POR PROCESOS ORIENTADA A RESULTADOS movilizando el talento humano, recursos y materiales, para atender las necesidades y expectativas de desarrollo sostenible de la institución y lograr la visión en el marco de una cultura formativa y ética, centrada en un servicio de calidad al usuario.

La propuesta de Gestión se enmarca dentro de:

- ✓ Las Normas ISO 9001: 2015 y el Modelo EFQM que sustenta el enfoque por Procesos.
- ✓ Los lineamientos establecidos por el Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM, "Aprueban la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública".
- ✓ El Modelo de Servicio Educativo aprobado con la RM N° 570 – 2018 – MINEDU.

La propuesta de Gestión se centra en:

- ✓ Una gestión por procesos.
- ✓ La satisfacción de las necesidades del cliente interno y externo.
- ✓ Un liderazgo organizacional.
- ✓ El compromiso de los actores educativos de la institución.
- ✓ La mejora continua.
- ✓ La toma de decisiones.
- ✓ La gestión de las relaciones con aliados estratégicos, proveedores, etc.
- ✓ Un planeamiento estratégico.
- ✓ La gestión del cambio.
- ✓ La gestión de conflictos
- ✓ El seguimiento y monitoreo
- ✓ Una cultura evaluadora
- ✓ Mecanismos de participación y fiscalización



Matriz de Directrices de Gestión Institucional

Procesos Estratégicos y de Soporte	Directrices de Gestión Institucional
<p>Gestión de la Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución identifica y responde a las necesidades formativas, intereses y expectativas de los estudiantes. ▪ La institución orienta la formación docente para un desempeño ético y eficiente en concordancia con las necesidades educativas de la sociedad. ▪ La institución asume el liderazgo organizacional con visión de futuro donde los líderes de todos los niveles crean las condiciones para involucrar a los diferentes actores educativos a la consecución de los objetivos de calidad de la organización. ▪ La institución cuenta con instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI y MPA) alineados, evaluados y actualizados permanentemente. ▪ La institución adecúa su oferta educativa para que responda a las necesidades de la región y del país, adaptando sus servicios a las particularidades y características del territorio. ▪ La institución identifica actores claves y establece relaciones y acuerdos que contribuyen a lograr sus objetivos. ▪ La institución cuenta con un plan para la implementación progresiva de la gestión por procesos para resultados. ▪ La institución cuenta con una ruta de cambios progresivos para implementar el Modelo de Servicio Educativo. ▪ La institución promueve la toma de decisiones compartidas (según niveles y competencias), que involucra la participación de los actores en la solución de los problemas que afectan el desarrollo institucional. ▪ La institución propicia la comunicación horizontal que privilegia la participación y el compromiso colectivo entre el personal de nuestra Institución y los miembros de la comunidad. ▪ La institución asume compromiso de fortalecer capacidades a personal docente y administrativo y poder contar con personal idóneo y comprometido con la institución. ▪ La institución promueve la innovación y reconoce y premia las buenas ideas y el buen desempeño de los estudiantes, docentes y personal administrativo. ▪ La institución cuenta con directrices para coadyuvar a la formación continua en la región Piura, reactivando el Centro Regional de Capacitación e Investigación Educativa de Piura (CERCIEP).
<p>Gestión de la Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución define e implementa mecanismos que contribuyan a brindar un servicio educativo de calidad que responda a las necesidades de los usuarios del servicio. ▪ La institución gestiona de manera sistémica los distintos procesos y los insumos para el logro de resultados en función de los objetivos estratégicos institucionales. ▪ La institución define estrategias eliminando actividades



Procesos Estratégicos y de Soporte	Directrices de Gestión Institucional
	<p>innecesarias que no aportan valor evitando duplicidad y aquellas que conlleven error.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución monitorea, mide, evalúa, mejora continuamente y controla el cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad. ▪ La institución establece lineamientos para fortalecer la cultura de la evaluación institucional en el marco del Modelo de Gestión del Servicio Educativo y el modelo de acreditación propuesto por el SINEACE. ▪ La Institución asume el ciclo de la mejora continua como herramienta de la calidad.
<p>Gestión de Recursos Económicos y Financieros</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El área de administración elabora un cuadro de estimación y ejecución de necesidades presupuestales en coordinación con la Unidad Académica. ▪ El área de administración prevé económica y financieramente los recursos presupuestales de manera eficiente y oportuna para asegurar la calidad del servicio educativo. ▪ La institución desarrolla y fortalece capacidades técnicas en los trabajadores de la unidad administrativa, para desempeñar sus roles de manera eficiente. ▪ La institución genera recursos propios y financiamiento externo para impulsar programas y proyectos institucionales de conformidad con las disposiciones legales vigentes. (razonabilidad del gasto).
<p>Gestión Logística y Abastecimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución administra recursos materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad. ▪ La institución tiene mecanismos eficaces para proveer oportunamente las necesidades propias del servicio educativo que brinda.
<p>Gestión de Personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución genera un ambiente de trabajo positivo que motiva a su personal docente y administrativo. ▪ La institución cuenta con políticas para una gestión eficiente del talento humano (personal docente y administrativo), desde la selección, capacitación, evaluación, estímulos y promoción. ▪ La institución, en función del perfil de puestos, toma en cuenta las habilidades y competencias de cada persona para su ubicación en el lugar en que tendrá mejor rendimiento y realización personal, lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización. ▪ La institución, a través de la Unidad de Formación en Servicio, promueve acciones para potenciar y fortalecer las competencias docentes de nuestros formadores.
<p>Gestión de Recursos Tecnológicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución administra recursos tecnológicos que contribuyan a brindar un servicio de calidad. ▪ La institución cuenta con un plan que garantiza el mantenimiento y renovación de los recursos tecnológicos.

Procesos Estratégicos y de Soporte	Directrices de Gestión Institucional
<p>Atención al Usuario</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución utiliza mecanismos que garantizan la transparencia y la comunicación permanente. ▪ La institución cuenta con un sistema de información y comunicación amigable en su uso. ▪ La institución, en el marco de la ley de la transparencia, mantiene actualizada la información relevante para los usuarios del servicio en su portal de la página Web. ▪ La institución orienta y atiende al público con respeto y rapidez, resolviendo sus consultas de manera eficiente. ▪ La institución establece mecanismos para monitorear la calidad del servicio de atención al usuario (libro de reclamaciones, buzón de quejas, etc.,). ▪ La institución administra su documentación, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas.
<p>Asesoría Legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La institución actúa en cumplimiento del marco normativo que la rige, para ello cuenta con asesoría legal permanente. ▪ La institución acompaña permanentemente a la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (CPAD) a través de un abogado especializado en derecho administrativo.

VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA.

Es el sustento teórico que respalda el quehacer pedagógico de la Institución, orienta la formación del tipo de estudiantes que anhelamos acorde a las teorías pedagógicas, psicológicas contemporáneas, a las demandas del contexto y a las tendencias de esta globalización. La información que presentamos en este componente del PEI (propuesta pedagógica) nos va a orientar a la construcción del Proyecto Curricular Institucional.

La propuesta pedagógica se enmarca en el modelo educativo que la EESP "Piura" ha asumido, entendido éste, como "El planteamiento teórico práctico que orienta el desarrollo del proceso educativo acorde a las exigencias y demandas del contexto, el mismo que se constituye en el marco de referencia para la gestión pedagógica y permite entender implicaciones, alcances, limitaciones y debilidades paradigmáticas del fenómeno educativo".

El modelo responde a un escenario de contexto que lo constituye: la Demanda Educativas, los fines y principios de la Educación Peruana y de la Educación Superior; y su estructura, se cimenta en tres grandes pilares que irradia la formación pedagógica y en bases teóricas agrupados en tres componentes: Filosófico, Psicológico y Pedagógico.

DEMANDA EDUCATIVAS

La educación, como proceso humano y cultural, es histórica, personal y social, la misma que debe de responder a una realidad en el espacio y tiempo abordando las necesidades reales de los diversos escenarios, alineándose a las nuevas tendencias socio – culturales, enfrentar desafíos, enfrentar problemas sociales y ambientales.



El contexto de este siglo XXI nos presenta que:

- ✓ Estamos frente a las nuevas transformaciones, desafíos y necesidades que nos plantea la revolución científico - tecnológica, la globalización y el fenómeno del cambio climático del contexto global.
- ✓ Predomina en la sociedad, una cultura de la anti higiene y la práctica de comportamientos que no sólo depredan, sino también que contamina el medio ambiente contribuyendo progresivamente al calentamiento global.
- ✓ En esta nueva sociedad de consumo, el predominio de la cultura mercantil, machista y autoritaria, donde predomina la lucha por el poder y diversos métodos de explotación y exclusión social, genera violencia y deshumanización en la vida familiar, escolar y social.
- ✓ Actualmente el impacto de la revolución de la información y la telemática los niños y niñas desde temprana edad están nutriéndose de abundante información virtual-digital, por lo que la escuela ya no es la fuente primera ni el único espacio de información y conocimiento válido.
- ✓ Estamos ante la sociedad de la información, del conocimiento múltiple y del aprendizaje continuo donde la población de toda edad vive habitualmente un bombardeo de información de muy distintas fuentes y que normalmente llegan a producir una saturación informativa.

