

Proyecto Educativo Institucional 2019-2023



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"
Región San Martín**

AUTORIDADES¹

Directora General:

Séphora Yone Alvarado Yparraguirre

Jefe de Unidad Académica:

Sixto Lazón Pereira

Unidad de Investigación:

René Pinedo Tangoa

Unidad de Formación en Servicio:

Maritza Arcelis Zavaleta Díaz

Unidad Administrativa:

Luis Palacios Zurita

Secretaría Académica:

Victoriano Izquierdo Sánchez

Unidad de Bienestar y Empleabilidad:

Elio Naún Vigo Saldaña

Coordinador Académico del Programa de Estudios de Educación Inicial:

Odilardo Rojas Gonzalez

Coordinador Académico del Programa de Estudios de Educación Física

Olger Ayben Vega Escobedo

Coordinador Académico del Programa de Idiomas: inglés

Hans Rouyer Lozano Del Águila

El presente Proyecto Educativo Institucional fue elaborado con la participación y aportes de los estudiantes, docentes, coordinadores, directivos y egresados de nuestra Institución.

Expresamos nuestro agradecimiento por el compromiso, esfuerzo y dedicación que demuestran, día a día, para el logro de nuestros objetivos.

Proyecto Educativo Institucional 2019 - 2023

Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Generalísimo José de San Martín”

Jr. Jesús Alberto Miranda Calle N° 142

Moyobamba, departamento de San Martín - Perú

(042) 351649

www.iesppsanmartiniano.edu.pe

iespp_generalisimo@iesppsanmartiniano.edu.pe

¹ La información presentada corresponde a las autoridades del 2019.

PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Generalísimo José De San Martín”, es un instrumento de gestión estratégica, rector de la planificación de los demás instrumentos de gestión, que impulsa y dinamiza el trabajo en equipo, la práctica profesional, la investigación e innovación educativa para el desarrollo de la institución, potenciando su rol con responsabilidad social y su aporte al país como alma máter de la formación profesional en la amazonia peruana. Por lo tanto, orienta y asegura la transformación y el cambio cualitativo de los procesos estratégicos, misionales y de soporte para el desarrollo institucional, reafirmando el compromiso de brindar un servicio educativo de calidad acorde con las necesidades locales, regionales y nacionales, así como la consolidación de una formación integral de nuestros estudiantes.

El presente instrumento expresa la misión y visión compartidas, los objetivos estratégicos articulados con las políticas educativas del país y la región; asimismo, las líneas y metas estratégicas, el análisis del contexto nacional y regional, los principios y valores institucionales, la propuesta de gestión institucional y pedagógica. Por ello, responde a la necesidad de planificar estratégicamente para garantizar un trabajo más eficiente, eficaz, efectivo, responsable y de mejor calidad; puesto que, se proponen cambios progresivos importantes y necesarios para articular el trabajo pedagógico, institucional y administrativo en función a los fines y objetivos de la escuela. Además de generar el involucramiento y compromiso de todos los integrantes de comunidad educativa, asumiendo responsabilidades compartidas; recordamos siempre que ¡Es un honor ser sanmartiniano!

Su construcción es el resultado de la participación de los miembros de la comunidad educativa, funcionarios, docentes y estudiantes de los programas de estudios de Educación Inicial, Educación Física e Idiomas: inglés.

Presentamos a la comunidad educativa nuestro Proyecto Educativo Institucional que será orientador y operativo de la gestión, que proyectamos estratégicamente, dentro de un marco filosófico, sociocultural, que permita promover aprendizajes constructivos para una formación pertinente y relevante, capaz de responder a los desafíos y el contexto de la formación inicial y en servicio.

Séphora Yone Alvarado Yparraguirre

Directora General

I.- Datos Generales de la Escuela

Institución	EESPP “Generalísimo José de San Martín”
Código Modular	0576553
Dirección	Jr. Jesús Alberto Miranda Calle N° 142
Email	iespp_generalisimo@iesppsanmartiniano.edu.pe
Teléfono	042 351649
Directora General (e)	Séphora Yone Alvarado Yparraquirre
Jefe de Unidad Académica	Sixto Lazón Pereira
Jefe de Unidad de Formación en Servicio	Maritza Arcelis Zavaleta Díaz
Jefe de la Unidad Administrativa	Luis Palacios Zurita
Secretario Académico	Victoriano Izquierdo Sánchez
Personal Jerárquico y Directivo	08
Documentos de Creación, Reapertura y Conversión	<p>Escuela Normal Rural Mixta de Moyobamba, Decreto Supremo N° 025-1952-ED- del 05 de diciembre.</p> <p>Reapertura como Escuela Normal Mixta “Generalísimo José de San Martín”. Resolución Ministerial N° 0233-1981-ED del 23 de marzo.</p> <p>Resolución Suprema N° 038-1984-ED del 05 de setiembre conversión de Escuela Normal a ISP “GJSM”.</p>
Documento de Revalidación	R.D. N° 205-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID del 16 de mayo de 2016
Documento de Acreditación	Resolución de Presidencia de Consejo Directivo Ad Hoc N° 093-2016-SINEACE/CDAH-P del 11 de agosto de 2016, establecidos por el SINEACE.
Tipo de Gestión	Pública
Programas de Estudio	Educación Inicial: RD N. ° 0300-2000-ED. Otorga el título de Profesor (a) de Educación Inicial.

Contenido

I.-	Datos Generales de la Escuela.....	4
II.-	Introducción	6
II.-	Análisis del Territorio y Contexto e Identificación de Prioridades de Atención según la Demanda Educativa.	8
2.1	Análisis Territorial del contexto externo.....	8
2.2	Análisis del funcionamiento interno de la institución	11
2.3	Matriz de Articulación de los Objetivos del PEI con el PEN, PER y PEL.....	15
III.-	Misión y Visión de la Escuela.....	17
III.-	Misión y Visión de la Escuela.....	17
3.1	Misión	17
3.2	Visión	17
IV.-	Principios y Valores Institucionales.	17
4.1	Principios Institucionales	17
V.-	Objetivos	19
VI.-	Líneas Estratégicas y Metas Multianuales.....	20
6.1	Objetivo Estratégico 1.....	20
VII.-	Propuesta de Gestión Institucional	26
7.1	Directrices de gestión institucional	26
VIII.-	Propuesta de Gestión Pedagógica.....	28
8.1	Fundamentos Epistemológicos.	28
8.2	Fundamentos pedagógicos.	29
8.4	Principios institucionales del PEI.	32
8.5	Principios pedagógicos que se asumirán en la EESP:.....	32
IX.-	Monitoreo y Evaluación Anual	38
9.1	Monitoreo de la Implementación del PEI	38
9.2	Indicadores de Monitoreo con relación a los objetivos estratégicos.....	39
9.3	Evaluación del PEI	44
X.-	ANEXOS.....	46
10.1	Análisi del Contexto Interno de la Institución	47
10.2.	Análisis Externo de la Institución.....	55
10.3.	Evaluación del PEI anterior	57
10.4.	Criterios para analizar el funcionamiento interno de la institución	62
10.5.	Análisis de los resultados de la institución	68
10.6	Mapeo de actores	69
10.7.	Matriz de Evaluación de Resultados del PEI.....	70

II.- Introducción

Considerando el carácter articulador del presente PEI, su principal objetivo es que todos los planes, instrumentos, manuales u otras herramientas de gestión institucional y pedagógicas, que se empleen para lograr la formación integral de los estudiantes, estén alineados a este documento. Para ello, cada componente del PEI permite dar los principales lineamientos para la elaboración de cada uno de los planes, instrumentos u otros que sean necesarios.

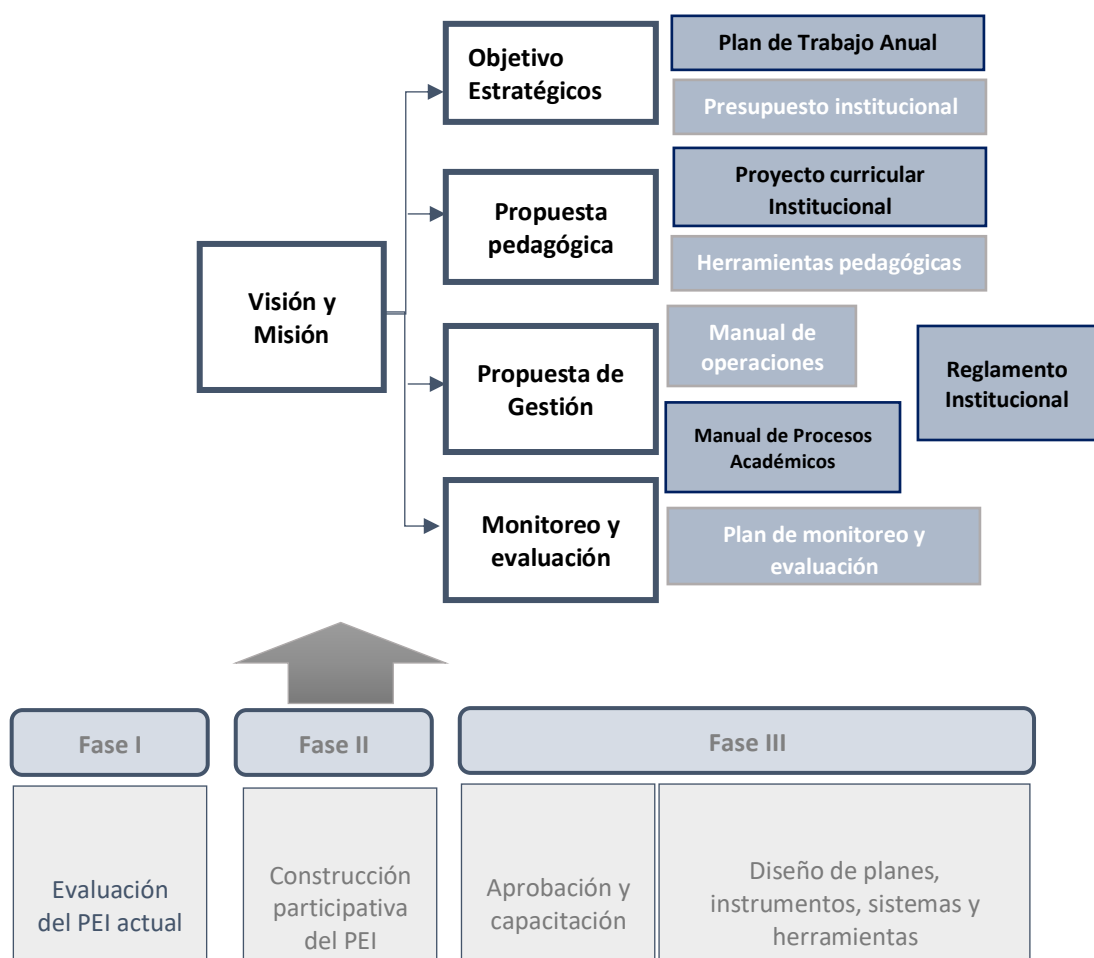


Figura 1. Proceso metodológico para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional y su articulación con otros documentos de gestión.

Además de entender la importancia del PEI y su relación con los otros documentos institucionales, es necesario conocer y saber el proceso de construcción por el cual se transitó para lograr obtenerlo. En la primera fase: evaluación para la adecuación y tránsito de Instituto de Educación Superior Pedagógico a Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública, se identificaron, tanto los avances como sus limitaciones; en la segunda fase: construcción participativa del PEI, que comprende: el análisis de los resultados de la evaluación y lecciones aprendidas, se elaboraron la misión y visión, y, se hizo la identificación del FODA, planteamiento de objetivos y estrategias, así como metas e indicadores de monitoreo y evaluación; identificación de procesos clave, a través de la construcción del mapa de procesos, y la propuesta para una mejor organización institucional. Asimismo, se ajustó el enfoque pedagógico que rige para la formación de los estudiantes en los diferentes programas de estudios y la formación en servicio para los profesionales que deseen acceder.

Todo este proceso se realizó a través de reuniones, consultas y revisiones de este instrumento de gestión, en los cuales participaron directivos, docentes, administrativos y estudiantes.

La tercera fase consistió en la aprobación del PEI a través de un acto resolutivo. A partir de este instrumento de gestión, todos los equipos de la EESPP planificarán, organizarán, implementarán, ejecutarán y evaluarán los procesos de gestión estratégica, misional y de soporte, en base a los objetivos estratégicos, líneas estratégicas y metas multianuales.

II.- Análisis del Territorio y Contexto e Identificación de Prioridades de Atención según la Demanda Educativa.

2.1 Análisis Territorial del contexto externo.

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DEL ASPECTO DEL CONTEXTO EXTERNO Y SU INFLUENCIA SOBRE LA INSTITUCIÓN	PRIORIDADES DE ATENCIÓN
DEMANDA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. La demanda de docentes de educación inicial en la provincia de Moyobamba y Rioja tiene un comportamiento variado, desde el año 2015 al año 2017. En el año 2015, la demanda fue de 347 docentes; en el año 2016, de 349 docentes; y en el año 2017, de 457 docentes, existiendo una tendencia de incremento significativo de demanda formativa en años posteriores por el fenómeno migratorio.² 2. Según los datos obtenidos de la DRE San Martín 2015, NEXUS-DRE San Martín 2016, 2017, el número de plazas para contratos de docentes de inglés en instituciones educativas de Moyobamba y Rioja fue de 100 en cada año, con tendencia a incrementar anualmente por la enseñanza del inglés en toda la EBR. 3. Según los datos obtenidos de la DRE San Martín 2015, NEXUS-DRE San Martín 2016, 2017, el número de plazas para contratos de docentes de Educación Física en instituciones educativas de Moyobamba y Rioja fue de 83 en cada año, con tendencia a incrementar anualmente por la enseñanza de esta área en todos los niveles educativos. 4. La tendencia de la demanda para los años posteriores es creciente en Educación Inicial Educación Física e Inglés, y además en las especialidades de: Educación Primaria, CC.SS. que justifican autorización de metas de ingreso. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinaciones institucionales para articular esfuerzos y promover mejores aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo docente. 2. Ofertar la formación de profesionales en los programas de estudios de: Educación Inicial, Idiomas: inglés y Educación Física.³ 3. Gestionar la aprobación de metas de los programas de estudios de Educación Primaria y CC.SS.⁴ 4. Alianzas y convenios interinstitucionales para articular esfuerzos y promover mejores aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo docente.

² Estudio prospectivo de la Oferta y Demanda Laboral de docentes en la región San Martín 2017.

³ Resultados del estudio de oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programas de estudios a nivel nacional y regional. (DIFOID 2018)

⁴ Resultados del estudio de oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programas de estudios a nivel nacional y regional. (DIFOID 2018)

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DEL ASPECTO DEL CONTEXTO EXTERNO Y SU INFLUENCIA SOBRE LA INSTITUCIÓN	PRIORIDADES DE ATENCIÓN
DEMOGRÁFICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyobamba, conocida como “Ciudad de las Orquídeas”, es uno de los distritos y capital del departamento de San Martín y la primera ciudad fundada en la Amazonia Peruana el 25 de Julio de 1539. Según datos de la escuela Nacional de Estadística e informática (INEI), obtenidos en el Censo nacional 2007, sobre la población y vivienda, el distrito contaba con una población de 115 389 habitantes. 2. El excesivo incremento poblacional escolar en los grupos etáreos de 15 a 19 años y de 20 a 24 años de edad en las provincias de Moyobamba y Rioja, genera déficit de docentes en la Educación Básica e incremento de postulantes en Educación Superior Pedagógica. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar y ejecutar planes de acción en las instituciones educativas asociadas de la práctica preprofesional, para la mitigación de desastres naturales. 2. Ofertar la formación inicial y en servicio del programa de estudios de Educación Inicial y otros a licenciar.
POLÍTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Perú atraviesa una crisis política, caracterizado por el caos, incertidumbre, casos de corrupción en todos los gobiernos y miedo, que requiere cambios en el rumbo del país. Una amplia mayoría del 82,9% está de acuerdo en realizar cambios a la Constitución. Dichos cambios oscilan entre los que optan por llevar a cabo algunas reformas a la actual Constitución (43,3%) y aquellos que abogan por una nueva Carta Magna (39,6%). Hasta un 66% cree que esos cambios deberían ser realizados por una Asamblea Constituyente⁵. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización participativa de los instrumentos de gestión institucional. 2. Continuar desarrollando el proceso de admisión, con transparencia, para recuperar la confianza colectiva de las instituciones públicas, bajo los principios éticos y valores institucionales.
ECONÓMICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyobamba es uno de los principales ejes comerciales de la región San Martín conjuntamente con el distrito de Tarapoto. El asfaltado de la carretera Fernando Belaunde ha facilitado la comercialización de productos entre la costa y la selva, así como el incremento del turismo en toda la región. 2. La región San Martín se sustenta con las actividades productivas de: agricultura, industria, ganadería, forestación y turismo. En agricultura, los cultivos que predominan son el arroz, café, cacao, stevia, tabaco, algodón y frutales como la naranja, coco y plátanos; en ganadería, la crianza de vacuno y porcino; y en industria destaca la industria maderera, grandes aserraderos y fábricas de aceite de semilla de algodón y de palma aceitera y destilería. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento del horario según las necesidades y demandas de los estudiantes. 2. Renovar el convenio con el COAR que garantice el pago de algunos servicios básicos. 3. Gestionar el desarrollo de consultorías y pasantías, y participar en Concursos impulsados por el MINEDU para el financiamiento de la mejora institucional.