La EESP Piura asumiendo que la educación es un fenómeno social y teniendo en cuenta la demanda descrita anteriormente ha construido su modelo educativo que orientará el proceso educativo institucional. Se aspira formar un nuevo perfil de docentes con competencias genéricas y específicas para contribuir a la satisfacción de las demandas de aprendizaje de la población escolar de Educación Básica exige a las Instituciones de Educación Superior nuevos perfiles de egresados altamente competentes para atender las necesidades múltiples y diversas del mercado laboral y del desarrollo social sostenible.

Por lo tanto, frente a ésta demanda educativa, las Instituciones de Educación Superior, debe de promover un aprendizaje más significativo en los estudiantes, así como estrategias metodológicas que se acerquen al descubrimiento, a la investigación científica y a la reflexión sobre el mundo, sobre sí mismo; y sobre los demás. Núñez, N. (2014).

PILARES

El Modelo Educativo de la **EESP "PIURA"** se cimienta en tres pilares esenciales que dinamizan el proceso de formación inicial de los futuros docentes de la Educación Básica fortaleciendo su rol de Gestor del aprendizaje, de investigador y de promotor social. Responden a los principios y fines de la educación peruana y de la Educación Superior; así mismo, a la visión y misión institucional; por tanto, determinan direccionalidad, sentido y linealidad a la actividad académica profesional que reciben los estudiantes.

Los pilares son: Formación Profesional Integral, Formación en la Investigación e Innovación y Formación en la responsabilidad social.

a. Formación profesional integral

En la EESP "Piura" se entiende como formación profesional integral aquella que conjuga el aspecto cognitivo, habilidades sociales, lo motor, lo afectivo, lo



espiritual y el conocimiento que armonice la educación humanística y cultural con la formación profesional científica, técnica y especializada. Que lleve a los estudiantes al desarrollo de sus competencias genéricas y específicas de su programa de estudio, con un claro sentido cultural, ético, moral y social en sus desempeños en diferentes ámbitos y contextos profesionales, buscando el bien y la trascendencia en beneficio de sí mismos, su familia, su comunidad, su región y país. Este pilar se enmarca a lo establecido en el **Artículo 49° de la LGE**, al considerar que la finalidad de la Educación Superior es consolidar la formación integral de las personas, formando 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.

b. Formación en investigación e innovación

La investigación se constituye en una competencia esencial y obligatoria en la EESP "Piura". Para ello se brinda a los estudiantes los marcos teóricos y metodológicos de los diferentes enfoques de la investigación (cuantitativos, cualitativos y mixtos) para que los apliquen realizando investigaciones durante el proceso de su formación inicial o con fines de titulación en el marco de las líneas de investigación propuestas en los documentos institucionales solucionando problemas pertinentes a la realidad social, necesidades de la región y el país, satisfacción de demandas, desarrollo humano, y desarrollo sostenible.

A la investigación se suma la innovación, asumiendo que la innovación es un cambio que introduce novedades y que modifica elementos ya existentes con el fin de mejorarlos o renovarlos. Es decir, es la realización que posibilita el cambio, transformación y mejora de la realidad existente.

La EESP Piura tienen la responsabilidad de fortalecer la competencia investigativa y la Innovación en sus estudiantes en el marco de lo establecido en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento de la Ley **DECRETO SUPREMO N° 004-2013-ED al establecer en el artículo 30 que las áreas de desempeño laboral de los docentes son : Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Formación Docente y la Innovación e Investigación** donde los profesores deben de diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación e investigación pedagógica que coadyuven a generar conocimientos sobre buenas prácticas docentes e innovaciones pedagógicas, orientados a mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes y al mismo tiempo incentivar en sus pares, prácticas investigativas e innovadoras que estimulen la creatividad y desarrollo docente.

c. Formación en responsabilidad social

En la EESP, asumimos la RESPONSABILIDAD SOCIAL como una acción de sensibilidad social, como una oportunidad para buscar el bien común, fortalecer los valores institucionales en el marco de los principios y fines de la educación peruana y de la Educación Superior y para el fortalecimiento del Rol de promotor social que debe de evidenciar los egresados de la EESP Piura.

Para ello, se fomenta el desarrollo de proyectos y actividades que mejoren el entorno social en el cual está ubicada la EESP "Piura", desde el enfoque de una Educación para el Desarrollo Sostenible e Intercultural. Implica realizar acciones de



intervención en situaciones focalizadas movilizando saberes, recursos involucrando actores educativos internos y aliados estratégicos.

Con este pilar se pretende involucrar a la EESP Piura a que asuma su rol social y fortalecer el impacto a la sociedad evidenciando el ejercicio de sus funciones, en el plano académico, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional.

COMPONENTES

El modelo se sustenta en enfoques y teorías en marcada con una visión sistémica en tres componentes:

a. Componente filosófico y Sociocultural

Siendo el hombre una realidad tremendamente compleja (Freud), el Modelo Educativo de la EESP "Piura" asume la concepción humanística integral orientada hacia el logro y perfeccionamiento de todas las dimensiones de la persona humana y que tiene como centro su crecimiento y mejora (Zabalza, 2002). Tomado del Modelo educativo de la UNF. p. 41. Por lo tanto, el ser humano es único e irreplicable, con una dignidad que posee en su esencia y que lo hace merecedor de respeto y valoración que busca lograr su autorrealización y la adquisición de una identidad profesional, cultural, social y humana, basada en lo ético, pero también en el conocimiento, la ciencia y la tecnología.

El modelo educativo busca el desarrollo de las dimensiones del ser humano:

- ✓ La dimensión del saber conocer con un conjunto de conocimientos, aprendizajes y experiencias vivenciales y el desarrollo de procesos cognitivos o mentales.
- ✓ La dimensión espiritual con la promoción y fortalecimiento de actitudes y valores, y poniendo de relevancia una formación profesional ética y deontológica fortaleciendo el saber ser y convivir.
- ✓ La dimensión corporal o motora para el desarrollo físico motriz con sus representaciones artísticas corporales y lúdicas fortaleciendo el saber hacer.
- ✓ La dimensión social, para favorecer la interacción social, los procesos de convivencia y el trabajo colaborativo.
- ✓ La dimensión comunicativa para mejorar los niveles de uso del lenguaje oral, escrito, simbólico en su interacción con otros y con la realidad.
- ✓ La dimensión ética, para acrecentar la capacidad de tomar decisiones asumiendo la responsabilidad de sus actos y mediante la práctica de valores.
- ✓ La dimensión laborar para amplificar la relación con el mundo del trabajo y su contribución a la autorrealización y a la sociedad.

En el componente sociocultural.

El término sociocultural hace referencia a cualquier proceso o fenómeno relacionado con los aspectos sociales y culturales de una comunidad o sociedad.

En la perspectiva cultural, cada pueblo experimenta la necesidad de practicar la educación como medio de salvaguardar, mejorar y transmitir sus características físicas, intelectuales, culturales y morales. La cultura, que representa el aspecto dinámico y medular de la estructura social, es a la vez el objeto de la educación, lo que le convierte en el medio fundamental con

que cuenta la sociedad para desarrollar y transmitir esa cultura. (Tomado del Modelo educativo – UNF. p. 42).

El modelo educativo de la EESP "Piura" asume que la educación es un fenómeno social, histórico e ideológico y la reconoce que tiene una fuerte influencia en el desarrollo de los ciudadanos, en cuanto a su desenvolvimiento individual y social. Así mismo que genera cultura, pero que se debe atender las manifestaciones de la cultura sistematizada; es decir, los procesos y productos culturales acumulados a lo largo de la historia y aceptados por los académicos en las diferentes áreas del saber y los aportes de la cultura cotidiana, o sea, las formas que tiene el hombre para conocer y enfrentar el mundo en situaciones de la vida diaria.

b. Componente Psicológico

Dentro de este componente psicológico se revalora los aportes de las diferentes teorías del aprendizaje que permitan tener una visión más integral del proceso de aprendizaje, considerando que el ser humano es un ser complejo y multidimensional; y así revalorar los aportes desde la neurofisiología, la conducta, el enfoque psicogenético y sociocultural. Es necesario romper con los enfoques dogmáticos que excluyen algunas perspectivas teóricas, así como el facilismo teórico de acomodarse a las teorías que están de moda, sin un criterio de criticidad sobre las mismas.

El modelo educativo de la EESP "Piura", se sustenta en los siguientes enfoques y teorías del aprendizaje:

Enfoque cognitivo

- ✓ Teoría Cognitiva.
- ✓ Teoría sociocultural.
- ✓ Teoría del aprendizaje significativo.
- ✓ Teoría socio cognitiva.

Enfoque socio crítico

c. Componente pedagógico

En esta sociedad del conocimiento en que vivimos, la educación ocupa un lugar preponderante para el progreso y desarrollo de las sociedades, obligando a los decisivos de los destinos de la educación a ubicarla a la vanguardia de los cambios e innovaciones pedagógicas.

El componente pedagógico del modelo educativo que ha asumido la EESP "Piura" se estructura a partir de una concepción filosófica del profesional que se desea formar y que responda a las necesidades del contexto. Es decir, el ideal de profesional transformador de realidades que la sociedad de hoy exige, según sus necesidades.

El componente pedagógico es coherente con la misión y visión de la institución, se sustenta desde un enfoque socio formativo y crítico, inclusivo, intercultural, ambiental, de calidad asumiendo como referentes a la sociedad del conocimiento, el pensamiento complejo, la incorporación a la tecnología y un diseño curricular por competencias.



Orienta la gestión curricular que implica la diversificación curricular, a la didáctica, a la evaluación y a la Planificación curricular.

El componente pedagógico del modelo que asumido la EESP Piura tiene en cuenta:

- ✓ El enfoque curricular por competencias.
- ✓ El pensamiento complejo.
- ✓ El pensamiento crítico y creativo.
- ✓ El desarrollo de habilidades cognitivas de alta demanda.
- ✓ El enfoque socio formativo.
- ✓ El enfoque de educación inclusiva e intercultural.
- ✓ El enfoque de educación ambiental.
- ✓ El enfoque igualdad de género.
- ✓ La incorporación de tic.
- ✓ El uso de recursos educativos.
- ✓ La Evaluación formativa.
- ✓ Las metodologías activas.
- ✓ El aprendizaje situado.
- ✓ La educación para el desarrollo sostenible.
- ✓ El emprendimiento.

Matriz de Directrices Pedagógicas

Macro Proceso Misional		Directrices Pedagógicas
Gestión de la Formación Inicial	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asumir un modelo curricular coherente al modelo educativo institucional y el DCBN de cada programa que permita establecer planes de estudios expresados en cursos y módulos articulados al perfil de egreso, organizados mediante componentes curriculares. ➤ Actualizar periódicamente el PCI, de acuerdo a las exigencias y necesidades del contexto. ➤ Fomentar la identidad regional y el emprendimiento de manera transversal. ➤ Diversificación y Planificación curricular pertinente con sílabos y sesiones de aprendizajes alineados. ➤ Plantear situaciones de aprendizajes del contexto como medio para generar conflictos cognitivos, desarrollar el pensamiento sistémico, la interdisciplinariedad y la articulación de la teoría y práctica. ➤ Fomentar la autonomía y la vivencia de los valores institucionales. ➤ Gestionar un clima de aprendizaje basado en el respeto y la convivencia armónica. ➤ Desarrollar aprendizajes situados y enseñanza de calidad basada en enfoque formativo socio constructivista. ➤ Orientar el desarrollo del pensamiento crítico y la creatividad. ➤ Lograr aprendizajes significativos y el desempeño ético. ➤ Desarrollar proyectos interdisciplinarios y tras disciplinares. ➤ Utilizar la retroalimentación promoviendo la evaluación formativa. ➤ Usar las TIC y los recursos educativos convencionales y no convencionales como medios para lograr aprendizajes significativos. ➤ Operativizar y vivenciar los enfoques transversales desde los cursos y módulos formativos. ➤ Asumir el rol mediador del aprendizaje. ➤ Asegurar un clima pertinente para el aprendizaje.

Macro Proceso Misional		Directrices Pedagógicas
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitorear el desempeño de los docentes formadores. ➤ Promover el desarrollo de habilidades lingüísticas comunicativas, con énfasis en la producción de textos. ➤ Fomentar la investigación y el desarrollo de proyectos de responsabilidad social desde los diferentes cursos y módulos. ➤ Desarrollar actividades extracurriculares para fortalecer el perfil del egresado. ➤ Gestionar la actualización y el uso de la biblioteca virtual y repositorio de los diferentes programas de estudios. ➤ Gestionar el seguimiento del logro de las competencias del perfil de egreso a través de la implementación de un sistema de evaluación de corte al V y X ciclo estableciendo planes de mejora. ➤ Implementación de planes de monitoreo y acompañamiento docente, como mecanismo de mejora del desempeño profesional de los docentes formadores.
	Práctica Pre-Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enfatizar las experiencias de aprendizaje en contextos reales. ➤ Brindar el acompañamiento docente necesario en las prácticas. ➤ Promover el intercambio académico a través de pasantillas. ➤ Asegurar el monitoreo a la práctica profesional en condiciones favorables y ejecución de presupuesto. ➤ Involucrar a actores educativos externos en la práctica pre profesional. ➤ Evaluar periódicamente el logro de las competencias adquiridas en la práctica pre profesional.
	Participación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asegurar la participación en actividades de responsabilidad social y ambiental. ➤ Institucionalizar la participación de los estudiantes en la actualización de los instrumentos de gestión. ➤ Fortalecer la participación democrática en proceso de elecciones de representante de estudiantes, administrativo y docentes. ➤ Involucramiento del Consejo asesor en la toma de decisiones institucionales.
	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brindar servicio eficiente de tutoría, consejería académica, pastoral, bolsa de trabajo y tópicos a los estudiantes.
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Potenciar la producción intelectual y comunicación de las investigaciones. ➤ Potenciar la investigación e innovación en las prácticas pedagógicas.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de Capacidades de docentes formadores y directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar planes de capacitaciones y especializaciones a los docentes formadores de la EESP Piura. ➤ Asegurar espacios de reflexión inter aprendizaje sobre la práctica docente. ➤ Desarrollar habilidades socioemocionales en los docentes formadores.

Macro Proceso Misional		Directrices Pedagógicas
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilizar a los docentes en el rol investigador y Promotor social. ➤ Fortalecer capacidades investigativas en los docentes formadores de la EESPP "PIURA". ➤ Apertura de espacios y/o encuentros para fortalecer competencias en los docentes. ➤ Implementar mecanismos de organización para la selección del personal docente y su seguimiento de su desarrollo profesional. ➤ Establecer mecanismos de estímulos y reconocimientos para docentes que aplican las competencias adquiridas en los eventos de capacitación. ➤ Desarrollar habilidades comunicativas para la producción científica. ➤ Desarrollar habilidades tecnológicas para el uso de los entornos virtuales, la estadística y software para la investigación. ➤ Fortalecer el manejo metodológico de la investigación científica. ➤ Elaborar un Plan de Intervención Pedagógica de investigación e innovación. ➤ Elaborar Proyectos de Investigación desde las áreas curriculares de la Formación Docente y de Problemas sociales vinculados a la educación.
Gestión de la Formación Continua	Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brindar servicio eficiente de capacitación, perfeccionamiento y especialización a los docentes en servicio. ➤ Promocionar los programas de formación continua en el ámbito local y regional. ➤ Fortalecer capacidades y habilidades de los participantes en los planes de capacitación y perfeccionamiento docentes. ➤ Llevar una data actualizada de las certificaciones emitidas.
	Investigación e Innovación en la Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación de trabajos de investigación con fines de certificación. ➤ Publicación de trabajos de investigación e innovación en diferentes medios. ➤ Llevar una data actualizada de investigaciones realizadas por participantes del programa de formación continua.
Admisión		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizar el proceso de admisión teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por el MINEDU. ➤ Garantizar el proceso de admisión de manera eficiente. ➤ Seleccionar estudiantes que cuenten con las competencias básicas para el ejercicio del rol del docente. ➤ Actualización del Reglamento y Prospecto de Admisión.
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Gestión de Bienestar para la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brindar un servicio a estudiantes, personal administrativo y docente en atención a los servicios de tutoría, consejería y tópicos. ➤ Promover los servicios de salud en el ámbito institucional del IESPP "Piura". ➤ Asegurar el servicio oportuno de consejería, tutoría y tópicos a los actores directos del instituto.
	Fomento de empleabilidad para egresados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asegurar la promoción de la bolsa de trabajo en beneficio de los estudiantes. ➤ Promover la conformación del consejo estudiantil de manera democrática. ➤ Orientar el emprendimiento en los estudiantes de los últimos ciclos del IESPP "Piura".
Seguimiento a Egresados	Seguimiento y apoyo a los egresados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimizar de manera pertinente y oportuna los mecanismos para atender las demandas de los egresados. ➤ Actualizar los mecanismos de evaluación del perfil del egresado para la mejora de los currículos de los programas de estudio.

Macro Proceso Misional		Directrices Pedagógicas
		<ul style="list-style-type: none">➤ Gestionar la experiencia del egresado en beneficio del perfil de egreso del estudiante en formación docente.➤ Fortalecer las competencias de los egresados mediante la interacción de entornos virtuales.➤ Implementar en servicio logístico y presupuestal para atender las necesidades, intereses y demandas de los egresados.