⁵ Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica (CELAG)

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	DESCRIPCIÓN DEL ASPECTO DEL CONTEXTO EXTERNO Y SU INFLUENCIA SOBRE LA INSTITUCIÓN	PRIORIDADES DE ATENCIÓN
SOCIAL	1. La región San Martín, al ser una zona receptiva de migrantes, tiene un significativo incremento anual de estudiantes de EBR y Educación Superior Pedagógica.	1. Convocar a egresados de EBR para formación inicial docente en el programa de Educación Inicial y otros programas a licenciar.
CULTURAL	1. El Perú ostenta una gran riqueza multicultural y de tradiciones; cuenta con una deliciosa y laureada gastronomía, posee imponentes complejos arqueológicos, 12 patrimonios mundiales de la Unesco y vastas reservas naturales. Sin duda, se trata de uno de los países más variados del mundo.	1. Promoción de la identidad cultural con responsabilidad social.
DESARROLLO PROFESIONAL	1. El Ministerio de Educación viene evaluando los desempeños de los docentes de la EBR e impulsando mecanismos para la mejora de la formación profesional, mediante programas de fortalecimiento y asesoría técnica para la construcción de instrumentos de gestión conducentes al licenciamiento de los programas de estudios de los ISP para su conversión a EESP.	1. Ofertar la formación en servicio de la especialidad de Educación Inicial, mediante programas de segunda especialidad y profesionalización docente.

2.2 Análisis del funcionamiento interno de la institución

SUBCOMPONENTE DEL MSE	PROCESO	PUNTUACIÓN	PROBLEMAS / ASPECTOS POSITIVOS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
ESTRATÉGICO	Gestión de la Dirección	1	<ul style="list-style-type: none"> • El Proyecto Educativo Institucional se encuentra desactualizado. • Oferta de programas de estudios no guarda correspondencia con la demanda educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias insuficientes en planeamiento estratégico del personal directivo de la institución. • No se contaba con el formato requerido por el MINEDU acorde a la escuela superior. • La propuesta pedagógica no se alinea con el PCI. • Falta de presupuesto por parte de la DRE SAN MARTÍN para la aprobación de metas
	Gestión de la Calidad	1	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de la calidad del servicio educativo esporádico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de herramientas de monitoreo de la calidad. • La recarga de funciones del personal jerárquico no permite la gestión estratégica y el monitoreo a 100%.
MISIONAL	Admisión	2	<ul style="list-style-type: none"> • Postulantes poco talentosos se presentan para seguir los programas de formación inicial docente (habilidades diversas: manualidades, inteligencias múltiples, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajos salarios que se ofrecen en el mercado. • Desinterés y la falta de vocación por gran porcentaje de estudiantes. • No hay acceso a otras oportunidades educativas (medios para acceder)
	Gestión de la Formación Inicial	2	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos educativos para la enseñanza de los programas de inicial desactualizados. • Enfoques transversales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programación inadecuada de recursos educativos para la enseñanza del programa de educación inicial. • Poca asignación de presupuesto y carente actualización del personal docente. • Poco trabajo colegiado. • Conflictos en aula, poco desarrollo de principios y

SUBCOMPONENTE DEL MSE	PROCESO	PUNTUACIÓN	PROBLEMAS / ASPECTOS POSITIVOS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
				valores.
			<ul style="list-style-type: none"> Investigación e innovación no priorizadas en la asignación presupuestal. 	<ul style="list-style-type: none"> Inadecuada programación de recursos presupuestales. No hay interés por generar proyectos de investigación.
	Gestión del Desarrollo Profesional	1	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con el recurso profesional, pero no son de la especialidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de nombramiento en la institución en la especialidad.
	Gestión de la Formación Continua	2	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con docentes capacitados para brindar formación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> Se efectuaron capacitaciones a docentes formadores en cursos para el servicio de formación continua, solo a los nombrados.
	Promoción del Bienestar y Empleabilidad	2	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con los servicios básicos para promover el bienestar estudiantil dentro de la institución; sin embargo, no cuenta con la debida difusión para el acceso a ellos. Los actuales estudiantes del EESPP "GJSM" y la población de estudiantes egresados de la EBR, de la región San Martín, suelen participar en proyectos de innovación y desarrollar emprendimientos familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuentan con los servicios, pero existe poca afluencia por parte de los estudiantes. El COES evidencia poca intervención en cuanto a sus funciones. Cuenta con los espacios de recreación adecuados para los estudiantes. Falta de techado de losa deportiva. Involucramiento del COES desde la gestión de la institución.

SUBCOMPONENTE DEL MSE	PROCESO	PUNTUACIÓN	PROBLEMAS / ASPECTOS POSITIVOS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
	Seguimiento a Egresados	1	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con la base actualizada de egresados de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> Poca identidad por parte de los egresados de la institución. No se realizan actividades que conlleven a la participación de egresados.
SOPORTE	Gestión de Recursos Económicos y Financieros	2	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con el plan de gestión de recursos económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Servicios concesionados, alquiler de ambientes. Poca asignación de presupuestos a actividades que generen rentabilidad a la institución. No existe promoción de los servicios y recursos que podrían generar ingresos y rentabilidad a la institución.
	Gestión Logística y Abastecimiento	1	<ul style="list-style-type: none"> Especificaciones técnicas ambiguas y con detalle insuficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> La institución no participa en la elaboración de requerimientos de bienes y servicios.
			<ul style="list-style-type: none"> Recepción de los bienes adquiridos por parte de área usuaria se realiza con criterios discrecionales de los responsables. 	<ul style="list-style-type: none"> La institución no participa en la verificación de la recepción de bienes.
	Gestión de Personas	2	<ul style="list-style-type: none"> Recursos profesionales y administrativos calificados para la realización de sus funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Adecuado clima laboral entre los miembros de la institución. Docentes involucrados con su labor de formadores.
Gestión de Recursos Tecnológicos	2	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con tecnología de última generación. 	<ul style="list-style-type: none"> Personal que no cuenta con la capacitación adecuada para el uso de dichos recursos. 	

SUBCOMPONENTE DEL MSE	PROCESO	PUNTUACIÓN	PROBLEMAS / ASPECTOS POSITIVOS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
	Atención al Usuario	2	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con el personal administrativo en cada área. 	<ul style="list-style-type: none"> El personal no asume la responsabilidad del proceso de licenciamiento. Trabajo por resultados y proceso.
	Asesoría Legal	1	<ul style="list-style-type: none"> Asesoría legal asumida por personal disponible. 	<ul style="list-style-type: none"> Plaza no presupuestada para contratar un abogado.

2.3 Matriz de Articulación de los Objetivos del PEI con el PEN, PER y PEL.

PEI	PEN	PER	PEL
<p>Objetivo 1: Formar estudiantes de manera integral, enmarcado en el buen desempeño docente y las competencias del siglo XXI, acorde a cada Programa de Estudio con los que cuenta la ESPP "GJSM".</p>	<p>Objetivo 5: Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional.</p>	<p>Objetivo 4: Docentes con cultura pedagógica de calidad que potencien la formación continua integral y su desempeño, de aprendizaje permanente, investigación, liderazgo y participación, centrados en el desarrollo de capacidades críticas y creativas de los estudiantes.</p>	<p>Lineamiento N°9 Mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes del I al II ciclo de EBR, con estrategias que garanticen su formación integral.</p>
<p>Objetivo 2: Mejorar de manera pertinente las competencias y los desempeños de los docentes y directivos en servicio, de acuerdo a las necesidades y demandas requeridas.</p>	<p>Objetivo 3: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.</p>	<p>Objetivo 5: Participación democrática y descentralizada de los actores sociales para una gestión educativa eficiente, intersectorial e interinstitucional, particularmente de los padres de familia y de las instituciones educativas.</p>	<p>Lineamiento N°5 Incrementar los logros de aprendizaje de calidad en los estudiantes de EBR</p>
<p>Objetivo 3: Mejorar las competencias y los desempeños de los directivos, jerárquicos, docentes formadores, especialistas administrativos y técnicos responsables de los procesos, con base en el perfil de puesto.</p>	<p>Objetivo 6: Una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad.</p>	<p>Objetivo 5: Participación democrática y descentralizada de los actores sociales para una gestión educativa eficiente, intersectorial e interinstitucional, particularmente de los padres de familia y de las instituciones educativas.</p>	<p>Lineamiento N°6 Gestión educativa eficiente, que contribuye al logro de aprendizajes.</p>
<p>Objetivo 4: Fortalecer la cultura organizacional y el clima institucional,</p>	<p>Objetivo 4: Una gestión descentralizada, democrática, que</p>	<p>Objetivo 5: Participación democrática y descentralizada de los</p>	<p>Lineamiento N°12: Vinculación de las instituciones de educación</p>

PEI	PEN	PER	PEL
en función a la misión, visión, principios y valores, comprometidos con la problemática social, ambiental y cultural de la región San Martín.	logra resultados y es financiada con equidad.	actores sociales para una gestión educativa eficiente, intersectorial e interinstitucional, particularmente de los padres de familia y de las instituciones educativas.	superior al desarrollo regional.
Objetivo 5: Establecer una gestión basada en resultados, a través de la mejora y normalización de procesos y subcomponentes de soporte, sistemas de información, y la permanente rendición de cuentas de la comunidad institucional.	Objetivo 4: Una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad.	Objetivo 1: Sistema educativo regional forma personas con capacidades científicas, humanistas, ético-morales, tecnológicas y productivas.	Lineamiento N° 11 Construir una gestión educativa descentralizada, ética y eficiente, compartida con los gobiernos locales y la comunidad.
Objetivo 6: Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento, y tecnología para garantizar la calidad de las actividades administrativas, académicas, culturales y de bienestar estudiantil.	Objetivo 3: Educación básica y superior con características regionales y locales, enmarcadas en los retos del desarrollo humano regional, orientadas a generar una cultura de sostenibilidad de los recursos naturales, de la biodiversidad e interculturalidad amazónicas, así como al logro de la equidad social y los valores de convivencia.	Objetivo 5: Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional.	Lineamiento N° 13 Mejora de la Infraestructura y equipamiento de las II.EE priorizando la zona rural y en acción concertada con los gobiernos locales.

III.- Misión y Visión de la Escuela.

3.1 Misión

Somos una institución educativa, de la región San Martín, que brinda a los jóvenes con vocación docente una sólida formación continua, basada en el saber, saber ser y saber hacer; que garantiza la producción y utilización de conocimientos para la solución de problemas educativos y de la vida cotidiana, en interacción con su entorno sociocultural, político y ambiental, dentro de un marco de inclusión y respeto a la diversidad.

3.2 Visión

Al 2023, ser una Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública, que en la región San Martín lidera la formación inicial y continua, en base a la práctica, investigación e innovación educativa, desarrolla competencias profesionales para aprender a aprender y aprender a convivir.

IV.- Principios y Valores Institucionales.

4.1 Principios Institucionales

La EESPP "G.J.S.M" asume los siguientes principios institucionales:

- **Excelencia académica:** Asumimos el compromiso en la búsqueda de los niveles de excelencia en los procesos académicos de los cursos y módulos formativos, cumpliendo con las exigencias que demandan el perfil de egreso, el perfil del docente y sus funciones establecidas en el Reglamento Institucional.
- **Excelencia personal:** Requiere el conocimiento y el perfeccionamiento de uno mismo, ser exigente consigo mismo, esforzarse por alcanzar los más nobles ideales, ser sincero, practicar los demás valores institucionales y estar en actitud de mejoramiento continuo.
- **Inclusión social:** Promovemos que todas las personas sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus facultades, identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos, y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso de la educación superior.
- **Interculturalidad:** Se asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país y la región San Martín, 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, la valoración y el intercambio entre las diversas culturas.
- **Equidad:** Fomentamos el reconocimiento, la igualdad y la integración de todos. Formamos para aprendizajes de calidad de todos, mediante la investigación formativa

y científica, así como la difusión del pensamiento en un ambiente de respeto y de acuerdo con los demás principios y valores institucionales.

- **Responsabilidad social:** Nuestro accionar institucional es formar profesionales capaces de ejercer su rol en la sociedad, basándose, permanentemente, en el ejercicio de la responsabilidad social y el compromiso con su entorno.

4.2 Valores Institucionales

- **Orden:** Se vivencia este valor como el inicio de la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.
- **Responsabilidad:** Todos actuamos ejerciendo nuestros compromisos y obligaciones institucionales.
- **Honestidad:** Actuamos en base a la verdad y transparencia.
- **Lealtad:** Hay una cuestión de honor, fidelidad y gratitud entre cada uno de los actores educativos que conforman la EESPP “GJSM” como institución formadora.
- **Identidad:** Conjunto de características sociales y tradiciones que distinguen a nuestra Escuela de las demás.
- **Solidaridad:** Colaboramos con quien lo requiera y unimos esfuerzos para conseguir metas comunes.
- **Respeto:** Velamos que los derechos, ideas, creencias y costumbres de todos los miembros de la Escuela para que siempre sean reconocidos y aceptados.
- **Tolerancia:** Respetamos las ideas o creencias de todos; independientemente de que estas sean diferentes de las nuestras.

V.- Objetivos

La EESPP “Generalísimo José de San Martín” propone objetivos estratégicos, que buscan lograr la visión compartida.

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1**
Formar estudiantes de manera integral, enmarcados en el buen desempeño docente y las competencias del siglo XXI, acorde a cada Programa de Estudios con los que cuenta la Escuela.
- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2**
Mejorar, de manera pertinente, las competencias y desempeños de los docentes y directivos en servicio, de acuerdo a las necesidades y demandas requeridas.
- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3**
Mejorar las competencias y los desempeños de los directivos, jerárquicos, docentes formadores, especialistas administrativos y técnicos responsables de los procesos, con base en el perfil de puestos.
- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**
Fortalecer la cultura organizacional y el clima institucional, en función a la misión, visión, principios y valores, comprometidos con la problemática social, ambiental y cultural de la región San Martín.
- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 5**
Establecer una gestión basada en resultados a través de la mejora y normalización de procesos y subcomponentes de soporte, sistemas de información, y la permanente rendición de cuentas de la comunidad institucional.
- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 6**
Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y tecnología para garantizar la calidad de las actividades administrativas, académicas, culturales y de bienestar estudiantil.