IX. MONITOREO Y EVALUACIÓN ANUAL

Matriz de Evaluación de Resultados del PEI

OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 1. Fortalecer la gestión de la dirección involucrando a los diferentes actores educativos para brindar un servicio educativo eficiente en la institución.	N° 1.1. Proceso de Gestión de Dirección eficiente con actores educativos comprometidos para satisfacción del cliente.	N° 1.1.1. Variación anual del logro de las actividades del Plan de mejora del proceso de Gestión de la Dirección.	Dirección General	2020	30%	200%	
				2021	50%	67%	
				2022	75%	50%	
				2023	90%	20%	
				2024	100%	11.1%	
N° 2. Fortalecer la gestión de la calidad en el marco del MSE y modelo de acreditación para brindar un servicio educativo eficiente a la población objetivo de la institución.	N° 2.1. Proceso de Gestión de la calidad con planeamiento estratégico, monitoreo y evaluación formativa, y planes de mejora para el desarrollo institucional.	N° 2.1.1. Variación anual de procesos evaluados y con planes de mejora transitando.	Comité de Calidad Institucional	2020	4	300%	
				2021	8	100%	
				2022	12	50%	
				2023	16	33.3%	
				2024	22	37.5%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 2. Fortalecer la gestión de la calidad en el marco del MSE y modelo de acreditación para brindar un servicio educativo eficiente a la población objetivo de la institución.	N° 2.2. Servicio Educativo de calidad y con Programas de estudios acreditados por el Sineace para la comunidad educativa.	N° 2.2.1. Variación anual del cumplimiento de los estándares del Modelo de Acreditación del SINEACE por programa de estudio.	Comité de Calidad Institucional	2020	7	100%	
				2021	10	43%	
				2022	17	70%	
				2023	34	100%	
				2024	34	0	
N° 3. Optimizar el proceso de admisión: modalidad ordinaria y por exoneración para la captación de estudiantes talentos y egresados de la Educación Básica.	N° 3.1. Proceso de admisión institucional con mecanismos eficientes para captar a estudiantes talentos (primeros puestos) y egresados de la Educación Básica para los diferentes programas de estudios.	N° 3.1.1. Variación anual de postulantes e ingresantes por modalidad ordinaria y exoneración según metas de atención aprobadas por programa de estudio.	Secretaria Académica Comisión de Admisión	2020	100% 150%	17.6% 66.7%	
				2021	150% 200%	50% 33.3%	
				2022	200% 250%	33.3% 25%	
				2023	250% 300%	25% 20%	
				2024	300% 400%	20% 33.3%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	N° 4.1.1. Variación anual de sílabos y sesiones pertinentes y alineadas al PCI.	Unidad Académica	2020	20%	300%	
				2021	40%	100%	
				2022	70%	75%	
				2023	90%	28.6%	
				2024	100%	11.10%	
N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	N° 4.1.2. Variación anual de docentes que mejoran su desempeño a través de programas de monitoreo y acompañamiento pedagógico.	Unidad Académica Unidad de Formación Continua Coordinadores	2020	12	140%	
				2021	18	50%	
				2022	24	33.3%	
				2023	28	16.7%	
				2024	31	10.7%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	4.1.3. Variación anual del número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando por programa de estudios.	Unidad Académica	2020	1	100%	
				2021	3	200%	
				2022	4	33.3%	
				2023	5	25%	
				2024	7	40%	
N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	4.1.4. Variación anual del número de Repositorios de materiales y recursos educativos, funcionando por programa de estudios de FID.	Unidad Académica	2020	1	0%	
				2021	3	200%	
				2022	4	33.3%	
				2023	5	25%	
				2024	7	40%	
N° 4 Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	N° 4.1.5. Variación anual de los estudiantes de FID de la EESPP que logran las competencias del perfil de egreso durante su formación profesional docente.	Unidad Académica	2020	0%	0%	
				2021	60%	100%	
				2022	70%	17%	
				2023	80%	14%	
				2024	90%	13%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 5. Gestionar la Practica Pre Profesional de manera eficiente y colegiada en la formación Inicial Docente	N° 5.1. Práctica Pre Profesional implementada con seguimiento eficiente para el logro de las competencias durante las practicas pre profesionales de los estudiantes.	N° 5.1.1. Variación anual de estudiantes que reciben seguimiento a las competencias adquiridas en las prácticas pre profesionales para el logro del perfil de egreso.	Unidad Académica Coordinadora de Práctica e Investigación	2020	40%	300%	
				2021	60%	50%	
				2022	70%	16.7%	
				2023	80%	14.3%	
				2024	90%	12.5%	
N°6. Mejorar el seguimiento al desempeño de los estudiantes de los diferentes Programas de estudio.	N° 6.1. Sistema integral de seguimiento e intervención oportuna al desempeño académico de los estudiantes de los programas de estudios.	N° 6.1.1. Variación anual del avance del sistema integral del seguimiento al desempeño de los estudiantes.	Unidad Académica Coordinadores de Programa Coordinadora de Práctica e Investigación.	2020	20%	100%	
				2021	50%	150%	
				2022	70%	40%	
				2023	90%	28.6%	
				2024	100%	11.1%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 7. Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación de los estudiantes.	N° 7.1. Enseñanza centrada en desarrollar el pensamiento crítico, la investigación e innovación pertinente a los estudiantes.	N° 7.1.1. Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.	Unidad Académica Unidad de Investigación Coordinadora de Práctica e Investigación.	2020	2	100%	
				2021	4	100%	
				2022	6	50%	
				2023	8	33.3%	
				2024	10	25%	
N° 8. Gestionar la participación de los estudiantes en actividades institucionales y extracurriculares que contribuyen a su formación.	N° 8.1. Formación Inicial Docente fortalecida con actividades institucionales y extracurriculares por programas de estudios.	N° 8.1.1. Variación anual de participación y satisfacción de los estudiantes en las actividades Institucionales y extracurriculares de los programas de estudio.	Unidad Académica	2020	30%	300%	
				2021	50%	66.7%	
				2022	70%	40%	
				2023	80%	14.3%	
				2024	90%	12.5%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 9. Desarrollar el rol social en los actores educativos implementando actividades de responsabilidad social y ambientales.	N° 9.1. Servicio educativo fortalecido en el desarrollo de actividades de responsabilidad social y ambientales.	N° 9.1.1. Variación anual del número de las actividades de responsabilidad social y ambiental realizadas.	Unidad de Investigación	2020	2 1	100% 100%	
			Coordinador de Secundaria	2021	3 2	50% 100%	
				2022	4 3	33% 50%	
				2023	5 4	25% 33%	
				2024	6 5	20% 25%	
N°10. Fortalecer el desempeño docente para que brinde un servicio eficiente en la Formación inicial docente.	N° 10.1. Desempeño docente en la gestión pedagógica fortalecida y reconocida permanentemente.	N° 10.1.1. Variación anual de eventos de fortalecimiento de capacidades y docentes reconocidos que aplican las competencias adquiridas.	Dirección General	2020	2 16	100% 100%	
			Unidad Académica	2021	4 20	100% 25%	
				2022	5 24	25% 20%	
			Formación Continua	2023	6 28	20% 16.7%	
				2024	7 31	16.6% 10.7%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N°11. Gestionar el rol investigador, innovador y la producción científica e intelectual de los docentes.	N° 11.1. Producción de trabajos de investigación, innovación y producción científica e intelectual realizado por docentes difundidos al servicio de la comunidad educativa.		Unidad de Investigación	2020	5 (ensayos) 2 (Libros) 1 (Inv) 1(art, cient)	150% 100% 0% 100%	
				2021	11 3 2 2	120% 50% 100% 100%	
				2022	15 4 3 3	36.4% 33.3% 50% 50%	
				2023	20 5 4 4	33.3% 25% 33.3% 33.3%	
				2024	30 6 5 5	50% 20% 25% 25%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 12. Optimizar el servicio de formación continua atendiendo de manera pertinente las demandas educativas de los egresados, docentes y público en general del ámbito local y regional.	N° 12.1. Servicio de Formación Continua pertinente para los egresados, docentes y público interesado.	N° 12.1.1. Variación anual de participantes satisfechos del servicio de formación en servicio, certificados y registrados.	Formación Continua	2020	60%	100%	
				2021	70%	16.7%	
				2022	80%	14.3%	
				2023	90%	12.5%	
				2024	95%	5.6%	
N°13. Mejorar el servicio de bienestar institucional para atender las necesidades de la comunidad educativa.	N° 13.1. Servicio de bienestar implementado que atiende de manera pertinente y eficiente las necesidades de los estamentos institucionales.	N° 13.1.1. Variación anual de acciones implementada del servicio de bienestar y de usuarios satisfechos por la atención recibida.	Jefatura de Bienestar y Empleabilidad.	2020	30% 20%	50% 75%	
				2021	50% 30%	66.7% 50%	
				2022	70% 50%	40% 66.7%	
				2023	80% 70%	14.3% 40%	
				2024	100% 90%	25% 28.6%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 14. Fortalecer los mecanismos de seguimiento a los egresados de la institución.	N° 14.1. Servicio educativo con mecanismos adecuados para mantener vínculo de comunicación, interacción y seguimiento de sus egresados.	N° 14.1.1. Variación anual del número de egresados que mantiene vínculos de comunicación e interacción con la institución.	Secretaría Académica	2020	20%	100%	
			Unidad Académica	2021	40%	100%	
			Formación Continua	2022	60%	50%	
				2023	70%	16.4%	
				2024	80%	14.3%	
N°15. Gestionar eficientemente los recursos financieros de la institución.	N° 15.1. Administración eficiente de los recursos financieros en la institución.	N° 15.1.1. Variación anual del gasto presupuestado para cubrir las actividades institucionales.	Unidad Administrativa	2020	50%	51.1%	
				2021	90%	80%	
				2022	92%	2.2%	
				2023	94%	2.2%	
				2024	96%	2.2%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 16. Mejorar la gestión logística y abastecimiento institucional.	N°16.1. Servicio logístico y de abastecimiento eficiente para atender requerimientos institucionales.	N° 16.1.1. Variación anual de tareas del plan de implementación para el área de almacén y de requerimientos logísticos atendidos satisfactoriamente.	Unidad de administración Encargado de Almacén.	2020	3 40%	50% 60%	
				2021	4 65%	33.3% 62.5%	
				2022	5 75%	25% 15.4%	
				2023	5 85%	0% 13.3%	
				2024	5 90%	0% 5.9%	
N° 17. Optimizar la gestión del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento de la institución.	N° 17.1. Gestión eficiente del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento para los programas de estudio.	N° 17.1.1. Variación anual de intervenciones para lograr los objetivos del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento de la institución.	Unidad Administrativa	2020	4	100%	
				2021	8	100%	
				2022	12	100%	
				2023	16	50%	
				2024	16	33%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 18 Mejorar el proceso de la Gestión de Riesgos y Seguridad según demanda de la comunidad educativa.	N° 18.1. Servicio de Seguridad y Gestión de Riesgos organizada e implementada para beneficio de la comunidad educativa.	N° 18.1.1. Variación anual del cumplimiento de las acciones o tareas del plan de seguridad y gestión de riesgos institucional.	Unidad Administrativa	2020	20%	300%	
				2021	50%	150%	
				2022	70%	40%	
				2023	90%	28.6%	
				2024	100%	11%	
N°19.Mejorar el proceso de la Gestión del recurso humano institucional para un eficiente desempeño laboral del personal docente y administrativo.	N° 19.1. Proceso de Gestión del recurso humano eficiente que contribuye al desempeño laboral institucional.	N° 19.1.1. Variación anual del cumplimiento del plan de ordenamiento y organización del proceso de la gestión del recurso humano institucional.	Unidad Administrativa	2020	40%	100%	
				2021	60%	50%	
				2022	80%	33.3%	
				2023	90%	12.5%	
				2024	100%	11%	
N° 20. Mejorar el sistema de información y comunicación de la institución para optimizar la gestión de los usuarios internos y externos.	N° 20.1. Servicio de información y comunicación pertinente a las necesidades de los usuarios internos y externos.	N° 20.1.1. Variación anual de la implementación eficiente del sistema información y comunicación institucional.	Unidad Administrativa	2020	20%	100%	
				2021	50%	150%	
				2022	70%	40%	
				2023	90%	28.6%	
				2024	100%	11%	