VI.- Líneas Estratégicas y Metas Multianuales

6.1 Objetivo Estratégico 1

Formar estudiantes de manera integral, enmarcados en el buen desempeño docente y las competencias del siglo XXI, acorde a cada Programa de Estudios con los que cuenta la Escuela.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
1.1 Adecuación de los instrumentos de gestión institucional, para el tránsito de IESPP a Escuela de Educación Superior Pedagógica.	<p>1.1.1 Al 2019, se cuenta con los 5 instrumentos de gestión reajustados en forma participativa y según la normatividad.</p> <p>1.1.2 Al 2020, se realiza un monitoreo y evaluación semestral del PEI, PAT, PCI, RI y MPA.</p> <p>1.1.3 Al 2020, la institución cuenta y ejecuta planes de mejora de aspectos críticos de la evaluación y monitoreo de los instrumentos de gestión.</p>
1.2 Formación integral para el desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes durante la formación profesional y específica.	<p>1.2.1 Al 2019, se desarrollan 03 talleres (danzas, manualidades y teatro) que fortalezcan las habilidades artísticas expresivas en la formación específica de los estudiantes.</p> <p>1.2.2 Al 2020, el 100% de los docentes planifican, ejecutan y evalúan aprendizajes, según los principios y enfoques pedagógicos previstos en el PEI y PCI.</p> <p>1.2.3 Al 2021, el 100% de los estudiantes de los programas de estudios licenciados son evaluados en base a estándares del nivel 1 de desarrollo de las competencias.</p>
1.3 Fomento de intercambios y/o pasantías entre pares para el fortalecimiento de capacidades de los estudiantes y docentes.	<p>1.4.1 Al 2020, el 50% de docentes realizan una pasantía a una EESPP del sur del país para intercambiar experiencias de buenas prácticas pedagógicas.</p> <p>1.4.2 Al 2020, el 5% de docentes y delegados estudiantiles participan de alguna experiencia de intercambio y/o pasantía.</p> <p>1.4.3 Al 2023, el 100% de los Programas de Estudios de la EESPP "GJSM" es referente de otras EESPP del país para pasantías de práctica, investigación, innovación educativa y de gestión.</p>
1.4 Mecanismos y procedimientos de atracción de los estudiantes egresados de la EBR a la carrera docente.	<p>1.5.1. Al 2020 se ha incrementado en 30% los postulantes, en relación a los años anteriores.</p>
1.5 Estrategias de seguimiento y apoyo a la inserción laboral de los egresados.	<p>1.5.1 Al 2019, la base de datos de egresados se encuentra actualizada al 18% con las promociones desde 2010.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
	1.5.2 Al 2020, se ha actualizado la bolsa de trabajo, incluyendo a los egresados que no están laborando en la actualidad.
1.6 Desarrollo de la práctica e investigación orientado a la ejecución de proyectos integradores.	1.6.1 Al 2020, los estudiantes han elaborado 6 proyectos integradores. 1.6.2 Al 2021, el 100% de las estudiantes del II y IV ciclos participan en un concurso de proyectos integradores. 1.6.3 Al 2022, se sistematizan y publican los proyectos integradores.
1.7 Sistema de monitoreo y acompañamiento a los procesos pedagógicos.	1.7.1 Al término del primer semestre del 2020, el 100% de los docentes son monitoreados y acompañados en el proceso pedagógico.
1.8 Acciones de orientación y tutoría articuladas al proceso formativo de los estudiantes.	1.8.1 Al 2019, el 100% de secciones reciben la asesoría de un docente formador capacitado por el área de Consultoría Psicopedagógica de la institución. 1.8.2 Al 2020, el 100% de los estudiantes conocen sus estilos de aprendizaje para mejorar su proceso formativo. 1.8.3 Al 2020, el 100% de docentes formadores planifican y enseñan según estilos de aprendizaje de los estudiantes de los diferentes programas de estudio. 1.8.4 Al 2020, el 100% de estudiantes interioriza y conoce sus niveles de empatía, mejorando la convivencia en la institución. 1.8.5 Al 2020, se cuenta con un informe consolidado del impacto de las acciones tutoriales del área psicopedagógica.
1.9 Seguimiento a los egresados de los distintos programas de estudio para su desarrollo profesional.	1.9.1 Al 2020, se cuenta actualizada con el 90% de la base de datos de seguimiento a egresados. 1.9.2 Al 2021, los egresados participan en encuestas de percepción e impacto de la formación recibida de los programas de estudio y la EESPP "GJSM". 1.9.3 Al 2022, se ha realizado, al menos, una evaluación de competencias y desempeños de una muestra representativa y significativa de egresados. 1.9.4 Al 2023, se ha realizado una evaluación de empleabilidad al 90% de los egresados.

6.2 Objetivo Estratégico 2

Mejorar, de manera pertinente, las competencias y desempeños de los docentes y directivos en servicio de acuerdo a las necesidades y demandas requeridas.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
2.1 Capacitación de acuerdo a demandas y necesidades formativas para los docentes y directivos de la EBR.	2.1.1 Al 2020, se elabora un diagnóstico de necesidades de formación continua de docentes por cada nivel educativo y especialidades. 2.1.2 Al 2020 se realizan cursos de capacitación para docentes del nivel inicial en Implementación del

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
	<p>Currículo Nacional, estrategias de áreas curriculares y evaluación de aprendizajes</p> <p>2.1.3 Al 2020 se desarrollan 3 cursos de capacitación con docentes del nivel inicial en Implementación del Currículo Nacional, estrategias de áreas curriculares y evaluación de aprendizajes.</p>
<p>2.2 Oferta de programas de segunda especialidad y profesionalización docente.</p>	<p>2.2.1 Al 2020, el Programa de Estudios de Educación Inicial, oferta a 50 docentes la Segunda Especialidad y 30 técnicos profesionales la Profesionalización docente.</p> <p>2.2.2 Al 2021, se implementan y ofertan Segunda Especialidad y Profesionalización docente del Programa de Estudios de Idiomas, especialidad inglesa.</p> <p>2.2.3 Al 2022, se implementan y ofertan Segunda Especialidad y Profesionalización docente del Programa de Estudios de Educación Física.</p> <p>2.2.4 Al 2023, se han ejecutado tres Segundas Especialidades y Profesionalización docente, a satisfacción de egresados.</p>

6.3 Objetivo Estratégico 3

Mejorar las competencias y los desempeños de los directivos, jerárquicos, docentes formadores, especialistas administrativos y técnicos responsables de los procesos, con base en el perfil de puestos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
<p>3.1 Implementación de un programa de estímulos y/o incentivos para el talento humano de la institución.</p>	<p>3.1.1 Al 2020, se ha reconocido a dos docentes del programa de estudio licenciado y a dos trabajadores administrativos por su desempeño sobresaliente.</p> <p>3.1.2 Al 2023, la EESPP "GJSM" reconoce a dos docentes de cada programa de estudios con incentivo económico por producciones intelectuales.</p>
<p>3.2 Implementación de un sistema de evaluación de desempeño para el personal de la institución.</p>	<p>3.2.1 Al 2020, se cuenta con una línea de base del desempeño docente del programa licenciado y del personal administrativo de la EESPP "GJSM", según perfil de puesto.</p> <p>3.2.2 Al 2021, el 100% del personal de la EESPP "GJSM" ha sido evaluado en su desempeño, una vez como mínimo.</p>
<p>3.3 Capacitación al personal docente y administrativo de la EESPP "GJSM", para la mejora de sus desempeños.</p>	<p>3.3.1 Al 2020, se desarrollan dos talleres de capacitación de docentes, para fortalecer capacidades y desempeños.</p> <p>3.3.2 Al 2020, se desarrollan dos talleres de capacitación a personal administrativo, para fortalecer capacidades y desempeños.</p> <p>3.3.3 Al 2021, se cuenta con el informe del impacto de acciones de capacitación del 100% del personal directivo, jerárquico, docente y administrativos.</p>

6.4 Objetivo Estratégico 4

Fortalecer la cultura organizacional y el clima institucional, en función a la misión, visión, principios y valores, comprometidos con la responsabilidad social, ambiental y cultural de la región San Martín.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
4.1. Gestión de políticas de comunicación institucional para la mejora del clima institucional.	4.1.1. Al 2020, el 100% de las unidades y estamentos aplican las políticas institucionales de comunicación, mejorando el clima organizacional. 4.1.2. Al 2021, el 100% de la comunidad educativa tiene una mejor percepción del clima institucional y se siente identificado con la cultura de la organización.
4.2 Revaloración de la identidad amazónica para la integración institucional.	4.2.1 Al 2020, el 100% de agentes de la EESPP "GJSM" participan en las actividades costumbristas, revalorando la identidad amazónica. 4.2.2 Al 2020, se patenta el festejo de identidad amazónica "VOYÁ".
4.3 Implementación del Plan de Responsabilidad Social y Ambiental acorde a las necesidades de la zona.	4.3.1 Al 2020, el 100% de las unidades académicas y administrativas desarrollan actividades de responsabilidad social y/o ambiental previstas en el PAT. 4.3.2 Al 2020, la EESPP "GJSM" ha mejorado significativamente los ratios e indicadores de impacto ambiental.

6.5 Objetivo Estratégico 5

Establecer una gestión basada en resultados, a través de la mejora y normalización de procesos y subcomponentes de soporte, sistemas de información, y la permanente rendición de cuentas de la comunidad institucional.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
5.1 Normalización del sub componente de soporte.	5.1.1 Al 2020, se cuenta con flujogramas de cada uno de los sub componentes de la EESPP "GJSM", para optimizar los servicios. 5.1.2 Al 2020, el Portal Web cuenta con información actualizada de los diferentes estamentos institucionales.
5.2 Actualización del manual de procedimientos administrativos y planes de mejora.	5.2.1 Al 2022, se ha migrado a una organización en base a procesos. 5.2.2 Al 2022, ejecutan actividades del plan de mejora de procesos y priorizar los procesos a ser mejorados. 5.2.3 Al 2023, se cuenta con dos informes de evaluación del impacto de la aplicación del manual de procedimientos administrativos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
5.3 Desarrollo del sistema informático de la institución que permita una mayor transparencia y eficiencia en la gestión.	5.3.1 Al 2020, se cuenta con el diagnóstico sobre el sistema informático de la institución.
	5.3.2 Al 2021, se cuenta con una plataforma que integra los sistemas de información institucional de flujo y gestión de información con transparencia, eficiencia y eficacia.

6.6 Objetivo Estratégico 6

Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y tecnología para garantizar la calidad de las actividades administrativas, académicas, culturales y de bienestar estudiantil.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
6.1. Desarrollo de Infraestructura educativa y equipos para el adecuado funcionamiento de la institución.	6.1.1. Al 2019, el 100% de equipos de cómputo cuentan con antivirus originales.
	6.1.2. Al 2019, el 100% de aulas se encuentran implementadas con tecnología de información y comunicación.
	6.1.3. Al 2019, el 70% del área de la institución cuenta con servicio de Wifi.
	6.1.4. Al 2019, el 100% de aulas cuentan con ventiladores.
	6.1.5. Al 2019, la institución cuenta con el 70% de servicios de video vigilancia.
	6.1.6. Al 2019, la institución ha adecuado su infraestructura para personas con discapacidad física y de la tercera edad.
	6.1.7. Al 2019, la institución amplía ambientes (Comedor, centro de atención temprana, parqueo externo y veredas) y realiza el mantenimiento.
	6.1.8. Al 2019, se cuenta con la actualización de planos y memoria descriptiva.
	6.1.9. Al 2019, se ha adquirido un equipo de impresiones para atender la demanda del servicio.
	6.1.10. Al 2020, se han renovado 15 proyectores multimedia de aulas.
	6.1.11. Al 2020, se cuenta con la implementación al 100% del centro de recursos para el aprendizaje del nivel inicial.
	6.1.12. Al 2020, la plataforma virtual institucional cuenta con módulo de video conferencia.
	6.1.13. Al 2020, se ha realizado la renovación del hosting y dominio institucional por un período de 3 años.
	6.1.14. Al 2020, se cuenta con expediente técnico para la ampliación del 2do. Piso.
	6.1.15. Al 2021, se ha logrado equipar el 75% del laboratorio de idiomas en nuestra Institución.
	6.1.16. Al 2021, se cuenta con un laboratorio de ciencias, equipado para el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
	6.1.17. Se compra una impresora de alta producción al 2021.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	METAS MULTIANUALES
	<p>6.1.18. Al 2022, se cuenta con un departamento de Educación Física, debidamente equipado con material deportivo.</p> <p>6.1.19. Al 2023, se cuenta con un gimnasio, una pista de atletismo, piscina semiolímpica.</p>
<p>6.2. Mantenimiento de la infraestructura, los equipos y el mobiliario acorde a las exigencias.</p>	<p>6.2.1. Al 2019, realiza el mantenimiento de aulas, áreas verdes, servicios higiénicos, oficinas administrativas y servicios generales.</p> <p>6.2.2. Al 2020, se realiza el mantenimiento de equipos de video, equipos de cómputo, equipos de sonido, aulas, áreas verdes, auditorio, servicios higiénicos.</p> <p>6.2.3. Al 2021, se realiza el mantenimiento de equipos del laboratorio de inglés, cámaras de video, equipos de cómputo, equipos de sonido, aulas, áreas verdes, mobiliario de biblioteca y auditorio.</p> <p>6.2.1. Al 2022, se realiza el mantenimiento general de infraestructura, equipamiento y mobiliario.</p>
<p>6.3. Prevención y mitigación de desastres naturales mediante enfoque ambiental.</p>	<p>6.3.1. Al 2019, el 100% de la comunidad institucional participa activamente en los simulacros de prevención.</p> <p>6.3.2. Al 2020, el 100% de secciones tienen autonomía para realizar acciones de prevención y mitigación de riesgo.</p>

VII.- Propuesta de Gestión Institucional

En el marco de la Modernización de la gestión pública es una política de reforma asumida por el Estado peruano⁶, nuestra institución trabajará según el modelo de gestión por resultados, a través de las cadenas de producción de bienes y servicios, generando valor público, llegando a los ciudadanos de manera oportuna, eficiente y sobre todo con calidad. Para lograr instalar una gestión al servicio del ciudadano, en la EESPP “GJSM” se gestiona mediante procesos contenidos en las “cadenas de valor”. De esta manera, aseguraremos que los bienes y servicios, que son propios de nuestra institución, generen resultados e impactos positivos en nuestros estudiantes. En esta lógica, definimos a los procesos, como una secuencia de actividades que transforman una entrada o insumo (una solicitud de un bien o un servicio) en una salida (la entrega del bien o el servicio), añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena (mejores condiciones de calidad/precio, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros).

7.1 Directrices de gestión institucional

La gestión institucional se basa en un conjunto de directrices que guían la organización y funcionamiento de la institución. Las directrices definidas son las que se detallan a continuación:

PROCESOS ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE	DIRECTRICES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• La EESPP “GJSM” establece objetivos y líneas estratégicas que respondan a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes de los programas de estudio.• La institución elabora sus documentos de gestión, de manera participativa y consensuada, teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos de todos los actores.• Como EESPP “GJSM” se firma convenios con instituciones educativas seleccionadas para consolidar el perfil del estudiante mediante el desarrollo de la práctica e investigación.• La institución, articuladamente con diferentes actores, desarrolla actividades orientadas al fortalecimiento de competencias y capacidades en docentes y administrativos en virtud de los convenios y acuerdos establecidos con dichos actores.• La institución gestiona sus servicios, adecuándose al contexto sociocultural de los usuarios.• La institución brinda el servicio educativo en base a los enfoques transversales.• La institución genera las condiciones para el cumplimiento de los cambios progresivos que permitan la implementación del Modelo de Servicio Educativo.

⁶ Se oficializa a través de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2013/PCM.

PROCESOS ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE	DIRECTRICES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
GESTIÓN DE LA CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • La institución define e implementa el mapeo de procesos, en las áreas de todos los programas, con la finalidad de brindar un servicio de calidad al usuario. • La institución monitorea y evalúa el cumplimiento de los procesos con el propósito de asegurar la fluidez del servicio educativo. • La institución elabora y ejecuta planes de mejora en función a las dificultades institucionales identificadas para concretizar las metas y objetivos trazados.
GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS	<ul style="list-style-type: none"> • La institución prioriza el presupuesto para su inversión en programas de estudio, recursos y espacios educativos que beneficie a la comunidad. • La institución administra sus recursos en el marco de la ética y la transparencia de la gestión pública, asegurando un servicio de calidad.
GESTIÓN LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • La institución administra sus recursos, bienes y servicios, asegurando la eficiencia en la programación y uso de los mismos para brindar un servicio de calidad. • La institución implementa acciones de programación y adquisición de bienes y servicios, administración de almacenes, distribución, control patrimonial y servicios generales para asegurar un servicio de calidad.
GESTIÓN DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> • La institución establece acciones para el fortalecimiento de la cultura y clima organizacional, con la finalidad de crear un ambiente positivo y motivador para el desempeño de sus funciones. • La institución capacita y evalúa el desempeño de su personal docente y administrativo para una mejor repercusión en el cumplimiento de sus funciones. • La institución establece políticas orientadas a la gestión de recursos humanos, para la captación, permanencia, promoción y compensación en función a los niveles de rendimiento.
GESTIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • La institución implementa políticas para la adquisición y renovación de la tecnología de información y comunicación con la finalidad de asegurar el servicio educativo de calidad. • La institución administra recursos tecnológicos, asegurando el soporte para la automatización y optimización de los mismos con miras al logro de los objetivos institucionales. • La institución brinda un servicio de calidad, garantizando la calidad, oportunidad y seguridad en el diseño, implementación, uso y mantenimiento de los recursos tecnológicos e informáticos.
GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • La institución difunde la oferta formativa que ofrece, a fin de brindar, a los postulantes, información confiable para la elección de su programa. • La institución comunica a la comunidad educativa los logros alcanzados.
ATENCIÓN AL USUARIO	<ul style="list-style-type: none"> • La institución orienta su modelo en una gestión por resultados, en busca de un servicio más eficiente y eficaz al público usuario. • La institución establece e implementa macroprocesos que facilitan

PROCESOS ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE	DIRECTRICES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
	<p>la reducción de tiempos de elaboración y entrega de productos al público usuario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución administra su acervo documentario, preservando la confidencialidad, acceso y condiciones físicas.
ASESORÍA LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> • La institución orienta sus actividades en cumplimiento del marco normativo que direcciona la gestión institucional. • La institución establece alianzas para asegurar la asesoría legal en la gestión.

VIII.- Propuesta de Gestión Pedagógica

Los docentes formadores de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Generalísimo José de San Martín” realizan la formación pedagógica en basa en los siguientes fundamentos epistemológicos y pedagógicos:

8.1 Fundamentos Epistemológicos.

a. Pensamiento complejo.

La construcción y aplicación del conocimiento en situaciones complejas solo es posible mediante el desarrollo del pensamiento crítico, favoreciendo el desarrollo de modos de pensar abiertos y fuera de los parámetros, que permitan a los estudiantes afrontar los problemas y la incertidumbre desde una mirada sistémica e integradora; porque la realidad requiere una comprensión de las diversas formas de pensar y actuar frente a las interacciones entre diferentes saberes, el contexto, el cambio permanente y la incertidumbre.

En ese sentido propendemos a una formación integral: competencias, capacidades, conocimientos, destrezas, afecto, su voluntad; comprendiendo al aprendizaje como una serie de interconexiones: la conexión del estudiante con su ambiente y la relación entre las áreas.

b. Interdisciplinariedad.

Para una eficiente, pertinente y eficaz formación es fundamental generar la construcción del conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e interrelacional, en función a las características y necesidades de los estudiantes. Corresponde a los docentes un trabajo articulado entre los diversos campos del saber que tienen relación con el quehacer educativo. La interdisciplinariedad implica, a su vez, recobrar un sentido de horizontalidad entre los diferentes saberes, rechazando así la actual jerarquización por el dominio de determinadas áreas.

c. Diálogo de saberes.

Es un proceso que establece una interrelación de sistemas, de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales construidas y aprendidas teniendo en cuenta el contexto social, cultural y productivo de cada pueblo. Estos saberes y conocimientos producen y reproducen diversas formas de acceder a ellos y de comprender la realidad para interactuar con ella (Ministerio de Educación, 2017b). El diálogo de saberes implica el reconocimiento de que la sabiduría de los pueblos indígenas originarios considera una propia epistemología, gnoseología y ontología (Delgado & Rist, 2016).

8.2 Fundamentos pedagógicos.

a. Formación basada en competencias.

La formación en la EESPP “GJSM” se orienta al desarrollo de competencias, para asegurar que aprendan a aprender, lo que asegura un desarrollo profesional más allá de los cinco años de formación. Permitiendo articular estratégicamente la teoría y la práctica, y enriquecer las experiencias formativas con la resolución de problemas complejos provenientes de contextos auténticos. Además, promueve una formación activa hacia una visión interdisciplinaria del trabajo pedagógico, indispensable para desarrollar aprendizajes desafiantes.

La competencia es una actuación eficaz en situaciones complejas movilizando variados recursos, una facultad o potencialidad de las personas que es posible desarrollar deliberadamente a lo largo de la vida, para enfrentar un mundo profesional complejo.

b. Aprendizaje y enseñanza situada.

El aprendizaje situado es un proceso cognitivo y conductual que permite a un sujeto aprehender la realidad de su entorno para atenderlo epistemológicamente y afirmar nuevamente en la realidad de conocimientos aplicados. Asimismo, la enseñanza situada favorece la vinculación entre el ámbito de la educación superior y el ejercicio profesional, ya que permite a los estudiantes hacer frente a los retos del mundo profesional.

Para desarrollar el Aprendizaje Situado se deben de llevar a cabo en cuatro pasos:

1. Partir de la realidad.
2. Análisis y Reflexión.
3. Resolver en Común.
4. Comunicar y Transferir.

La formación basada en competencias desde el aprendizaje y enseñanza situada promueve la integración de distintos tipos de saberes o recursos, el desarrollo de procesos cognitivos complejos y el rol activo de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes. Demanda que los estudiantes tengan la posibilidad de constantes experiencias de práctica y que reflexionen permanentemente sobre su proceso de construcción de aprendizaje para dotar de sentido su experiencia en contexto. Estos contextos obedecen a situaciones de formación de tipo académico al inicio del proceso formativo y a situaciones cercanas al ejercicio profesional, posteriormente.

c. Enfoque crítico reflexivo.

Contribuye a generar oportunidades que permitan al estudiante fortalecer su capacidad de autocrítica, así como revisar su práctica y confrontarla tanto con la teoría como con las experiencias, y retroalimentarse con las prácticas de los demás estudiantes y del docente formador. Tiene entre sus sustentos los aportes de Schön (1998), Freire (1997), Giroux (1990), Carr & Kemmis (1988), entre otros, los cuales consideran que una formación reflexiva y crítica debe contribuir al desarrollo de docentes capaces de analizar su realidad y de asumir la responsabilidad de proponer acciones para transformarla.

El estudiante del EESPP “GJSM” durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje es protagonista de lo siguiente:

- Formular problemas y preguntas vitales, con claridad y precisión.
- Acumular y evaluar información relevante y usar ideas abstractas para describir, analizar, categorizar e interpretar esa información efectivamente.
- Llegar a conclusiones y soluciones, probándolas con criterios y estándares mundiales relevantes.
- Pensar con una mente abierta dentro de los sistemas alternos de pensamiento; reconocer y evaluar, según es necesario, los supuestos, implicaciones y consecuencias prácticas.
- Al idear soluciones a problemas complejos, se comunica efectivamente con sus pares y los demás.

d. Evaluación formativa.

Es aquella que se centra en la retroalimentación de los procesos de enseñanza aprendizaje para promover la mejora continua y el progreso en las competencias.

- Fomenta la comunicación de criterios explícitos que permiten dar a conocer a los estudiantes las expectativas que se tienen sobre ellos, así como interpretar las evidencias recopiladas y retroalimentar a los estudiantes de acuerdo al avance que demuestran en su desempeño.
- La evaluación formativa considera la brecha entre expectativas y niveles de desarrollo de las competencias, y se enfoca en reconocer y atender necesidades de aprendizaje.
- Se centra en cuánto han avanzado los estudiantes respecto a su desempeño anterior, dónde se encuentran con respecto a las expectativas y sobre cuáles son los aspectos que deben mejorar para alcanzarlas.
- Fomenta la autonomía de los estudiantes de FID y modela las prácticas de evaluación que estos tendrán que implementar cuando ejerzan profesionalmente la docencia.
- Está centrada en las evidencias del desempeño de los estudiantes al enfrentarse a situaciones auténticas, es decir, al resolver tareas complejas contextualizadas y reales.

e. Investigación formativa.

Se sustenta en el planteamiento de situaciones de aprendizaje que consideren problemas o situaciones desafiantes como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras. Con ello se busca que los estudiantes de docencia desarrollen habilidades investigativas que les permitan indagar, recoger y analizar información necesaria para explicar, interpretar y transformar su práctica pedagógica (Piñero, Rondón & Piña, 2007), utilizando evidencias para sustentar sus argumentos y decisiones.

La investigación formativa implica un trabajo sistemático e interdisciplinario entre los diversos cursos y módulos para lograr el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes de docencia.

8.3 Enfoques transversales.

Son el conjunto de categorías, perspectivas y concepciones que orientan la formación, determinan sus propósitos, sus ideas y sus actividades, estableciendo generalizaciones y directrices óptimas para el desempeño de los actores educativos y el buen desarrollo de los diversos procesos formativos.

a. Enfoque Ambiental.

Los procesos educativos se orientan hacia la formación de profesionales de la educación con conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático. Se enfatiza el desarrollo de actividades de responsabilidad social con prácticas de conservación de la biodiversidad, del suelo y el aire, el uso sostenible de la energía y el agua, la valoración de los servicios que nos brinda la naturaleza y los ecosistemas terrestres y marinos, la promoción de patrones de producción y consumo responsables y el manejo adecuado de los residuos sólidos, la promoción de la salud y el bienestar, la adaptación al cambio climático y la gestión del riesgo de desastres y, finalmente, desarrollar estilos de vida saludables y sostenibles.

b. Enfoque de derechos.

Los estudiantes son sujetos de derechos, capaces de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos. Se promueve la consolidación de la democracia, la promoción de las libertades individuales, se fortalece la convivencia y transparencia institucional, reduciendo situaciones de inequidad y procurando la resolución pacífica de los conflictos.

c. Enfoque Intercultural.

La formación integral de profesionales de la educación provenientes de diferentes culturas, se enmarca dentro de un proceso dinámico y de permanente interacción e intercambio de ideas, orientado a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias, buscando posibilitar el encuentro

d. Enfoque Igualdad de Género.

Todos los estudiantes de la EESP “Generalísimo José de San Martín” tienen las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades de desarrollo personal para ejercer sus derechos, desarrollar sus competencias y contribuir al desarrollo social.

e. Enfoque Orientado al bien común.

Se considera a la educación y el conocimiento generado a través de la investigación como bienes comunes al alcance de toda la comunidad educativa y magisterio en general.

f. Enfoque Búsqueda de la Excelencia.

Se enfatiza el uso al máximo de las facultades de orden superior, las capacidades investigativas, la adquisición para el éxito de las propias metas a nivel personal y social; así como el desarrollo de la capacidad para el cambio orientado a la mejora de la persona y la adaptación a circunstancias diversas, orientados a objetivos de mejora personal o grupal.

8.4 Principios institucionales del PEI.

La EESPP “G.J.S.M” asume los siguientes principios institucionales:

- a. **Excelencia académica:** Estamos comprometidos con la búsqueda de niveles de excelencia que conlleven a la obtención de procesos académicos de calidad.
- b. **Excelencia personal:** Requiere el conocimiento y el perfeccionamiento de uno mismo, ser exigente consigo mismo, esforzarse por alcanzar los más nobles ideales, ser sincero, estar en actitud de mejoramiento continuo.
- c. **Inclusión social:** Permite que todas las personas sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad.
- d. **Interculturalidad:** Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.
- e. **Equidad:** Fomentamos el reconocimiento, la igualdad y la integración de todos. Promovemos la libertad de enseñanza, la investigación y la difusión del pensamiento en un ambiente de respeto y de acuerdo con los principios institucionales.
- f. **Responsabilidad social:** Nuestro accionar institucional es formar profesionales capaces de ejercer su rol en la sociedad basándose permanentemente en el ejercicio de

8.5 Principios pedagógicos que se asumirán en la EESP:

a. **Modelo basado en competencias profesionales:**

Los programas de estudio de nuestra institución se orientan al logro de competencias. Esto implica que el estudiante será capaz de demostrar, al final de su formación, estas actuaciones integrales, relacionadas, tanto con su especialidad, como con su rol pedagógico-profesional, en general.

b. **Evaluación por competencias:**

Otro principio de nuestra institución, estrechamente relacionado con el anterior, es la evaluación por competencias.

Esta evaluación se lleva a cabo a partir de instrumentos diversos que permiten la medición de la competencia. Ya que una competencia implica un conjunto de conocimientos, destrezas, actitudes, etc.; entonces, la evaluación de las mismas requerirá la aplicación de técnicas como: análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, proyectos, simulaciones, etc.

c. **Mediación del aprendizaje:**

La promoción de aprendizajes significativos requiere de un profesor que asuma el rol de mediador efectivo de este proceso. Ello implica la necesidad de formar un docente investigador y conocedor de la realidad educativa y la diversidad social y cultural de la región, que actúe como mediador de cultura (innovando y aportando a la construcción de nuevas identidades, en concordancia con las demandas y necesidades de un entorno cambiante y los desafíos del mundo globalizado).

d. Reflexión en y desde la práctica para la reconstrucción social:

Un profesor aplica la metacognición cuando autorreflexiona permanentemente sobre su quehacer y con base en ello innova y mejora su práctica. El profesor es considerado un profesional autónomo, capaz de reflexionar críticamente, sobre y en la práctica cotidiana, para comprender tanto las características específicas de los procesos de enseñanza y aprendizaje como el contexto en que la enseñanza tiene lugar, de modo que su actuación reflexiva facilite el desarrollo autónomo y emancipador de quienes participan en el proceso educativo.

e. Libertad y autonomía:

Una educación integral y sostenida, siempre debe estar orientada hacia la libertad y la dignidad de la persona a educar. Una educación liberadora y autónoma solo es posible con orden, autodisciplina, responsabilidad, pensamiento crítico y acción racional autónoma y dialéctica.

f. Individualización y socialización:

El carácter individual y social de la educación nos exige, al máximo, estudiar a las Ciencias de la Educación para desarrollar en los niños, adolescentes y jóvenes competencias de sujetos individuales y sociales, y con esta base contribuir a forjar el desarrollo colectivo de una cultura de convivencia democrática, crítica y de equidad social sostenible.

g. Investigación, creatividad e innovación:

Desarrollar el pensamiento divergente y creativo, para formar personas y profesionales con competencias de análisis, comprensión, crítica y autocrítica, para crear cosas nuevas y no estar repitiendo lo que otros han creado. La finalidad, es empoderar a las personas para asumir los cambios y la transformación de la realidad sociocultural, socioeconómica y ambiental.

h. Actividad y pertinente:

Construir el conocimiento en base a nuestra realidad social y cultural, y las experiencias y aprendizajes previos de los estudiantes, con el objetivo de crear en ellos hábitos individuales y colectivos de acción - reflexión – acción, a fin de que sean capaces de comprender y transformar su realidad en base a las demandas y expectativas educativas, socioculturales y ambientales del entorno.

i. Equidad y calidad:

La Pedagogía Sociocognitiva e Histórico-Crítica, desde la educación, buscan ser los pilares de apoyo para crear nuevas ideas y movimientos emancipadores, la equidad y la calidad de

la vida humana, preferentemente de los que menos tienen y, desde esa base, construir una sociedad más justa, ética, efectiva, próspera y sostenible.

j. Formación basada en la investigación e innovación.

Enfatizamos el uso de estrategias de aprendizaje activo y cooperativo para desarrollar en el estudiante competencias profesionales que le permitan realizar investigación aplicada e innovación educativa desde las diversas áreas curriculares; para lo cual se tendrá en cuenta la lectura crítica, análisis, síntesis, capacidad de trabajo autónomo, liderazgo, innovación, creatividad y la utilización adecuada de los recursos disponibles en biblioteca y medios electrónicos.

k. Desarrollo del pensamiento crítico-reflexivo.

Fomentamos el pensamiento crítico en nuestros estudiantes, para que sean capaces de actuar y pensar de manera autónoma, cuestionando su propia historia y su manera de pensar y actuar. Buscamos que los estudiantes logren diferenciar la información relevante de la no relevante proveniente de diversas fuentes, asumiendo una postura crítica con los respectivos argumentos.

l. Desarrollo del pensamiento creativo.

En formación docente enfatizamos el desarrollo de capacidades inventivas para la producción creativa y solución de problemas, la planificación, organización, implementación, ejecución y evaluación de proyectos educativos para contribuir con propuestas de innovaciones para la mejora de la realidad educativa.

m. Propiciar la interculturalidad.

Propiciamos una educación al respeto a todas las culturas y enfatizamos el intercambio cultural, orientados a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias (MINEDU, 2016). Implica reconocer las distintas maneras de ser, sentir, vivir y saber, destacando sus orígenes y desarrollos a lo largo de un determinado tiempo; la superación de enfoques clasificadorios y discriminatorios de los seres humanos, para alentar el desarrollo de la biodiversidad cultural en todas sus formas.

n. Educación para el desarrollo sostenible.

Formamos profesionales de la educación basados en el paradigma de la sostenibilidad, que permite pensar en un futuro las consideraciones ambientales, sociales y económicas se equilibran en la búsqueda del desarrollo y de una mejor calidad de vida.

8.6 Matriz de Directrices Pedagógicas

La gestión pedagógica busca direccionar y potenciar los procesos de la gestión académica y de la gestión curricular con el fin de cumplir los objetivos de aprendizaje. Las directrices definidas son las que se detallan a continuación:

SUBCOMPONENTE MISIONAL		DIRECTRICES PEDAGÓGICAS
Gestión de la Formación Inicial	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar los procesos pedagógicos y didácticos para el desarrollo de competencias profesionales que permitan el ejercicio de la práctica docente en contextos rurales y urbanos. • Formar en el dominio de contenidos disciplinares y el manejo de estrategias para el aprendizaje significativo. • Asegurar el desarrollo del pensamiento crítico para lograr aprendizajes de calidad. • Realizar acciones de retroalimentación para una evaluación formativa. • Diseñar y aplicar instrumentos de evaluación formativa. • Gestionar los entornos digitales TIC y aprovecharlos para su desarrollo profesional. • Diseñar y utilizar materiales educativos que incluyan las diferentes formas de atención como multiedad y multigrado. • Asegurar un clima pertinente para el aprendizaje. • Monitorear el desempeño de los docentes formadores.
	Práctica Pre-Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los mecanismos para asegurar el monitoreo y acompañamiento docente en las prácticas. • Sistematizar y difundir las experiencias adquiridas en la práctica pre profesional.
	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Operativizar en los cursos y módulos los enfoques transversales que permitan la vivenciación de los principios y los valores institucionales. • Desarrollar habilidades socioemocionales en toda la comunidad educativa. • Establecer mecanismos de reconocimiento a las buenas prácticas en la comunidad educativa.