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	LOGROS ESPERADOS			DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
				AÑO	META MULTIANUAL PROGRAMADA	VARIACIÓN ANUAL	
N° 21. Optimizar el servicio de atención al usuario para brindar un servicio educativo eficiente a la comunidad educativa.	N° 21.1. Servicio de Atención al usuario implementada y aceptada por público beneficiario.	N° 21.1.1. Variación anual de avance de tareas para la implementación y de la satisfacción por el servicio de atención al usuario.	Unidad Administrativa	2020	2 25%	100% 400%	
				2021	3 50%	50% 100%	
				2022	4 70%	33.3% 40%	
				2023	2 80%	-50% 14.3%	
				2024	12 90%	500% 12.5%	
N° 22. Mejorar el servicio de la asesoría legal institucional.	N° 22.1. Asesoría legal implementada que oriente y/o maneja los aspectos legales institucionales.	N° 22.1.1. Variación anual de cumplimiento de tareas programadas para la implementación de asesoría legal.	Unidad Administrativa	2020	3	200%	
				2021	4	33.3%	
				2022	7	75%	
				2023	7	0%	
				2024	7	0%	



Matriz de Monitoreo del PEI - 2020 - 2024

OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
				Año	Meta Programada	1T A - J	2T J - S	3T O - D	
N°1. Fortalecer la gestión de la dirección involucrando a los diferentes actores educativos para brindar un servicio educativo eficiente en la institución.	N° 1.1. Proceso de Gestión de Dirección eficiente con actores educativos comprometidos para satisfacción del cliente.	N° 1.1.1. Variación anual del logro de las actividades del Plan de mejora del proceso de Gestión de la Dirección.	Dirección General	2020	30%				
				2021	50%				
				2022	75%				
				2023	90%				
				2024	100%				
N° 2. Fortalecer la gestión de la calidad en el marco del MSE y modelo de acreditación para brindar un servicio educativo eficiente a la población objetivo de la institución.	N° 2.1. Proceso de Gestión de la calidad con planeamiento estratégico, monitoreo y evaluación formativa, y planes de mejora para el desarrollo institucional.	N° 2.1.1. Variación anual de procesos evaluados y con planes de mejora transitando.	Comité de calidad Institucional	2020	4				
				2021	8				
				2022	12				
				2023	16				
				2024	22				



OBJETIVO	LÍNEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
N° 2. Fortalecer la gestión de la calidad en el marco del MSE y modelo de acreditación para brindar un servicio educativo eficiente a la población objetivo de la institución.	N° 2.2. Servicio Educativo de calidad y con Programas de estudios acreditados por el Sineace para la comunidad educativa.	N° 2.2.1. Variación anual del cumplimiento de los estándares del Modelo de Acreditación del SINEACE por programa de estudio.	Comité de Calidad Institucional	2020	7				
				2021	10				
				2022	17				
				2023	34				
				2024	37				
N° 3. Optimizar el proceso de admisión: modalidad ordinaria y por exoneración para la captación de estudiantes talentos y egresados de la Educación Básica.	N° 3.1. Proceso de admisión institucional con mecanismos eficientes para captar a estudiantes talentos (primeros puestos) y egresados de la Educación Básica para los diferentes programas de estudios.	N° 3.1.1. Variación anual de postulantes e ingresantes por modalidad ordinaria y exoneración según metas de atención aprobadas por programa de estudio.	Secretaría Académica Comisión de Admisión	2020	100% P. exo. 150% P. ord				
				2021	150% P. exo. 200% P. ord				
				2022	200% P. exo. 250% P. ord				
				2023	250% P. exo.				



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
					300% P. ord				
				2024	300% P. exo. 400% P. ord				
N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	N° 4.1.1. Variación anual de sílabos y sesiones pertinentes y alineadas al PCI.	Unidad Académica.	2020	20%				
				2021	40%				
				2022	70%				
				2023	90%				
				2024	100%				
N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	N° 4.1.2. Variación anual de docentes que mejoran su desempeño a través de programas de monitoreo y acompañamiento pedagógico.	Unidad Académica Unidad de Formación Continua Coordinadores	2020	12				
				2021	18				
				2022	24				
				2023	28				
				2024	31				



OBJETIVO	LÍNEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	4.1.3. Variación anual del número de bibliotecas físicas y virtuales funcionando por programa de estudios.	Unidad Académica	2020	1				
				2021	3				
				2022	4				
				2023	5				
				2024	7				
N° 4. Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de estudio.	4.1.4. Variación anual del número de Repositorios de materiales y recursos educativos, funcionando por programa de estudios de FID.	Unidad Académica	2020	1				
				2021	3				
				2022	4				
				2023	5				
				2024	7				
N° 4 Mejorar la gestión académica de los Programas de Estudios de FID, que oferta de ESSP Piura.	N° 4.1. Proceso de gestión de la formación académica de los estudiantes de FID, pertinente alineada y evaluada en los Programas de	N° 4.1.5. Variación anual de los estudiantes de FID de la EESSP que logran las competencias del perfil de egreso durante su	Unidad Académica	2020	0%				
				2021	60%				
				2022	70%				



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
				AÑO	VALOR	2020	2021	2022	
	estudio.	formación profesional docente.		2023	80%				
				2024	90%				
N° 5. Gestionar la Practica Pre Profesional de manera eficiente y colegiada en la formación Inicial Docente.	N° 5.1. Práctica Pre Profesional implementada con seguimiento eficiente para el logro de las competencias durante las practicas pre profesionales de los estudiantes.	N° 5.1.1. Variación anual de estudiantes que reciben seguimiento a las competencias adquiridas en las prácticas pre profesionales para el logro del perfil de egreso.	Unidad Académica Coordinadora de área de práctica e investigación	2020	40%				
				2021	60%				
				2022	70%				
				2023	80%				
				2024	90%				
N°6. Mejorar el seguimiento al desempeño de los estudiantes de los diferentes Programas de estudio.	N° 6.1. Sistema integral de seguimiento e intervención oportuna al desempeño académico de los estudiantes de los programas de estudios.	N° 6.1.1. Variación anual del avance del sistema integral del seguimiento al desempeño de los estudiantes.	Unidad Académica Coordinadores de programa Coordinadora de área de práctica e investigación	2020	20%				
				2021	50%				
				2022	70%				
				2023	90%				
				2024	100%				



OBJETIVO	LÍNEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
N° 7. Desarrollar el pensamiento crítico y las competencias en investigación e innovación de los estudiantes.	N° 7.1. Enseñanza centrada en desarrollar el pensamiento crítico, la investigación e innovación pertinente a los estudiantes.	N° 7.1.1. Variación anual de trabajos de investigación e innovación de los estudiantes.	Unidad Académica	2020	2				
			Unidad de investigación	2021	4				
				2022	6				
				2023	8				
				2024	10				
N° 8. Gestionar la participación de los estudiantes en actividades institucionales y extracurriculares que contribuyen a su formación.	N° 8.1. Formación Inicial Docente fortalecida con actividades institucionales y extracurriculares por programas de estudios.	N° 8.1.1. Variación anual de participación y satisfacción de los estudiantes en las actividades Institucionales y extracurriculares de los programas de estudio.	Unidad Académica	2020	30%				
			Unidad de investigación	2021	50%				
				2022	70%				
				2023	80%				
				2024	90%				
N° 9. Desarrollar el rol social en los actores educativos institucionales implementando actividades de responsabilidad	N° 9.1. Servicio educativo fortalecido en el desarrollo de actividades de responsabilidad social y ambientales.	N° 9.1.1. Variación anual del número de las actividades de responsabilidad social y ambiental realizadas.	Unidad de Investigación	2020	2 ARS				
			Coordinador de secundaria		1 Amb.				
					2021	2 ARS			
				1 Amb.					