SUBCOMPONENTE MISIONAL		DIRECTRICES PEDAGÓGICAS
	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la producción y comunicación de las investigaciones de los docentes formadores y estudiantes en base a las líneas de investigación determinadas por la institución. • Publicar en revistas indexadas y Alicia, la producción de los docentes formadores y estudiantes. • Implementar un repositorio institucional que permita el almacenamiento y difusión de las investigaciones de estudiantes y docentes. • Potenciar la investigación e innovación en las prácticas pedagógicas asegurando la utilización de fuentes confiables y respetando los derechos de autor.
	Participación Estudiantil	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios para promover la participación institucional de los estudiantes, docentes formadores y personal administrativos en la toma de decisiones.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de reflexión e interaprendizaje sobre didáctica, planificación curricular, evaluación y la práctica docente con líderes de instituciones de educación básica y egresados. • Desarrollar habilidades socioemocionales en los docentes formadores que permitan el aprendizaje permanente y con ellos el crecimiento personal y profesional. • Diseñar material y recurso educativo, innovador con eficiencia utilizando los recursos de la zona.
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la investigación aplicada e innovación en la institución y centros de práctica profesional, según las líneas de investigación. • Potenciar la producción y comunicación de las investigaciones de los docentes formadores y estudiantes de formación continua en base a las líneas de investigación determinadas por la institución.

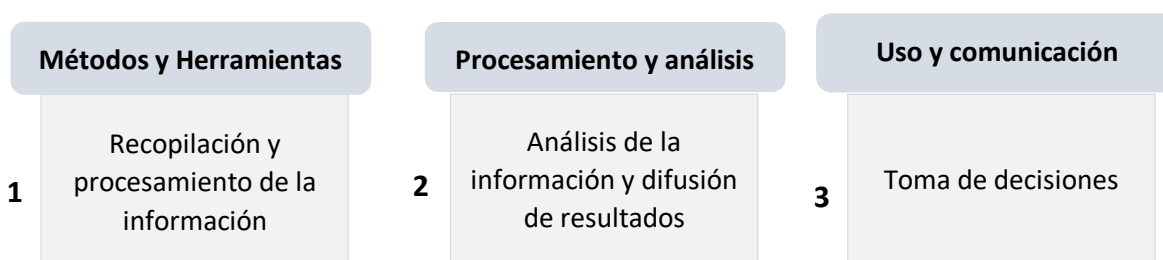
SUBCOMPONENTE MISIONAL		DIRECTRICES PEDAGÓGICAS
Gestión de la Formación Continua	Gestión de Programas de Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> Realizar programas de estudios de especialización en educación especial y didáctica de atención a necesidades educativas tempranas. Ofertar estudios de perfeccionamiento profesional en el diseño de materiales y recursos educativos. Programar y ejecutar estudios de segunda especialidad en psicopedagogía, neurociencia y didáctica de la educación inicial. Ofertar programas de estudios de profesionalización docente en: didáctica de las áreas curriculares, contenidos disciplinares de Educación Inicial, Educación Física e inglés. Programas de capacitación en empresas.
	Investigación e Innovación en la Formación	<ul style="list-style-type: none"> Sistematizar y difundir las buenas prácticas que permitan utilizar estrategias para su réplica en las áreas curriculares. Diseñar y ejecutar programas relacionadas a metodologías de investigación e innovación educativas.
Promoción del Bienestar y Empleabilidad	Gestión de Bienestar para la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades de confraternidad, recreación, emprendimiento y ayuda social. Financiar pasantías de la comunidad educativa en instituciones de educación superior nacional e internacional. Asegurar la creación y cumplimiento de funciones del comité de defensa estudiantil, que viabilice los enfoques transversales.
	Fomento de empleabilidad para egresados	<ul style="list-style-type: none"> Implementar una bolsa de trabajo que permita el acceso a oportunidades laborales locales, nacionales e internacionales. Formalizar convenios con instituciones educativas de la educación básica a nivel nación, para el contrato de los estudiantes y egresados.
Responsabilidad Social	Responsabilidad Social de la institución	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar e implementar proyectos de responsabilidad social.
Seguimiento a Egresados	Seguimiento y apoyo a los egresados	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar la base de datos de los egresados de todos los programas de estudios. Sistematizar anualmente las buenas prácticas educativas de los egresados, Generar espacios de participación de los egresados en la gestión institucional y pedagógica.

IX.- Monitoreo y Evaluación Anual

9.1 Monitoreo de la Implementación del PEI

A fin de conocer los avances de la implementación del PEI en la institución, proponemos el seguimiento y monitoreo como una herramienta que nos proporcione información oportuna sobre la ejecución del proyecto; pudiendo así, realizar ajustes durante el proceso. Estos ajustes conllevarán a la efectividad de las actividades de implementación; asimismo, el monitoreo conducirá la toma de decisiones y extracción de lecciones aprendidas con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

a. Flujo del Monitoreo



b. Métodos y Herramientas

Para el seguimiento y monitoreo de los avances de la implementación del PEI se tiene previsto el uso de métodos mixtos; es decir, cuantitativos y cualitativos que nos permitan conocer las percepciones de los diversos públicos de la comunidad educativa. Las acciones de monitoreo se realizarán con una frecuencia anual o semestral y serán realizados por los actores responsables del proyecto utilizando las siguientes técnicas e instrumentos.

ENFOQUE	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	PÚBLICO	PERIODICIDAD
Cuantitativo	Encuesta estructurada	Cuestionario	Alumnos	Semestral
Cualitativo	Entrevista semiestructurada	Guía de entrevista	Docentes	Semestral
Cualitativo	Focus Group	Guion	Directivos y Docentes	Semestral

c. Procesamiento y Análisis

Como parte del procesamiento y análisis de la información recopilada, se establecerá un ciclo estructurado que parte desde el procesamiento, sistematización, consolidación y análisis; concluyendo con la generación de reportes (informes) conforme a los formatos comunicacionales establecidos según público objetivo. Para ello se ha establecido dos tipos de procesos, conforme a la naturaleza de los datos reportados.

Datos Cuantitativos:

- Tabulación de información en base de datos de Excel.
- Análisis de coherencia de datos.

Datos Cualitativos:

- Digitación y/o transcripción de información.
- Categorización de datos.
- Análisis de información generada.

d. Uso y Comunicación de Resultados

Debido a la necesidad de contar con información oportuna, que será utilizada por los responsables de la implementación del PEI, así como, de los involucrados en el proceso, se ha determinado un cuadro con público, necesidades, periodicidad (con plazos realistas) y formato comunicacional de reporte de información.

PÚBLICO	NECESIDADES	PERIODICIDAD	FORMATO
<ul style="list-style-type: none">• Director• Equipo directivo	<ul style="list-style-type: none">• Toma de decisiones y planificación estratégica.	<ul style="list-style-type: none">• Anual• Semestral• Anual	<ul style="list-style-type: none">• Cuadro de seguimiento de los indicadores.• Informe de avance.• Informe de avance.
<ul style="list-style-type: none">• Docentes	<ul style="list-style-type: none">• Difusión de conocimiento, compromiso en el cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none">• Semestral• Anual	<ul style="list-style-type: none">• Informe de avance.• Informe de avance.
<ul style="list-style-type: none">• DRE	<ul style="list-style-type: none">• Difusión de conocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Anual	<ul style="list-style-type: none">• Informe de avance.
<ul style="list-style-type: none">• Alumnos	<ul style="list-style-type: none">• Difusión de conocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Anual	<ul style="list-style-type: none">• Afiche informativo.

9.2 Indicadores de Monitoreo con relación a los objetivos estratégicos

• OBJETIVO ESTRATEGICO 1

Formar estudiantes de manera integral, enmarcado en el buen desempeño docente y las competencias del siglo XXI acorde a cada Programa de Estudios con los que cuenta la Escuela.

LINEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
1.1 Adecuación de los instrumentos de gestión institucional, para el tránsito de IESPP a Escuela de Educación Superior Pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de instrumentos de gestión reajustados según en forma participativa y según la normatividad. ✓ % de monitoreos y evaluación semestral del PEI, PAT, PCI, RI y MPA. ✓ % de planes de mejora ejecutados sobre aspectos críticos de la evaluación y monitoreo de los instrumentos de gestión.
1.2 Formación integral para el desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes durante la formación profesional y específica.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de talleres de danzas, manualidades y teatro realizados. ✓ % de docentes que planifican, ejecutan y evalúan aprendizajes, según los principios y enfoques pedagógicos previstos en el PEI y PCI. ✓ % de estudiantes evaluados en base a estándares del nivel 1 de desarrollo de las competencias.
1.3 Fomento de intercambios y/o pasantías entre pares para el fortalecimiento de capacidades de los estudiantes y docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de docentes pasantes a un EESPP del sur del país para intercambiar experiencias de buenas prácticas pedagógicas. ✓ % de docentes y delegados estudiantiles que participan en una experiencia de intercambio y/o pasantía. ✓ % de los Programas de Estudios de la EESPP "GJSM" referentes de otras EESPP del país para pasantías de práctica, investigación, innovación educativa y de gestión.
1.4 Mecanismos y procedimientos de atracción de los estudiantes egresados de la EBR a la carrera docente.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de incremento de postulantes en relación a los años anteriores.
1.5 Estrategias de seguimiento y apoyo a la inserción laboral de los egresados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de actualización de datos desde promociones del 2010 ✓ N° de datos de la bolsa de trabajo.
1.6 Desarrollo de la práctica e investigación orientado a la ejecución de proyectos integradores.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de proyectos integradores elaborados. ✓ % de estudiantes del II y IV ciclo académico que participan en concurso de proyectos integradores. ✓ % de estudiantes reconocidos por realización de eficiente y eficaz desempeño en las prácticas profesionales y pre profesionales en cada programa de estudios.
1.7 Sistema de monitoreo y acompañamiento a los procesos pedagógicos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de los docentes monitoreados y acompañados en el proceso pedagógico que demuestran idoneidad en la formación profesional.
1.8 Acciones de orientación y tutoría articuladas al proceso formativo de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de secciones asesorados académicamente por docentes formador capacitados. ✓ % de los estudiantes conocen sus estilos de aprendizaje para mejorar su proceso formativo. ✓ % de docentes formadores que planifican y enseñan según estilos de aprendizaje de los estudiantes de los programas de estudio.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de estudiantes que interiorizan y conocen sus niveles de empatía, mejorando la convivencia en la institución. ✓ N° de informes consolidados del impacto de las acciones tutoriales del área psicopedagógica.
1.9 Seguimiento a los egresados de los distintos programas de estudio para su desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de la base de datos actualizada de seguimiento a egresados. ✓ % de egresados que participan en encuestas de percepción e impacto de la formación, recibida de los programas de estudio y la EESPP "GJSM". ✓ % de egresados que aprueban la evaluación de competencias y desempeños. ✓ % de egresados evaluados sobre empleabilidad.

• **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2**

Mejorar de manera pertinente las competencias y desempeños de los docentes y directivos en servicio de acuerdo a las necesidades y demandas requeridas.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
2.1. Capacitación de acuerdo a demandas y necesidades formativas para los docentes y directivos de la EBR.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de docentes de la EESPP "GJSM" que realizan el diagnóstico de necesidades de formación continua de docentes. ✓ % de docentes de la EBR que opinan favorablemente de los cursos de capacitación realizados.
2.2. Oferta de programas de segunda especialidad y profesionalización docente.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de docentes que cursan estudios de Segunda Especialidad y de técnicos que participan en la Profesionalización docente, implementado por el Programa de Estudios de Educación Inicial. ✓ % de docentes de Inglés, que cursan estudios de Segunda Especialidad. ✓ % de docentes de Educación Física que cursan estudios de Segunda Especialidad. ✓ % de egresados del Programa de Segunda Especialidades y Profesionalización docente, satisfechos.

• **OBJETIVO ESTRATEGICO 3**

Mejorar las competencias y los desempeños de los directivos, jerárquicos, docentes formadores, especialistas administrativos y técnicos responsables de los procesos, con base en el perfil de puestos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
3.1. Implementación de un programa de estímulos y/o incentivos para el talento humano de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de docentes del programa de estudio licenciado y de trabajadores administrativos reconocidos por su desempeño sobresaliente.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
	✓ % de docentes, por programa de estudios, reconocidos por producciones intelectuales en favor de la formación profesional.
3.2. Implementación de un sistema de evaluación de desempeño para el personal de la institución.	✓ % de docentes y administrativos aprobados, según perfil de puesto. ✓ % del personal de la EESPP "GJSM" evaluado en su desempeño una vez, como mínimo.
3.3. Capacitación al personal docente y administrativo de la EESPP "GJSM", para la mejora de sus desempeños.	✓ % de docentes mejoran sus desempeños académicos. ✓ % de administrativos capacitados según puesto mejoran sus desempeños. ✓ % del personal directivo, jerárquico, docente y administrativo capacitados y con alto impacto en su desempeño.

- **OBJETIVO ESTRATEGICO 4**

Fortalecer la cultura organizacional y el clima institucional, en función a la misión, visión, principios y valores, comprometidos con la problemática social, ambiental y cultural de la región San Martín.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
4.1. Gestión de políticas de comunicación institucional para la mejora del clima institucional.	✓ % de las unidades y estamentos aplican las políticas institucionales de comunicación, mejorando el clima organizacional. ✓ % de la comunidad educativa tiene buena percepción del clima institucional y se siente identificado con la cultura de la organización.
4.2. Revaloración de la identidad amazónica para la integración institucional.	✓ % de integrantes de la comunidad institucional que participan en las actividades costumbristas, revalorando la identidad amazónica.
4.3. Implementación del Plan de Responsabilidad Social y Ambiental acorde a las necesidades de la zona.	✓ % de las unidades académico-administrativas desarrollan actividades de responsabilidad social y/o ambiental previsto en el PAT. ✓ % de ratios de impacto de la gestión ambiental.

- **OBJETIVO ESTRATEGICO 5**

Establecer una gestión basada en resultados a través de la mejora y normalización de procesos y subcomponentes de soporte, sistemas de información, y la permanente rendición de cuentas de la comunidad institucional.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
5.1. Normalización del sub componente de soporte.	✓ % de usuarios que realizan exitosamente sus trámites, según los flujogramas publicados según en el Manual de Procesos Académicos. ✓ % de estamentos institucionales con información actualizada en el Portal Web.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
5.2. Actualización del manual de procedimientos administrativos y planes de mejora.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de directivos, docentes y administrativos que realizan funciones en base a procesos. ✓ % de actividades previstas en plan de mejora han sido ejecutadas. ✓ N° de informes de evaluación del impacto de la aplicación del manual de procedimientos administrativos.
5.3. Desarrollo del sistema informático de la institución que permita una mayor transparencia y eficiencia en la gestión.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % fortalezas y limitaciones del sistema informático de la institución. ✓ % de usuarios que acceden a la plataforma institucional en el marco de Ley de transparencia.

• **OBJETIVO ESTRATEGICO 6**

Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y tecnología para garantizar la calidad de las actividades administrativas, académicas, culturales y de bienestar estudiantil.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
6.1 Desarrollo de Infraestructura educativa y equipos para el adecuado funcionamiento de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de equipos de cómputo cuentan con antivirus originales. ✓ % de aulas se encuentran implementadas con tecnología de información y comunicación. ✓ % del área de la institución cuenta con servicio de Wifi. ✓ % de aulas que cuentan con ventiladores. ✓ % de la infraestructura y ambientes que cuentan con servicio de vigilancia. ✓ Ratio de presupuesto institucional destinado a mejorar infraestructura para acceso de personas con discapacidad física y de la tercera edad. ✓ Ratio de presupuesto institucional destinado a la ampliación ambientes (Comedor, centro de atención temprana, parqueo externo y veredas) y realiza el mantenimiento. ✓ % de planos y memoria descriptiva actualizada y con visto de profesional colegiado. ✓ N° de equipos de impresiones adquiridos. ✓ N° de proyectores multimedia comprados y colocados en aulas. ✓ % de equipos y materiales implementado en el el centro de recursos del Programa de Estudios de Educación Inicial. ✓ N° de módulos de video conferencia diseñados en la plataforma virtual institucional. ✓ N° de años de renovación del hosting y dominio institucional.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de expediente técnico para la ampliación del 2do. Piso. ✓ % de equipos del laboratorio de idiomas implementado. ✓ % de equipos (microscopios) del laboratorio de ciencias. ✓ N° de impresora de alta producción adquirido con presupuesto institucional. ✓ N° de materiales deportivos adquiridos para el departamento de Educación Física. ✓ N° máquinas instaladas en el gimnasio, pista de atletismo y piscina semiolímpica.
<p>6.2 Mantenimiento de la infraestructura, los equipos y el mobiliario acorde a las exigencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ratio de presupuesto invertido para el mantenimiento de aulas, áreas verdes, servicios higiénicos, oficinas administrativas y servicios generales. ✓ Ratio de presupuesto invertido para el mantenimiento de equipos de video, equipos de cómputo, equipos de sonido, aulas, áreas verdes, auditorio, servicios higiénicos. ✓ Ratio de presupuesto destinado para el mantenimiento de equipos del laboratorio de inglés, cámaras de video, equipos de cómputo, equipos de sonido, aulas, áreas verdes, mobiliario de biblioteca y auditorio. ✓ Ratio del presupuesto para el mantenimiento general de infraestructura, equipamiento y mobiliario en aulas y oficinas administrativas.
<p>6.3 Prevención y mitigación de desastres naturales mediante enfoque ambiental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de miembros de la comunidad institucional que participa activamente en los simulacros de prevención. ✓ % de secciones con autonomía para realizar acciones de prevención y mitigación de riesgo.

9.3 Evaluación del PEI

El objetivo de la evaluación será conocer en qué medida las acciones desarrolladas han contribuido en la implementación efectiva del PEI. La evaluación se centrará en los efectos directos y metas propuestas; para ello se tiene prevista una evaluación intermedia durante el proceso de implementación y una evaluación final al concluir el periodo de ejecución. Proponemos que dichas evaluaciones sean realizadas por actores ajenos a la institución (externa) a fin de tener una evaluación imparcial sobre el diagnóstico del cumplimiento de esta y los resultados obtenidos. Estas evaluaciones serán presentadas en dos formatos; informe de evaluación e informe ejecutivo.

a. Estudio a emplear en Evaluación Final

Hemos determinado que el estudio a emplear para la evaluación final será “Observacional pre – post sin control”; es decir, compararemos el diagnóstico de la Institución antes, durante y después de la implementación del PEI. Para ello se partirá de una línea de base sobre la situación actual institucional y se evaluarán los efectos y metas logradas al concluir la ejecución del proyecto.

b. Métodos y Herramientas

Para la evaluación final sobre la implementación y ejecución del PEI, planteamos el uso de métodos mixtos; en el que se combinen métodos cuantitativos y cualitativos para la recolección de datos. Los métodos, herramientas, procesamiento y demás serán definidos en la propuesta de evaluación solicitada por nuestra institución al evaluador externo.

X.- ANEXOS

10.1 ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO DE LA INSTITUCIÓN

A continuación, se detalla las fortalezas y debilidades de la institución que se ha identificado como producto del análisis interno de la misma.

SUB-COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
GESTIÓN ESTRATÉGICA	GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionar necesidades formativas. 2. Gestionar condiciones favorables. 3. Gestionar el cambio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunidad institucional con predisposición para la construcción participativa de los documentos de gestión. 2. Institución con experiencia en procesos de evaluación y acreditación. 3. Existen altos niveles de coordinación entre los actores de la comunidad institucional. 4. Experiencia de trabajo en equipo. 5. Existen convenios firmados con I.E para el desarrollo de la práctica e investigación educativa. 6. Se cuenta con convenios firmados con universidades para la cooperación institucional (desarrollo de capacidades a docentes y administrativos). 7. Se cuenta con manual de procesos académicos. 8. Se cuenta con manual de procesos estratégicos y de soporte institucional. 9. Se cuenta con el texto único de procedimientos administrativos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documentos e instrumentos de gestión desactualizados de acuerdo a la normatividad vigente. 2. Insuficientes alianzas y convenios interinstitucionales y estratégicas. 3. Limitada capacitación al personal docente y administrativo. 4. Escaso reconocimiento al desempeño de los administrativos y docentes. 5. Poca participación de los aliados estratégicos y de los grupos de interés. 6. Deficiente aplicación de las políticas comunicacionales.

SUB-COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	GESTIÓN DE LA CALIDAD	1. Planificar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con planes de mejora en ejecución (plan de fortalecimiento de capacidades). 2. Se cuenta con el proyecto de fortalecimiento institucional. 3. Personal directivo con experiencia en gestión por procesos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La estructura orgánica aprobada por el NEXUS no se adecua a la normatividad vigente. 2. Escaso presupuesto para la ejecución de los planes de mejora.
		2. Monitorear y evaluar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con el área de Unidad Técnica de Calidad. 2. El monitoreo se realiza a través de la Dirección General y el Consejo Asesor de nuestra Institución. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Después del proceso de acreditación no tuvo sostenibilidad ya que nuestro CAP no precisa dicha plaza. 2. El recargado trabajo administrativo y docente no nos permite cumplir al 100% del mismo.
		3. Retroalimentar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Periódicamente se realizan las reuniones de trabajo con el Consejo Asesor para retroalimentar los procesos monitoreados y evaluados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No contamos con la sistematización completa de los procesos de monitoreo, evaluación y retroalimentación.
MISIONAL	ADMISIÓN	1. Admisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con mecanismos específicos para la ejecución y reajustes del plan de admisión (plan de admisión, plan de difusión, plan de jornadas de orientación vocacional, etc.). 2. Equipo técnico de admisión reconocido con RD. 3. Estudios prospectivos de la oferta y demanda laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitado presupuesto para la ejecución del plan de admisión. 2. Limitados mecanismos y procedimientos para atraer a egresados de EBR para la formación inicial.

SUB-COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL	1. Formación académica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docentes con formación específica en los programas de estudios a licenciar. 2. Se cuenta con instrumentos de evaluación para sílabos. 3. Se cuenta con un plan de organización de las actividades académicas por semestres. 4. Se cuenta con plan de monitoreo al personal docente. 5. Se cuenta con el desarrollo de perfil por programas de estudio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demora en la presentación y publicación de sílabos. 2. La mayoría de los docentes no presentan sus sesiones de aprendizajes. 3. Poco manejo del enfoque por competencias. 4. La metodología que utilizan los docentes no promueve el pensamiento crítico. 5. Poco interés de los estudiantes en el desarrollo de sus aprendizajes. 6. Limitado nivel de coordinación con Los estudiantes.
		1. Prácticas preprofesionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con reglamento y planes de práctica pre profesional elaborado en trabajo colegiado. 2. La institución asume la práctica de forma progresiva y articulada a la investigación y la formación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitado presupuesto para asumir el desarrollo de la práctica. 2. Limitado desarrollo de capacidades para asumir el trabajo colegiado y multidisciplinario de los responsables de práctica y de los cursos para la elaboración de proyectos integradores y acciones de acompañamiento y monitoreo.

SUB-COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		1. Participación interinstitucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución participa en las actividades de promoción comunal a través de la práctica profesional. 2. Se ha institucionalizado el festejo de identidad cultural para favorecer la dimensión cultural del perfil de egreso del estudiante. 3. Coordinaciones institucionales para articular esfuerzos y promover mejores aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo docente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se cuenta con un plan articulado para el desarrollo de todas las actividades institucionales. 2. Limitado presupuesto para asumir el festejo de la identidad. 3. No existen alianzas estratégicas para asumir la inversión que involucra el festejo de la identidad.
		1. Desarrollo personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución plantea estrategias de tutoría para el desarrollo personal y académico de los estudiantes. 2. La institución cuenta con la conformación del comité de defensa del estudiante aprobado con RD. 3. Se cuenta con el departamento de consultoría psicopedagógica que atiende a los estudiantes y formadores en el aspecto personal y académico. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se cuenta con un ambiente adecuado para la atención psicológica. 2. Falta de identificación de casos por parte de los tutores para ser derivada al departamento de psicopedagogía. 3. No se cumple a cabalidad el rol de tutor. 4. Pocos espacios de participación estudiantil.
		Investigación e innovación en la formación inicial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existen líneas de investigación en los diferentes programas. 2. Existe equipo de investigación, aprobado con R.D que desarrolla actividades de investigación y las articulan con la práctica preprofesional. 3. La institución desarrolla Congresos de investigación e innovación a nivel regional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se fomenta investigaciones por parte los docentes. 2. No existe especialización en las líneas de investigación. 3. No se están publicando las investigaciones realizadas por los estudiantes.

SUB-COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	GESTIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL	Fortalecimiento de competencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con el plan de fortalecimiento de capacidades. 2. Se cuenta con un porcentaje de profesores que responden a las exigencias académicas. 3. Ejecución del II congreso pedagógico. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución no cuenta con estrategias para estimular el talento de los docentes. 2. Limitado presupuesto para la ejecución de los planes de capacitación. 3. La evaluación no se desarrolla de manera formativa; por lo tanto, no se realiza la retroalimentación. 4. Los docentes no cuentan con especializaciones.
		Investigación e innovación en el desarrollo profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se han establecido líneas de investigación en los diferentes programas de estudios. 2. Los docentes de investigación están capacitados en investigación formativa. 3. Se cuenta con el departamento de investigación e innovación para la implementación de políticas para el desarrollo profesional. 4. El 100% de estudiantes culminan el X ciclo con la redacción de la investigación aplicada, para fines de titulación. 5. La institución desarrolla actividades de investigación e innovación (proyectos de innovación en los programas de estudios que oferta). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se fomenta investigaciones por parte los docentes. 2. No existe especialización en las líneas de investigación. 3. No se están publicando las investigaciones realizadas por los docentes. 4. Limitadas ejecución de investigación de formadores de acuerdo con las líneas priorizadas.
	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN	Gestión de programas de formación continua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de formación continua del área. 2. Experiencia de docentes para realizar capacitación a los docentes en servicio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No existe un plan de capacitación en la formación continua. 2. Desconocimiento de las demandas de los docentes de la EBR.

SUB-COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		Investigación e innovación en la formación continua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe equipo de investigación aprobado con R.D que desarrollan actividades de investigación. 2. Docentes capacitados en investigación para brindar capacitación en formación continua. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No existe estudios sobre las demandas de los docentes de la EBR. 2. No se elaboran investigaciones en relación con la formación continua de los docentes de la EBR.
	PROMOCIÓN DEL BIENESTAR Y EMPLEABILIDAD	Promoción del bienestar y empleabilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia del departamento psicopedagógico para el monitoreo a los estudiantes. 2. Existencia del tópico institucional, que atiende oportunamente casos de emergencia. 3. Otorgamiento de becas. 4. Existencia de espacios deportivos y recreativos. 5. Asesoría semestral a los estudiantes del proceso de aprendizaje. 6. Posicionamiento de los estudiantes para asumir labores de docente temporal en instituciones públicas y privadas. 7. Predisposición al autoempleo por parte de estudiantes y egresados. 8. Convenio con el COAR garantiza el pago de los servicios y hospedaje a algunos estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escasa vida orgánica del COES. 2. Poca difusión de la bolsa de trabajo de la web de la institución. 3. Falta de convenios con instituciones públicas (MINSA, Defensoría del Pueblo, Ministerio Público, ESSALUD). 4. El 60% de estudiantes comparten su tiempo, trabajando y estudiando a la vez, no saben capitalizar y hacer uso de tiempo. 5. Asistencia de las alumnas con sus menores hijos.
	SEGUIMIENTO O A EGRESADOS	Seguimiento a egresados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia de una base de datos de los egresados de los diferentes programas. 2. Ficha de seguimiento de egresados. 3. Existencia de la asociación de egresados. 4. La ubicación accesible de nuestros egresados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La escasa vida activa de la asociación de egresados. 2. No se cuenta con planes de trabajo para el seguimiento de los egresados en los diferentes programas.

SUB-COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
SOPORTE	GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS	Gestión de recursos económicos y financieros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de gestión de recursos económicos y financieros aprobado con R.D 2. Se brinda servicios educativos (concesión de comedor, sala de estimulación, academia, alquiler de aulas, auditorio y equipos multimedia). 3. Cultura de rendición de cuentas a la comunidad educativa. 4. Información financiera y presupuestal ante los órganos desconcentrados del MINEDU. 5. Participación en fondos concursables para generar recursos económicos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escasos proyectos productivos de mayor rentabilidad e impacto social. 2. Limitada disponibilidad para buscar fuentes de financiamiento.
	GESTIÓN LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO	Gestión logística y abastecimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Local propio y espacioso. 2. Equipos y mobiliarios nuevos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Infraestructura antigua. 2. Deterioro de infraestructura. 3. Abuso de los permisos de justificación por inasistencia. 4. No se cuenta con un personal de apoyo en la parte legal (soporte administrativo). 5. Falta presupuesto para la continuidad de las consultorías y pasantías.

SUB-COMPONENTE DEL MSE	PROCESO	SUB-PROCESOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	GESTIÓN DE PERSONAS	Gestión de personas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Significativo porcentaje de Profesionales calificados. 2. Personal que cumple con las funciones asignadas. 3. Equipo humano solidario e identificado con su institución. 4. Rotación del personal administrativo para empoderarse de las diferentes capacidades. 5. Respondemos a la implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No contamos con los perfiles de puesto definidos en nuestra Institución. 2. Limitada implementación de planes de fortalecimiento de capacidades de docentes y administrativos de nuestra institución
	GESTIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	Gestión de recursos tecnológicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con una plataforma virtual que nos permite poner en gestión los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución. 2. Se cuenta con una página web que permite el acceso público de la gestión institucional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitado desarrollo de la gestión de recursos tecnológicos. 2. El personal docente y administrativo muestra limitaciones en el manejo de los recursos tecnológicos
	ATENCIÓN AL USUARIO	Atención al usuario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contamos con personal administrativo contratado y nombrado para la atención al usuario. 2. Contamos con personal calificado en contrato CAS que asume la atención al usuario. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal con limitado desarrollo de capacidades para la atención al usuario. 2. En mayor porcentaje, el personal administrativo de nuestra Institución bordea los 60 años.
	ASESORÍA LEGAL	Asesoría legal	<ol style="list-style-type: none"> 1. La asesoría legal la brinda la Dirección Regional de Educación a través de su equipo de abogados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No contar con una plaza para la asesoría legal.

10.2. ANÁLISIS EXTERNO DE LA INSTITUCIÓN

A continuación, se detalla las oportunidades y amenazas de la institución que se ha identificado como producto del análisis externo de la misma.

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Demanda de la Educación Superior Pedagógica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demanda creciente de docentes de educación inicial, Idiomas: inglés y docentes de Educación Física en la provincia de Moyobamba. 2. Número de plazas para docentes de inglés con tendencia al incremento. 3. Justificación de autorización de metas de ingreso basadas en la demanda creciente de docentes de Educación Inicial, Educación Física e Inglés. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masificación de la formación en los IESP. 2. Tardía autorización de la DRE San Martín para asignar las metas de ingreso. 3. Universidades entregan grado de bachiller y título en 5 años y los IESPP solamente título. 4. Escuela de Educación Superior Pedagógicas tecnológicas realizan convocatorias masivas.
Demográfico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de la población en los grupos etarios de 15 a 19 años y de 20 a 24 años en las provincias de Moyobamba y Rioja, genera déficit de docentes en la Educación Básica y Educación Superior. 	
Político	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoridades del GORESAM y la DRE comprometidas con la mejora de los servicios educativos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de Gobierno Nacional que interfieren la gestión (temas remunerativos de docentes y administrativos) 2. Racionalización de plazas orgánicas. (docentes) 3. Cambios normativos emitidos por el Minedu (Normas técnicas, guías de formulación de instrumentos de gestión) salen a destiempo para afrontar el proceso de licenciamiento). 4. Personal del Minedu con poca experiencia. (Contrato de personal que no cumple funciones de asesoría técnica en la región).