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
				Año	Meta	Avance	Porcentaje	Observaciones	
social y ambientales.				2022	2 ARS 1 Amb.				
				2023	2 ARS 1 Amb.				
				2024	2 ARS 1 Amb.				
				2020	2 ev.desar 16 doc.com				
N°10. Fortalecer el desempeño docente para que brinde un servicio eficiente en la Formación inicial docente.	10.1. Desempeño docente en la gestión pedagógica fortalecida y reconocida permanentemente.	N° 10.1.1. Variación anual de eventos de fortalecimiento de capacidades y docentes reconocidos que aplican las competencias adquiridas.	Dirección General Unidad Académica Unidad de Formación Continua	2021	4 ev.desar 20 doc.com				
				2022	5 ev.desar 24 doc.com				
				2023	6 ev.desar 28 doc. com				
				2020	2 ev.desar 16 doc.com				



OBJETIVO	LÍNEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
				2024	7 ev.desar 31doc.com				
N°11. Gestionar el rol investigador, innovador y la producción científica e intelectual de los docentes.	N°11.1. Producción de trabajos de investigación, innovación y producción científica e intelectual realizado por docentes difundidos al servicio de la comunidad educativa.		Unidad de Investigación	2020	5 Ensy. 2 Lib. 1 Inv 1 Art. C				
				2021	11 Ensy. 3 Lib. 2 Inv 2 Art. C				
				2022	15 Ensy. 4 Lib. 3 Inv 3 Art. C				
				2023	20 Ensy. 5 Lib. 4 Inv 4 Art. C				
				2024	30 Ensy. 6 Lib. 5 nv 5 Art. C				



OBJETIVO	LÍNEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
N° 12. Optimizar el servicio de formación continua atendiendo de manera pertinente las demandas educativas de los egresados, docentes y público en general del ámbito local y regional.	N° 12.1. Servicio de Formación Continua pertinente para los egresados, docentes y público interesado.	N° 12.1.1. Variación anual de participantes satisfechos del servicio de formación en servicio, certificados y registrados.	Formación Continua	2020	60%				
				2021	70%				
				2022	80%				
				2023	90%				
				2024	95%				
N°13. Mejorar el servicio de bienestar institucional para atender las necesidades de la comunidad educativa.	13.1. Servicio de bienestar implementado que atiende de manera pertinente y eficiente las necesidades de los estamentos institucionales.	N° 13.1.1. Variación anual de acciones implementada del servicio de bienestar y de usuarios satisfechos por la atención recibida.	Jefatura de Bienestar y empleabilidad.	2020	30% acc.serv.UBE				
					20% Us.satisf.				
				2021	50% acc.serv.UBE				
	30% Us.satisf.								
	2022	70% acc.serv.UBE							
	50% Us.satisf.								



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
				AÑO	VALOR	2020	2021	2022	
				2023	80% acc.serv.UBE				
					70% Us.satisf.				
				2024	100% acc.serv.UBE				
					90% Us.satisf.				
N° 14. Fortalecer los mecanismos de seguimiento a los egresados de la institución.	N° 14.1. Servicio educativo con mecanismos adecuados para mantener vínculo de comunicación, interacción y seguimiento de sus egresados.	N° 14.1.1. Variación anual del número de egresados que mantiene vínculos de comunicación e interacción con la institución.	Secretaria académica	2020	20%				
			Unidad Académica	2021	40%				
				2022	60%				
			Formación Continua	2023	70%				
				2024	80%				
N°15. Gestionar eficientemente los recursos financieros de la institución.	15.1. Administración eficiente de los recursos financieros en la institución.	N° 15.1.1. Variación anual del gasto presupuestado para cubrir las actividades institucionales.	Unidad Administrativa	2020	50%				
				2021	90%				
				2022	92%				
				2023	94%				
				2024	96%				



OBJETIVO	LÍNEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
N° 16. Mejorar la gestión logística y abastecimiento institucional.	N°16.1. Servicio logístico y de abastecimiento eficiente para atender requerimientos institucionales.	N°16.1.1. Variación anual de tareas del plan de implementación para el área de almacén y de requerimientos logísticos atendidos satisfactoriamente.	Unidad de administración Encargado de almacén.	2020	3 Tar.cumpl. 40% R.atend.sat				
				2021	4 Tar.cumpl. 65% R.atend.sat				
				2022	5 Tar.cumpl. 75% R.atend.sat				
				2023	5 Tar.cumpl. 85% R.atend.sat				
				2024	5 Tar.cumpl. 90% R.atend.sat				
N° 17. Optimizar la gestión del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento de	N° 17.1. Gestión eficiente del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la infraestructura y equipamiento para los programas de	N° 17.1.1. Variación anual de intervenciones para lograr los objetivos del Plan de ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de la	Unidad Administrativa	2020	4				
				2021	8				
				2022	12				
				2023	16				



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
				AÑO	VALOR	2020	2021	2022	
la institución.	estudio.	infraestructura y equipamiento de la institución.		2024	16				
N° 18. Mejorar el proceso de la Gestión de Riesgos y Seguridad según demanda de la comunidad educativa.	N° 18.1. Servicio de Seguridad y Gestión de Riesgos organizada e implementada para beneficio de la comunidad educativa.	N° 18.1.1. Variación anual del cumplimiento de las acciones o tareas del plan de seguridad y gestión de riesgos institucional.	Unidad administrativa	2020	20%				
				2021	50%				
				2022	70%				
				2023	90%				
				2024	100%				
N°19. Mejorar el proceso de la Gestión del recurso humano institucional para un eficiente desempeño laboral del personal docente y administrativo.	19.1. Proceso de Gestión del recurso humano eficiente que contribuye al desempeño laboral institucional.	N° 19.1.1. Variación anual del cumplimiento del plan de ordenamiento y organización del proceso de la gestión del recurso humano institucional.	Unidad administrativa	2020	40%				
				2021	60%				
				2022	80%				
				2023	90%				
				2024	100%				
N° 20. Mejorar el sistema de información y comunicación de	N°20.1. Servicio de información y comunicación pertinente a las	N° 20.1.1. Variación anual de la implementación eficiente del	Unidad administrativa	2020	20%				
				2021	50%				



OBJETIVO	LINEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
				AÑO	VALOR	2020	2021	2022	
la institución para optimizar la gestión de los usuarios internos y externos.	necesidades de los usuarios internos y externos.	sistema información y comunicación institucional.		2022	70%				
				2023	90%				
				2024	100%				
N° 21. Optimizar el servicio de atención al usuario para brindar un servicio educativo eficiente a la comunidad educativa.	N° 21.1. Servicio de Atención al usuario implementada y aceptada por público beneficiario.	N° 21.1.1. Variación anual de avance de tareas para la implementación y de la satisfacción por el servicio de atención al usuario.	Unidad administrativa.	2020	2 Nº t.c. 25% Usu.satisf.				
				2021	3 Nº t.c. 50% Usu.satisf.				
				2022	4 Nº t.c. 70% Usu.satisf.				
				2023	2 Nº t.c. 80% Usu.satisf.				
				2024	12 Nº t.c. 90% Usu.satisf.				



OBJETIVO	LÍNEA ESTRATÉGICA	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA	META MULTIANUAL		AVANCE DEL INDICADOR			OBSERVACIONES
N° 22. Mejorar el servicio de la asesoría legal institucional.	N° 22.1. Asesoría legal implementada que oriente y/o maneja los aspectos legales institucionales.	N° 22.1.1. Variación anual de cumplimiento de tareas programadas para la implementación de asesoría legal.	Unidad administrativa	2020	3				
				2021	4				
				2022	7				
				2023	7				
				2024	7				

INFORME DE EVALUACION DE RESULTADOS DEL PEI – AÑOS 2020 - 2024

Fecha:

1. Resumen Ejecutivo
2. Análisis contextual
3. Evaluación del cumplimiento de los logros esperados
4. Propuestas para mejorar la estrategia
5. Conclusiones y recomendaciones



X. Referencias Bibliográfica

Aliaga, C (2011). *Fundamentos de la Gestión Pública*. Ecitec S.A Lima.

Armijos, M; (2009) *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública* ILPES/CEPAL.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social- CONEVAL (2011): *Guía para la construcción de la Matriz de Indicadores para Resultados*. México.

Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público - Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL 2009.

Módulo I. *Planeamiento Estratégico y Gestión Institucional* – ESAN.

Módulo IV. *Planeamiento Integral – Instrumento de Gestión*. MED 2003 Modelo Educativo.

Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior- SINEACE –Perú 2016.

Minedu, (2019). *Guía metodológica para la formulación del proyecto educativo institucional – PEI de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica*. Perú.

Proyecto Educativo Regional de Piura.

Proyecto Educativo Nacional. Perú.



ANEXOS





INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "PIURA"

D.S. N° 08-83-ED: 09/03/83 D.S. N° 017-02-ED: 18/08/02
R.D. N° 136-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID : 04/05/16 - REVALIDACIÓN

INSTITUCIÓN ACREDITADA

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"



Resolución Directoral N° 198 -2019-DG-IESPP "Piura"

Veintiséis de Octubre, 13 SET. 2019

CONSIDERANDO:

Que, en el marco del sustento legal de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior públicos y privados así como el desarrollo de la carrera pública docente de los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior públicos;

Que, con Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU se aprueba el Modelo del Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica el mismo que corresponde a un esquema institucional, organizacional y sistémico específico que asegura componentes pedagógicos y de gestión institucional como proceso;

Que, el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Piura" cuenta con los documentos de Gestión PEI, PAT, RI, que responden a los lineamientos del Ministerio de Educación, los cuales son necesarios reformularlos y por elaborar el Manual de Procesos Académicos, en el marco de la normativa del Sector Educación, así como del Planeamiento Estratégico, Modernización de la Gestión Pública y Gestión de Recursos Humanos en el Estado, de la RVM. N° 082-2019-MINEDU - Norma Técnica para la elaboración de los Instrumentos de Gestión Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular Institucional (PCI), Reglamento Institucional (RI) y Manual de Procedimientos Administrativos (MPA);

Que, para reformular los Documentos de Gestión: PEI, PAT, RI y elaborar el Manual de Procesos Académicos, se debe conformar una Comisión, que tendrá por función direccionar el proceso en el marco de la RVM. N° 082-2019-MINEDU y Guía Metodológica propuesta por la DIFOID de una manera participativa y elabore propuesta acorde a los dispositivos legales vigentes;

De conformidad con los documentos y de acuerdo a las atribuciones conferidas en la Ley N° 30512: Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, así como también por la RDR. N° 0086/2019;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: CONFORMAR LA COMISION PARA REESTRUCTURACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Institucional (RI) y para ELABORAR EL MANUAL DE PROCESOS ACADÉMICOS (MPA) del Instituto de Educación Superior Pedagógico "Público "Piura", como a continuación se indica:

1. Dr. Mario Luciano Sandoval Rosas – Presidente
2. Lic. Pedro Miguel Fiestas Eche – Jefe de Unidad Académica
3. Lic. María Sara Antón y Pérez - Secretaria Académica
4. Dr. Santos Javier Castillo Romero – Docente
5. Mg. María del Rosario García Cortegana – Docente
6. Sr. Juan Ricardo Talledo Requena – Jefe (e) Área Administrativa
7. Srta. Juleizi Susiree Morales Castillo - Estudiante

Artículo Segundo: RESPONSABILIZAR a sus integrantes cumplan su función en el desarrollo de la reestructuración del documento de gestión en un periodo pertinente del II semestre académico 2019.

Artículo Tercero: COMUNICAR a las dependencias el cumplimiento, publicación resectivo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. MLRS/DGIESPPP.
fsa.



Mario Luciano Sandoval Rosas
Dr. Mario Luciano Sandoval Rosas

DIRECTOR GENERAL

Dirección: Av. Raúl Mata La Piura s/n - Ex. Av. Chulucanas - Distrito Veintiséis de Octubre
Teléfono 073-354680 - Email: iespppiura@gmail.com - Pág. Web: WWW.iespppiura.edu.pe



Luz Lizano Esianella
Vargas Cardozo Jason Fernando
Espinoza Rivas Tuley Jarmyn.
Chungu Chungu Sarahy Nancy.

Acta de Reunión 43

En la Sala de Videoconferencias del IESPPiura, el día seis de setiembre de dos mil diecinueve a partir de las ocho de la mañana han sido convocados todos los docentes nombrados y contratados, personal administrativo y delegados de aula para trabajar en el taller de Fortalecimiento para orientar el proceso de revisión y construcción de los instrumentos de gestión que ya venimos elaborando desde el mes de marzo.

Se empezó con la revisión de PEI institucional. Dicho taller está a cargo del abogado Mg. Gerardo Luján Zumaeta.

El Taller se ha iniciado con el saludo y bienvenida a cargo del Dr. Mario Pando del Rosas - Director General, posteriormente el presente día inicio al taller redondeando las siguientes actividades:

- 1º. Visión panorámica de los paradigmas educativos.
- 2º. Reflexión conjunta del modelo del servicio educativo para los institutos de Educación Superior Pedagógica. También se analizaron los principios y enfoques del modelo.
- 3º. El Dr. Mario Pando del Rosas - Director General, a pesar de manner panorámica, el proceso de como se ha venido construyendo nuestro PEI institucional, hizo la presentación del diagnóstico, misión, visión y valores, además de manner panorámica nuestra propuesta pedagógica e institucional en el marco de una gestión basada en procesos para

Grafiosa

resultados.

Se enfatizó el liderazgo, al manifestar que nuestro PEI ha tenido un proceso de construcción participativa contando con la presencia de todos actores: docentes, administrativos y estudiantes.

El Director General hizo hincapié que todos nuestros proyectos se gestaron sin tener a la mano todavía las honorificaciones de los socios hoy existentes, también dio a conocer que el MIMEDU y publicó la lista de los veinte primeros institutos a puestos de presentarse para el licenciamiento.

4º. A continuación el docente Mg. Gustavo Pajar Zambrano, hace una presentación general del PEI, sus componentes, los criterios que se requieren para su proceso de acreditación, de igual manera como el PEI debe articularse con los otros instrumentos de gestión institucional. Se prosiguió con el taller con actitud crítica reflexiva trabajando en equipos las preguntas relacionadas con el proceso de construcción del PEI, su elaboración, estrategias utilizadas para dar la coherencia del diagnóstico; la construcción de propuesta pedagógica que la propuesta de gestión institucional.

Se trabajó en grupos mixtos (docentes, administrativos, delegados de aula) y los productos obtenidos de cada grupo se presentaron en plenaria.

Siendo las seis de la tarde se dio por concluida la jornada de trabajo de hoy, procediendo a firmar los presentes.

Antonio y Pizarro María Sara	Roberto	Arce Julián	María Gloria	
Paromuelo Pantoja	Roberto	Fierro Pedro	Pedro Leguía	
Bonino Seminario	Hartun	Alvarado	Redondo	
Castillo Nezama	gril	Harón Acuña	Yorane	
Castillo Romulo	Santos	Castillo Nizara	José Jesús E.	
Leónora Obregón	huanga Kelly	Harón Cortez	Rosario	
Leonarda Zuloaga	Oswaldo	Leónora	Walter	

24 de mayo del 2023
CPIE

Grafirasa



Nossa Seminario Hiloby	Urbano
Perez Soria David	Perez
Puerto Monroy Ernesto	EP
Ruedera Luisberto Eris	EP
Ruiz Vargas Jorge Luis	Jorge
Peto Yaquei Gustavo	Yaquei
Samboré Pons Mauro	Samboré
Seminario César Sayri	Seminario
Semagie Monroy Luis	Semagie
Silveira Pedro localin	Silveira
Comandante Nancy Hildegardo	Comandante
Viras Estanir Nancy	Viras
Yaquei Fernando Fani	Yaquei
Marcelino Moran Blanca	Marcelino
Carmona Edoardo Carlos	Carmona
Reinos Sequenague Marcel	Reinos
Marquez Chioque Pedro	Marquez
Pintado Herman Roberto	Pintado
Perez Jimenez Maria	Perez
Samboré Arminategui Ramon	Samboré
Caldero Pequena Juan	Caldero
Camacho Vite Hembaida	Camacho
Zapata Mora Roberto	Zapata
Carasco Lopez Manuel	Carasco
Herrera Vasquez Joris	Herrera
Sachica Valdivia Lilian	Sachica
Asellano Arminategui Esthela	Asellano
Maza Leidos Liz	Maza
Ortiz Chirre Maria	Ortiz
Caldero Posuion Flor	Caldero
Ramirez Cochachichay Jimmy	Ramirez

Grafiresa



Acta de Reunión 44

Siendo la hora ocho de la mañana del día sábado siete de setiembre, en el auditorio, se reunieron los tres estamentos de nuestro pedagógico, para realizar la revisión y actualización del PEI.