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ECONÓMICO	<ol style="list-style-type: none"> Alta demanda de alquiler de infraestructura y equipos por usuarios externos. 	<ol style="list-style-type: none"> El presupuesto asignado por el pliego atiende únicamente a las remuneraciones laborales. No existe presupuesto asignado por el estado para cubrir necesidades académicas e institucionales.
SOCIAL	<ol style="list-style-type: none"> Constante recepción de migrantes en la región (estudiantes de EBR y potenciales estudiantes de educación superior pedagógica). 	<ol style="list-style-type: none"> Inseguridad externa por ubicación de la institución en la periferia de la ciudad. Deserción escolar por motivos familiares, económicos y laborales.
TECNOLÓGICO	<ol style="list-style-type: none"> Contamos con el servicio de internet, cable HD, dominio y hosting. Integración de sistemas informáticos por parte del MINEDU. 	<ol style="list-style-type: none"> Ciertos procesos no se gestionan por parte del SIGES tales como: procesos de matrícula, actas y servicios complementarios. Centralización de los sistemas de información en el MINEDU, lo que dificulta el proceso de solución de inconvenientes derivados del uso de los mismos. No se puede acceder a un servicio de mayor ancho de banda. Deficiente servicio de telefonía en nuestra institución.
OTROS	<ol style="list-style-type: none"> Accesibilidad geográfica para el desarrollo de la práctica profesional. Desarrollo de consultorías y pasantías de PROCALIDAD y Dirección Regional de San Martín Concursos impulsados por el Minedu para el financiamiento de la mejora institucional. Predisposición de las instituciones de EBR para firmar convenios de prácticas. Adecuación de la nueva ley. Licenciamiento de los IESP. Regulación de la SUNEDU para procesos de admisión en universidades de la competencia. Incremento de los sueldos de los docentes. 	<ol style="list-style-type: none"> Estudiantes que no cuentan con capacidades económicas para la adquisición de equipos informáticos y servicio de internet. Procesos complicados para la solución de inconvenientes derivados del uso de los sistemas.

ASPECTOS DEL CONTEXTO EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	8. Decisión del MINEDU para el recojo de información para la elaboración de planes de mejora en cuanto a internet. 9. Implementación de cursos de capacitación virtual a través del Minedu (Perú Educa). 10. Cursos de Capacitación por parte de las DRESM e IPD.	

10.3. Evaluación del PEI anterior

ASPECTOS	ITEM	PREGUNTAS	RESPUESTAS
Elaboración del PEI	Elaboración	¿Cuál es la vigencia del PEI de acuerdo con la Resolución Directoral?	3 años
		¿Cómo se elaboró el PEI? (contenidos, estrategias, metodologías utilizadas, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> De manera participativa con los consultores financiados por PROCALIDAD. Desarrollo de talleres entre los miembros de la comunidad y los grupos de interés. La metodología utilizada: Análisis FODA. Phillips 66.
		¿Quiénes participaron en la elaboración del PEI?	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros de la comunidad Educativa (Los formadores, el personal administrativo, los estudiantes y los representantes de los egresados).
		¿Cuánto tiempo demandó la elaboración del PEI?	3 meses, aproximadamente.
		¿Cuáles son las lecciones aprendidas para elaborar el PEI?	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Tolerancia Responsabilidad compartida Gestión centrada en procesos.

ASPECTOS	ITEM	PREGUNTAS	RESPUESTAS
Contenido del PEI	Diagnóstico	¿Cuáles son los principales resultados obtenidos por la institución (nivel de aprendizaje, cobertura, matrícula, retiro)?	<ul style="list-style-type: none"> • Amplió la demanda de estudiantes en los diversos programas de estudio. • Incremento de la matrícula en los últimos 3 años • Incremento de traslados de otras instituciones • Incremento de estudiantes retirados en los primeros ciclos.
		¿Cómo fue el funcionamiento institucional (contexto interno)?	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción participativa de los documentos de gestión • Institución acreditada • Institución revalidada • Existen niveles de coordinación y gestión. • Experiencia y trabajo en equipo. • Existen convenios firmados con I.E para el desarrollo de la práctica e investigación educativa. • Existen convenios firmados con universidades para la cooperación institucional (Desarrollo de capacidades a docentes y administrativos) • Manual de procesos académicos. • Manual de procesos estratégicos y de soporte institucional. • Se cuenta con el texto único de procedimientos administrativos. • Participación en concursos impulsados por el MINEDU para el financiamiento de la mejora institucional.
		¿Cuáles fueron las características del entorno externo (necesidades de formación de docente, cultura, demografía, política, economía, social)?	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda creciente de postulantes por la formación integral • La demanda de docentes de educación inicial en la provincia de Moyobamba y Rioja tiene un comportamiento variado, desde el año 2015 al año 2017. • Según los datos obtenidos de la DRE San Martín 2015, NEXUS-DRE San Martín 2016, 2017, el número de plazas para contratos de docentes de inglés tiene tendencia a incrementar anualmente por la enseñanza del inglés en toda la EBR.

ASPECTOS	ITEM	PREGUNTAS	RESPUESTAS
			<ul style="list-style-type: none"> • Según los datos obtenidos de la DRE San Martín 2015, NEXUS-DRE San Martín 2016, 2017, • La tendencia de la demanda para los años posteriores es creciente en Educación Inicial Educación Física e Inglés, y además en las especialidades de: Educación Primaria, Matemática, Comunicación, CTA y CC. SS que justifican autorización de metas de ingreso.
		¿Quiénes fueron los actores claves identificados para la institución?	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Jefe de Unidad Técnica de Calidad • Jefe de la Unidad Académica. • Secretario Académico
		¿Quiénes fueron los actores de la comunidad educativa que participaron en la elaboración del PEI?	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes • Docentes • Personal administrativo • egresados
	Estrategia	¿Cuáles fueron los principales atributos de la identidad de la institución que incluyó el PEI?	<ul style="list-style-type: none"> • El desarrollo de saberes que garantizan la construcción del conocimiento en los futuros maestros. • Futuros docentes comprometidos con el desarrollo de competencias orientadas a la inclusión, interculturalidad y el enfoque ambiental.
		¿Cómo fueron elaboradas la visión, misión, principios y valores institucionales?	<ul style="list-style-type: none"> • A través de la técnica de lluvia de ideas. • Focus groups.
		¿Los objetivos estratégicos, líneas estratégicas y metas multianuales fueron cumplidos? ¿En qué medida se cumplieron?	<ul style="list-style-type: none"> • Fueron cumplidos en un 60% porque nos hemos visto obligados a interrumpir su ejecución para adecuarlo a la normatividad vigente.
¿Cómo se articuló el PEI con las políticas educativas y planes		<ul style="list-style-type: none"> • A través de un cuadro comparativo de las políticas educativas. 	

ASPECTOS	ITEM	PREGUNTAS	RESPUESTAS
		nacionales y/o regionales (PEN, PER, PEL, etc.)?	
		¿Cómo ayudaron los indicadores a medir el avance de las metas multianuales?	<ul style="list-style-type: none"> No se elaboraron indicadores y el trabajo fue únicamente en base a metas.
	Propuesta de Gestión Pedagógica	¿Cómo el PEI desarrolló las disposiciones del DCBN?	<ul style="list-style-type: none"> El trabajo se desarrolló en base al enfoque por competencias. Se consideró el trabajo orientado al desarrollo del perfil de egreso.
		¿Cómo la propuesta de gestión pedagógica orientó al PCI?	<ul style="list-style-type: none"> Modelo basado en el desarrollo de competencias profesionales. Evaluación de competencias La mediación del docente Autonomía.
		¿Cómo la propuesta de gestión pedagógica guardó coherencia con la visión, misión, objetivos y líneas estratégicas?	<ul style="list-style-type: none"> Porque estuvo orientado al desarrollo de saberes que permite a los estudiantes desarrollar competencias.
	Propuesta de Gestión Institucional	¿Cómo la propuesta de gestión institucional orientó al PAT, RI y MPA?	<ul style="list-style-type: none"> Lo orientó en base al modelo de gestión, enfocado en la gestión por procesos.
		¿Cómo el PEI desarrolla los pilares y ejes de la modernización de la gestión pública?	<ul style="list-style-type: none"> Enmarcando el trabajo institucional a la gestión por procesos.
	Monitoreo y Evaluación del PEI	¿Cuál fue el resultado de las acciones y mecanismos de monitoreo y evaluación del PEI? ¿Cómo se midió el diseño, implementación y resultados del PEI?	<ul style="list-style-type: none"> No se realizó al 100% el monitoreo, sin embargo, se puede decir que se avanzó en un 60% de ejecución de lo planificado.
		¿Se guardó coherencia entre el	<ul style="list-style-type: none"> Hubo coordinación entre el PEI y el PAT, pero no la hubo con el PCI.

ASPECTOS	ITEM	PREGUNTAS	RESPUESTAS
		monitoreo y evaluación del PEI, del PAT y del PCI?	
Implementación del PEI	Ejecución y resultados	¿Se lograron las metas multianuales establecidas en el PEI?	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de nuestro PEI a las normas emanadas por el MINEDU, no se puede evidenciar el logro de metas multianuales solo lo referente al año 2018.
		¿Cuáles son los motivos de los logros, avances obtenidos y dificultades?	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo humano predispuesto a colabora con su institución. • Presupuesto asignado para el desarrollo y avance de actividades.
		¿Qué medidas preventivas y correctivas se adoptaron?	<ul style="list-style-type: none"> • El acompañamiento en el desarrollo de los planes, • Mejorar los procesos.
		¿Cuáles son las lecciones aprendidas?	<ul style="list-style-type: none"> • Debemos alinear los instrumentos de gestión, especialmente el PCI con la propuesta pedagógica del PEI. • El trabajo en equipo y en forma colegiada.

10.4. Criterios para analizar el funcionamiento interno de la institución

PROCESOS ASOCIADOS AL MSE	CRITERIOS	NIVEL DE LOGRO			
		PROCESO NO DESARROLLADO (0)	PROCESO PARCIALMENTE DESARROLLADO (1)	PROCESO CON DESARROLLO AVANZADO (2)	PROCESO DESARROLLADO EN SU TOTALIDAD Y EFICIENTE (3)
FUNCIONAMIENTO DE LA FORMACIÓN INICIAL					
A. GESTIONAR LA FORMACIÓN ACADÉMICA	1. La institución implementa la propuesta curricular y los programas de estudios de acuerdo con la demanda de la región y de forma participativa, en el marco de lo dispuesto por el MINEDU.		1		
	2. La institución cuenta para cada programa de estudios con el desarrollo curricular a nivel de planes de estudio y sílabos concordantes con el perfil de egreso.				3
	3. Los docentes entregan por cada programa de estudios los sílabos al inicio de cada ciclo académico.			2	
	4. La institución implementa el diseño e instrumento de evaluación de acuerdo con el desarrollo de competencias establecidas en el perfil de egreso del estudiante.			2	
	5. La institución desarrolla el perfil del egresado de acuerdo a lo establecido por MINEDU.				3
	6. La institución desarrolla el perfil de docente formador de acuerdo con lo establecido por Minedu.				3

PROCESOS ASOCIADOS AL MSE	CRITERIOS	NIVEL DE LOGRO			
		PROCESO NO DESARROLLADO (0)	PROCESO PARCIALMENTE DESARROLLADO (1)	PROCESO CON DESARROLLO AVANZADO (2)	PROCESO DESARROLLADO EN SU TOTALIDAD Y EFICIENTE (3)
	7. El perfil del docente formador está vinculado al perfil del egresado de acuerdo con lo establecido por Minedu.				3
B. GESTIONAR LA PRÁCTICA PRE PROFESIONAL	8. La institución asume la práctica pre profesional de forma progresiva y articulada en la oferta de formación general y específica.				3
	9. La institución realiza la suscripción de convenios institucionales para la práctica pre profesional de todos los programas con instituciones de educación básica.				3
C. GESTIONAR LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	10. La institución articula las prioridades y líneas de investigación de los estudiantes en la oferta académica.				3
	11. La institución evidencia actividades que articulan la práctica pre profesional con la investigación, asignando equipos responsables, cronograma de ejecución, bienes y presupuesto destinado.			2	
	12. La institución desarrolla actividades de investigación e innovación.				3
D. DESARROLLO PERSONAL	13. La institución plantea estrategias de tutoría para el desarrollo personal y académico de los estudiantes que permite la retención y culminación de estudios.			2	

PROCESOS ASOCIADOS AL MSE	CRITERIOS	NIVEL DE LOGRO			
		PROCESO NO DESARROLLADO (0)	PROCESO PARCIALMENTE DESARROLLADO (1)	PROCESO CON DESARROLLO AVANZADO (2)	PROCESO DESARROLLADO EN SU TOTALIDAD Y EFICIENTE (3)
	14. La institución cuenta con un comité de defensa encargado de velar por los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros.		1		
	15. La institución diseña estrategias para impulsar la participación estudiantil en el marco de su proceso formativo.		1		
FUNCIONAMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL					
	16. La institución diseña estrategias para el fortalecimiento de las competencias de los formadores.		1		
A. FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS.	17. La institución evidencia la formalización de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas, orientadas al fortalecimiento de las competencias del personal de la institución.		1		
B. INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL	18. La institución desarrolla acciones orientadas a impulsar la investigación de los formadores, asignando un equipo responsable y presupuesto.			2	
	19. La institución establece mecanismos de reconocimiento y estímulos a la investigación e innovación.			2	

PROCESOS ASOCIADOS AL MSE	CRITERIOS	NIVEL DE LOGRO			
		PROCESO NO DESARROLLADO (0)	PROCESO PARCIALMENTE DESARROLLADO (1)	PROCESO CON DESARROLLO AVANZADO (2)	PROCESO DESARROLLADO EN SU TOTALIDAD Y EFICIENTE (3)
	20. Los docentes participan en actividades de investigación e innovación durante el ejercicio docente.		1		
FUNCIONAMIENTO DEL LA FORMACIÓN CONTINUA					
A. GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA	21. La institución desarrolla capacitación docente en servicio de acuerdo con las necesidades formativas locales.		1		
	22. La institución realiza programas de profesionalización docente.	0			
B. INVESTIGACIÓN EN LA FORMACIÓN CONTINUA	23. La institución favorece la investigación de prácticas innovadoras de docentes, así como la producción y divulgación de esta.	0			
FUNCIONAMIENTO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA					
A. GESTIONAR LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	24. La institución ha elaborado el PEI con la participación con toda la comunidad educativa.				3
	25. Concretiza los objetivos estratégicos para la calidad en actividades para el año académico, de forma consensuada con los actores internos y en armonía con los recursos necesarios.			2	

PROCESOS ASOCIADOS AL MSE	CRITERIOS	NIVEL DE LOGRO			
		PROCESO NO DESARROLLADO (0)	PROCESO PARCIALMENTE DESARROLLADO (1)	PROCESO CON DESARROLLO AVANZADO (2)	PROCESO DESARROLLADO EN SU TOTALIDAD Y EFICIENTE (3)
B. GESTIONAR LA ORGANIZACIÓN	26. Organiza y define funciones, perfiles de puestos y responsabilidades de acuerdo a la visión estratégica.				3
	27. Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación PEI.				3
	28. Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación PAT.				3
	29. Participación de la comunidad académica en la elaboración y evaluación PCI.				3
C. MEJORA CONTINUA	30. Se implementan acciones de mejora continua en práctica preprofesional.				3
	31. Se implementan acciones de mejora continua en investigación.			2	
	32. Se implementan acciones de mejora continua en seguimiento del egresado.			2	
	33. Se implementan acciones de mejora continua en infraestructura y mantenimiento.				3
FUNCIONAMIENTO DEL SOPORTE ADMINISTRATIVO					
A. ADMINISTRAR LA LOGÍSTICA Y EL	34. La institución cuenta con servicios básicos de telefonía e internet.				3

PROCESOS ASOCIADOS AL MSE	CRITERIOS	NIVEL DE LOGRO			
		PROCESO NO DESARROLLADO (0)	PROCESO PARCIALMENTE DESARROLLADO (1)	PROCESO CON DESARROLLO AVANZADO (2)	PROCESO DESARROLLADO EN SU TOTALIDAD Y EFICIENTE (3)
ABASTECIMIENTO	35. La institución cuenta con instalaciones sanitarias y eléctricas en buen estado de conservación.				3
	36. La institución cuenta con un programa de mantenimiento de infraestructura, equipamiento y mobiliario, vinculado a las necesidades de la oferta académica.			2	
B. GESTIONAR RECURSOS ECONÓMICOS	37. La institución realiza una previsión económica y financiera que garantiza la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo para los próximos 3 años.		1		
C. GESTIONAR RECURSOS HUMANOS	38. Se gestiona plazas disponibles para docentes y administrativos de acuerdo a las necesidades del área o programa de estudio.				3
D. ATENCIÓN AL USUARIO	39. Se atienden los requerimientos académicos y administrativos de estudiantes, personal docente y personal administrativo con oportunidad y a satisfacción de los usuarios.			2	
E. ASESORÍA LEGAL	40. Se atienden las solicitudes de asesoría legal formuladas por la Dirección General y otras unidades y áreas, con oportunidad y eficacia			2	

10.5. Análisis de los resultados de la institución

RESULTADOS OBTENIDOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
<p>Los estudiantes han obtenido un nivel de aprendizaje menor al mínimo esperado.</p>	<p>Recursos educativos para la enseñanza de los programas de inicial están desactualizados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de recursos educativos para la enseñanza no prioriza las innovaciones.
	<p>Trabajadores con poco conocimiento de las tecnologías informáticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales con pocos recursos para realizar sus propias capacitaciones.
	<p>Acompañamiento a los estudiantes no cumple lo establecido por la Unidad de Bienestar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de las acciones de acompañamiento que se han programado por la Unidad de Bienestar.
	<p>La tutoría se encuentra establecida, pero no se ejecuta de manera oportuna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales contratados por horas, esto hace que la tutoría no se ejecute o si se hace, esta sea por tramos.
	<p>Estudiantes aplican estrategias de aprendizaje poco electivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de consejería no enfocadas en estrategias de aprendizaje.
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes de distintas realidades socioculturales en su formación básica. • Estudiantes que no han definido su vocación profesional para seguir su carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes que no cumplen con las condiciones básicas de calidad para brindar una educación de calidad a sus estudiantes. • La oferta de educación superior nacional no es muy variada y esto asociado a temas económicos, hace que los estudiantes o padres de familia opten por la carrera docente y este es el proceso donde los estudiantes al no tener la vocación abandonan la carrera.
	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes, en su mayoría, utilizan medios tradicionales de enseñanza. • Profesionales con poco interés en el fortalecimiento de sus capacidades. • Instituciones con poco presupuesto para capacitar al recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes no participan en capacitaciones desde hace 10 años. • El desconocimiento del uso de tecnologías hace que el uso de las mismas sea solamente con una herramienta. • Profesionales que no se adecuan al ritmo de los nuevos cambios educativos. • La falta de apoyo presupuestario de parte del MINEDU hace que sea limitada la posibilidad de capacitar y si es que se realiza, además el hecho de invertir en docentes que no tienen arraigo a la institución.