Se inició el trabajo con palabras alentadoras por parte del Dr. Mario Luciano Sandoval Rojas - Director General. El trabajo estuvo bajo el monitoreo y acompañamiento del Mg. Gustavo Leyva Zumaeta en calidad de consejero pedagógico que ganó la convocatoria para brindar consultoría externa, respecto a los instrumentos de gestión de nuestra institución. Se continuó trabajando en los mismos grupos mixtos (docentes, administrativos y delegados de aula) conformados el día de ayer. Se formaron 6 grupos para luego revisar al interior de cada grupo la Visión y la Misión, teniendo como orientador al documento Resolución Vicepresidencial N° 082-2019-MINEDU. A continuación se agruparon en uno solo los equipos que trabajaron Visión e hicieron lo propio los grupos que trabajaron la Misión, finalmente se reunió en plenario y se absorbieron preguntas y se prosiguió de la siguiente manera:

Visión

Al 2024 somos una Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública con programas de estudios licenciados y académicos que brinda en servicios educativos de calidad, formando docentes competentes, éticos, con pensamiento crítico, investigadores e innovadores, con sensibilidad social para construir una sociedad justa y democrática, contribuyendo al desarrollo sostenible; y coadyuvando a la formación.

Misión

Formar profesionales a la educación en un enfoque por competencias para un desempeño eficiente y ético que.

Grafiteo

respuesta a las necesidades educativas de la sociedad, con pensamiento crítico, investigador e innovador, y coadyuvar a la formación continua.

Siendo el hora seis de la tarde, se da por terminado la reunión firmando a continuación los presentes:

Antón y Pío, María Sara	<i>[Signature]</i>	Silvepi Pedraza Colación	<i>[Signature]</i>
Barranquillo Juanjo Fabiola	<i>[Signature]</i>	Eduardo Corcuera Ploz	<i>[Signature]</i>
Bruno Seminario Martínez	<i>[Signature]</i>	Camilo Neryol Hildegardo	<i>[Signature]</i>
Castillo Nizama José Jesús	<i>[Signature]</i>	Óscar García Nemes	<i>[Signature]</i>
Castillo Romeo Santos José	<i>[Signature]</i>	Yarlesqui Camacho Zúñiga	<i>[Signature]</i>
Córdova Chuzobueno Kelly	<i>[Signature]</i>	Mauro Mario Mauro	<i>[Signature]</i>
Coronado Zuleika Osvaldo	<i>[Signature]</i>	Caro Martín Edoardo Carlotto	<i>[Signature]</i>
Cruz Gilman María Gloria	<i>[Signature]</i>	Córdova Loguenaqui Nabel	<i>[Signature]</i>
Diego Eche Pedro Miguel	<i>[Signature]</i>	Camacho Castro León	<i>[Signature]</i>
Flora Jakovic Rodrigo	<i>[Signature]</i>	Comedazo Vite Humberto	<i>[Signature]</i>
García Areche Yanna	<i>[Signature]</i>	Sandoval Arce Arce Arce	<i>[Signature]</i>
García Cortezana Rosalva	<i>[Signature]</i>	Marquez Adriano Pedro	<i>[Signature]</i>
García Mora Luz Andrea	<i>[Signature]</i>	Piñero Hermano Pedro	<i>[Signature]</i>
Lezano Bruno Walter	<i>[Signature]</i>	Barranco López Manuel	<i>[Signature]</i>
Nosra Seminario Hilary	<i>[Signature]</i>	Sachin Valderizo Liliana	<i>[Signature]</i>
Peña Nican David	<i>[Signature]</i>	Merlo Vásquez José	<i>[Signature]</i>
Puente Monroy Ernesto	<i>[Signature]</i>	Ruiz Jiménez María	<i>[Signature]</i>
Quedema Leisante Ebris	<i>[Signature]</i>	Zapata María Roberto	<i>[Signature]</i>
Quino Vargas José Luis	<i>[Signature]</i>	María Córdova Ana Liz	<i>[Signature]</i>
Ramírez Pacheco María	<i>[Signature]</i>	Vilchez Chaves María	<i>[Signature]</i>
Reto Yarlequi Gustavo	<i>[Signature]</i>	Ramírez Pacheco Chuzobueno Timmy	<i>[Signature]</i>
Ríos Castillo Estorac Luis	<i>[Signature]</i>	Arce Arce Arce Esthyarina	<i>[Signature]</i>
Sandoval Ross María	<i>[Signature]</i>	Cruz Lizama Gianella	<i>[Signature]</i>
Santos Ariola Jecan	<i>[Signature]</i>	Jorge Cardozo Jerson	<i>[Signature]</i>
Seminario Vico Deyri	<i>[Signature]</i>	Espejo Piro Jilly	<i>[Signature]</i>
Samanqui Mirquez Luis	<i>[Signature]</i>	Chuzobueno Quino Andy	<i>[Signature]</i>

Grafiteira



Acta de Reunión 45

Siendo la hora ocho de la mañana del día ocho de setiembre del año dos mil diecinueve, en el auditorio, se reunieron los tres estamentos de nuestra pedagogía, para realizar la revisión y actualización del PEI.

Después del saludo del Dr. Mario Luciano Sandoval Rojas - Director General - se continuó con el trabajo que estuvo bajo el monitoreo y acompañamiento del Mg. Gastón Luján Zumbado en calidad de Consultor Educativo que ganó la convocatoria para brindar asesoría externa, respecto a los instrumentos de gestión de nuestra institución. Se continuó trabajando, repasando y actualizando los principios, valores institucionales, objetivos, líneas estratégicas y metas multianuales. Propuesta de gestión institucional y propuesta de gestión pedagógica. Se siguió trabajando en los grupos mixtos (docentes, administrativos, delegados de aula) conformados anteriormente, siempre teniendo como marco la Resolución Ministerial N° 082-2019-HINCDEU.

Asumiendo el compromiso de terminar los proyectos de gestión institucional y pedagógica en los próximos días, se debe enviar virtualmente los productos para comenzar su revisión final siendo la hora seis de la tarde, se da por terminada la reunión, firmando a continuación los presentes:

Antonio Pérez María para	[Firma]	Plus Salmeir Rodrigo	[Firma]
Barrameda Leonor Gabrila	[Firma]	Huaco Acuña Leonor	[Firma]
Bueno Seminario Angel	[Firma]	Huaco Cortez Rosario	[Firma]
Castillo Nizama José Luis	[Firma]	Jara Alva Luz Andrea	[Firma]
Castillo Ramos Juan José	[Firma]	Lizaso Escobar Walter LICENCIADO	[Firma]
Cardenas Chuzikuanza Kelly	[Firma]	Norva Seminario Hilda	[Firma]
Leonardo Tuleta Oswald	[Firma]	Pérez Siles David	[Firma]
Lopez Gelman María Elvira	[Firma]	Puerto Monroy Ernesto	[Firma]
Pérez Leche Rodolfo Miguel	[Firma]	Quedena Quintana Jelis	[Firma]

Grafirasa



Urcos Jays Jorge Luis	Sanjos Leonardo Juan
Ramirez Chiriv Maria	Espejo Rina Yuly
Rico Gallegos Herberto	Alvarez Urcos Janday
Rico Bartolo Felix	
Sandoval Rosa Maria	
Santos Arriola Juan	
Damiánico Vico Diego	
Damiánico Márquez Luis	
Silveira Pedro Cecilia	
Escobedo Rosciora Glad	
Comariz Quiroz Hildegarda	
Vico Hanson Romeo	
Gallegos Carmelo Jovane	
Sustancio Maria Placer	
Caramontin Ederico Roberto	
Acosta Segura, Mabel	
Carmacho Santos Luis	
Coandazo Vite Hermelinda	
Sandoval Asencio, Jovane	
Márquez Chirivque Pedro	
Piñedo Huamani Pedro	
Jays Jimenez Maria	
Escobedo Requena Juan	
Zapata Mora Roberto	
Carrasco Lopez Joris	
Mestas Viquez Joris	
Lachira Valdivia Silvin	
Asellano Asencio, Jovane	
Moya Laidon Ana Liz	
Valdez Chavez Maria	
Damiánico Lambachandis Jimenez	

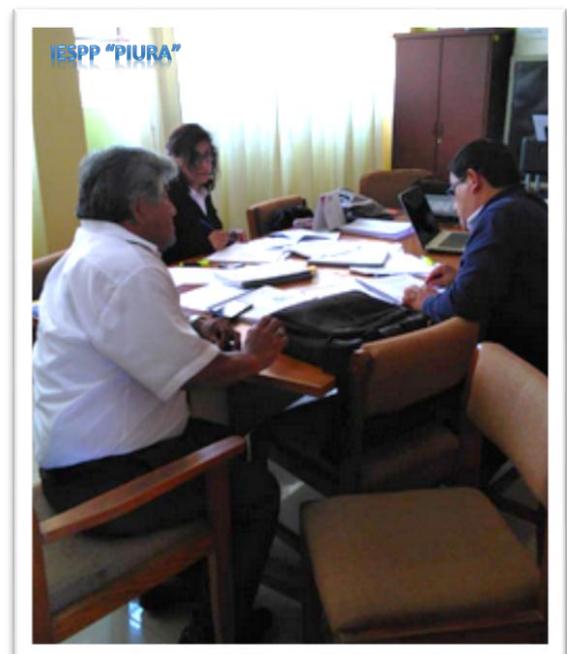
Grafirosa



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



TALLER PARA REESTRUCTURACIÓN DEL PEI -



COMISIÓN TRABAJANDO LA REESTRUCTURACIÓN DEL PEI