10.6. Mapeo de actores

PRINCIPALES ACTORES	COLABORADORES	NEUTRALES	OPOSITORES
Organizaciones representantes de la población local: población, comunidades y organizaciones civiles.	<ul style="list-style-type: none"> • Postulantes Egresados de la EBR • Estudiantes actuales de la institución • Padres de estudiantes actuales de la institución • Docentes de IESP • Docentes de EB 	<ul style="list-style-type: none"> • Padres de familia de estudiantes egresados de EBR • Ciudadanía en general • Iglesia Católica 	
Instituciones públicas: nacionales, regionales y locales.	<ul style="list-style-type: none"> • MINEDU • Dirección Regional de Educación y Gerencias Regionales de Educación • Directores de instituciones educativas de la EB • Directores de instituciones educativas de la EBR por convenio • COAR • UGEL-Moyobamba 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. • Defensoría del Pueblo. • Ministerio del Ambiente. • MINSA • Ministerio Público. • Fiscalía • Policía Nacional • Municipalidad provincial de Moyobamba • IPD • Ligas Deportivas • INC 	<ul style="list-style-type: none"> • Universidades Públicas (Universidad Nacional de San Martín, La Cantuta sede Rioja y La Pedro Ruiz Gallo) • Tecnológicos públicos y privados
Entidades privadas sin fines de lucro: ONG o cooperantes.		<ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Líderes del Perú. • ONG (Amazónicos por la amazonia AMPA) 	

10.7. Matriz de Evaluación de Resultados del PEI.

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
Objetivo 1: Formar estudiantes de manera integral, enmarcado en el buen desempeño docente y las competencias del Siglo XXI acorde a cada Programa de Estudios con los que cuenta la Escuela.												
LE 1.1.	Adecuación de los instrumentos de gestión institucional, para el tránsito de Escuela de Educación Superior Pedagógica a Escuela de Educación Superior Pedagógica	% de instrumentos de gestión reajustados según en forma participativa y según la normatividad.	50%	2018	100%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	Dirección General
		% de monitoreo y evaluación semestral del PEI, PAT, PCI, RI y MPA	50%	2018	75%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	Dirección General
		% de planes de mejora ejecutados sobre aspectos críticos de la evaluación y monitoreo de los instrumentos de gestión.	50%	2018	75%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	Área de calidad
LE 1.2.	Formación integral para el desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes durante la formación profesional y específica	% de docentes que planifican, ejecutan y evalúan aprendizajes, según los principios y enfoques pedagógicos previstos en el PEI y PCI.	30%	2018	50%	2019	0%	100%	100%	100%	100%	Unidad académica
		% de estudiantes que evidencian en su portafolio el desarrollo de competencias profesionales previstas en los sílabos.	100%	2018	100%	2019	0%	30%	100%	100%	100%	
		% de estudiantes evaluados y aprobados en base a estándares del nivel 1 de desarrollo de las competencias	50%	2018	65%	2019	0%	100%	100%	100%	100%	

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
LE 1.3.	Fomento de intercambios y/o pasantías entre pares para el fortalecimiento de capacidades de los estudiantes y docentes.	% de docentes pasantes a una EESPP del sur del país para intercambiar experiencias de buenas prácticas pedagógicas.	0%	2018	0%	2019	0%	10%	30%	35%	40%	Unidad académica
		% de docentes y delegados estudiantiles que participan en una experiencia de intercambio y/o pasantía.	0%	2018	50%	2019	50%	50%	50%	50%	50%	
		% de los Programas de Estudios de la EESPP "GJSM" referentes de otras EESPP del país para pasantías de práctica, investigación, innovación educativa y de gestión.	0%	2018	50%	2019	50%	55%	60%	65%	70%	
LE 1.5.	Mecanismos y procedimientos de atracción de los egresados de la EBR a la carrera docente.	% de incremento de postulantes, en relación a los años anteriores.	5%	2018	5%	2019	10%	15%	20%	25%	30%	Bienestar y empleabilidad
LE 1.6	Estrategias de seguimiento y apoyo a la inserción laboral de los egresados	% de egresados que cuentan con información actualizada respecto al estado de empleabilidad y datos del empleador.	5%	2018	5%	2019	5%	30%	40%	50%	60%	Bienestar y empleabilidad.
		% de egresados que cuentan con información actualizada respecto al	5%	2018	5%	2019	5%	30%	40%	50%	60%	

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
		estado de empleabilidad y datos del empleador										
		% de egresados que participan en reuniones o eventos donde conocen sus percepciones, sugerencias y propuestas de mejora para los programas de estudio y la institución.	5%	2018	5%	2019	5%	30%	40%	50%	60%	
		Porcentaje de egresados que cuentan con las aptitudes esperadas.	5%	2018	5%	2019	5%	30%	40%	50%	60%	
LE 1.7	Desarrollo eficiente de la práctica, investigación e innovación educativa enfocada en el pensamiento crítico	% de convenios para prácticas profesionales y pre profesionales en cada programa de estudios.	40%	2018	50%	2019	0%	60%	70%	100%	100%	Unidad Académica
		% de convenios con impacto para el desarrollo de innovación e investigación en la EESPP "GJSM".	50%	2018	50%	2019	50%	40%	30%	20%	25%	
		% de estudiantes reconocidos por realización de eficiente y eficaz desempeño en las prácticas profesionales y pre profesionales en cada programa de estudios.	65%	2018	50%	2019	30%	20%	10%	10%	10%	
		% de los docentes que realizan investigación con impacto social.	50%	2018	50%	2019	0%	30%	70%	70%	70%	
L.E. 1.8	Sistema de monitoreo y	% de los docentes monitoreados y acompañados en el proceso pedagógico.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Unidad Académica

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
	acompañamiento a los procesos pedagógicos.											
LE.	Acciones de orientación y tutoría articuladas al proceso formativo de los estudiantes.	% de secciones y estudiantes asesorados académicamente por docentes formador capacitados.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Unidad Académica
		% de los estudiantes conocen sus estilos de aprendizaje para mejorar su proceso formativo.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Consultoría Psicopedagógica
		% de docentes formadores que planifican y enseñan según estilos de aprendizaje de los estudiantes de los programas de estudio.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Consultoría Psicopedagógica
		% de estudiantes que interiorizan y conocen sus niveles de empatía, mejorando la convivencia en la institución.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Consultoría Psicopedagógica
		% de informes consolidados del impacto de las acciones tutoriales del área psicopedagógica.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Consultoría Psicopedagógica
1.10	Seguimiento a los egresados de los distintos programas de estudio para su	% de la base de datos de seguimiento a egresados actualizada.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Secretaría Docente
		% de egresados que participan en encuestas de percepción e impacto de la formación recibida.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Secretaría Docente

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
	desarrollo profesional.	% de egresados que aprueban la evaluación de competencias y desempeños.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Secretaría Docente
		% de egresados evaluados sobre empleabilidad.	10%	2018	10%	2019	15%	30%	70%	70%	80%	Secretaría Docente
Objetivo Estratégico 2: Mejorar de manera pertinente las competencias y desempeños de los docentes y directivos en servicio de acuerdo a las necesidades y demandas requeridas.												
LE 2.1.	Capacitación de acuerdo a demandas y necesidades formativas para los docentes y directivos de la EBR.	% de docentes de la EESPP "GJSM" que realizan el diagnóstico de necesidades de formación continua de docentes.	0%	2018	0%	2019	0%	20%	40%	50%	80%	Unidad de formación continua
		% de docentes de la EBR que opinan favorablemente de los cursos de capacitación realizados.	0%	2018	0%	2019	0%	60%	60%	100%	100%	
LE 2.2.	Oferta de programas de segunda especialidad y profesionalización docente.	% de docentes que cursan estudios de Segunda Especialidad y de técnicos que participan en la Profesionalización docente, implementado por el Programa de Estudios de Educación Inicial.	0%	2018	0%	2019	0%	10%	100%	100%	100%	Unidad Académica
		% de docentes de Inglés, que cursan estudios de Segunda Especialidad.	0%	2018	0%	2019	0%	0%	20%	30%	30%	
		% de docentes de Educación Física que cursan estudios de Segunda Especialidad.	0%	2018	0%	2019	0%	0%	20%	30%	30%	
		% de egresados del Programa de Segunda Especialidades y Profesionalización docente, satisfechos	0%	2018	0%	2019	0%	0%	20%	30%	30%	

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
Objetivo Estratégico 3: Mejorar las competencias y los desempeños de los directivos, jerárquicos, docentes formadores, especialistas administrativos y técnicos responsables de los procesos, con base en el perfil de puestos.												
LE 3.1.	Implementación de un programa de estímulos y/o incentivos para el talento humano de la institución.	% de docentes del programa de estudio licenciado y de trabajadores administrativos reconocidos por su desempeño sobresaliente.	50%	2018	90%	2019	0%	0%	100%	100%	100%	Área de administración
		% de docentes por programa de estudios reconocidos por producciones intelectuales en favor de la formación profesional.	30%	2018	20%	2019	50%	50%	45%	35%	25%	Área de administración
LE 3.2.	Implementación de un sistema de evaluación de desempeño para el personal de la institución.	% de docentes y administrativos aprobados según perfil de puesto.	50%	2018	50%	2019	60%	65%	70%	70%	75%	Dirección General y Área de administración
		% del personal de la EESPP "GJSM" evaluado en su desempeño una vez, como mínimo	20%	2018	20%	2019	20%	40%	80%	90%	100%	Área de administración
LE 3.2.	Capacitación al personal docente y administrativo de la EESPP "GJSM", para la mejora de sus desempeños.	% de docentes mejoran sus desempeños académicos.	30%	2018	40%	2019	4%	60%	70%	80%	90%	Área de administración
		% de administrativos capacitados según puesto mejoran sus desempeños.	30%	2018	40%	2019	4%	60%	70%	80%	90%	
		% del personal directivo, jerárquico, docente y administrativo capacitados y con alto impacto en su desempeño.	30%	2018	40%	2019	4%	60%	70%	80%	90%	
Objetivo Estratégico 4: Fortalecer la cultura organizacional y el clima institucional, en función a la misión, visión, principios y valores, comprometidos con la problemática social, ambiental y cultural de la región San Martín.												

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
LE 4.1.	Gestión de políticas de comunicación institucional para la mejora del clima institucional.	% de las unidades y estamentos aplican las políticas institucionales de comunicación, mejorando el clima organizacional	30%	2018	50%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	Dirección General
		% de la comunidad educativa tiene buena percepción del clima institucional y se siente identificado con la cultura de la organización.	30%	2018	50%	2019	50%	60%	100%	100%	100%	
		% de integrantes de la comunidad institucional que participan en las actividades costumbristas, revalorando la identidad amazónica.	60%	2018	60%	2019	60%	60%	70%	80%	90%	Área de administración
LE 4.2.	Diseño del Plan de Responsabilidad Social y Ambiental acorde a las necesidades de la zona.	% de las unidades académico-administrativas desarrollan actividades de responsabilidad social y/o ambiental previsto en el PAT.	20%	2018	30%	2019	30%	40%	60%	80%	90%	Área de calidad
		% de ratios de impacto de la gestión ambiental.	50%	2018	50%	2019	50%	50%	60%	70%	90%	
Objetivo Estratégico 5: Establecer una gestión basada en resultados a través de la mejora y normalización de procesos y subcomponentes de soporte, sistemas de información, y la permanente rendición de cuentas de la comunidad institucional.												
LE 5.1.	Normalización del sub componente de soporte.	% de usuarios que realizan exitosamente sus trámites según los flujogramas publicados, en el Manual de Procesos Académicos.	30%	2018	30%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	Área de administración
		% de estamentos institucionales con información actualizada en el Portal Web.	30%	2018	40%	2019	30%	40%	50%	60%	70%	

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
LE 5.2.	Actualización del manual de procedimientos administrativos y planes de mejora.	% de directivos, docentes y administrativos, que realizan funciones en base a procesos.	50%	2018	50%	2019	50%	50%	70%	80%	90%	Área de administración
		% de actividades previstas en plan de mejora han sido ejecutadas.	50%	2018	50%	2019	50%	70%	100%	100%	100%	
		N° de informes de evaluación del impacto de la aplicación del manual de procedimientos administrativos.	2	2018	2	2019	3	3	4	4	4	
L.E. 6.4	Desarrollo del sistema informático para transparencia y eficiencia en la gestión.	% fortalezas y limitaciones del sistema informático de la institución.	40%	2018	14%	2019	80%	80%	80%	80%	100%	Área de administración
		% de usuarios que acceden a la plataforma institucional en el marco de Ley de transparencia	81%	2018	40%	2019	40%	40%	40%	50%	50%	
Objetivo Estratégico 6: Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y tecnología para garantizar la calidad de las actividades administrativas, académicas, culturales y de bienestar estudiantil.												
LE 6.1.	Desarrollo de Infraestructura educativa para el adecuado funcionamiento de la institución.	% de equipos de cómputo cuentan con antivirus originales.	70%	2018	90%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	Área de administración
		% de aulas se encuentran implementadas con tecnología de información y comunicación.	50%	2018	100%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	
		% del área de la institución cuenta con servicio de Wifi.	100%	2018	100%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	
		% de aulas que cuentan con ventiladores.	50%	2018	70%	2019	70%	70%	80%	80%	95%	

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
		% de la infraestructura y ambientes que cuentan con servicio de vigilancia.	100%	2018	100%	2019	70%	70%	70%	70%	70%	Área de administración
		Ratio de presupuesto institucional de infraestructura para acceso de personas con discapacidad física y de la tercera edad.	80%	2018	80%	2019	70%	100%	100%	100%	100%	
		% de planos y memoria descriptiva actualizada y con visto de profesional colegiado.	10%	2018	100%	2019	70%	100%	100%	100%	100%	
		N° de equipos de impresiones adquiridos.	15%	2018	100%	2019	0%	100%	100%	100%	100%	
		N° de proyectores multimedia comprados y colocados en aulas.	0%	2018	50%	2019	0%	50%	75%	85%	95%	
		% de equipos y materiales implementado en el centro de recursos del Programa de Estudios de Educación Inicial.	0%	2018	80%	2019	0%	0%	50%	100%	100%	
LE 6.1.	Desarrollo de Infraestructura educativa para el adecuado funcionamiento de la institución.	N° de módulos de video conferencia diseñados en la plataforma virtual institucional.	20%	2018	80%	2019	40%	50%	60%	70%	70%	
		N° de años de operatividad del hosting y dominio institucional.	20%	2018	80%	2019	50%	80%	90%	100%	100%	
		% de presupuesto para inversión en el expediente técnico para la ampliación del 2° Piso.	50%	2018	100%	2019	50%	100%	100%	100%	100%	

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
		% de equipos del laboratorio de idiomas implementado.	15%	2018	40%	2019	100%	100%	100%	100%	100%	Área de administración
		% de equipos (microscopios) del laboratorio de ciencias.	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	
		N° de impresoras de alta producción adquirido con presupuesto institucional.	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	
		N° de materiales deportivos adquiridos para el departamento de Educación Física.	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	
		% de implementación con máquinas instaladas en el gimnasio, construcción de pista de atletismo y piscina semiolímpica.	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	
6.2.	Mantenimiento de la infraestructura, los equipos y el mobiliario acorde a las exigencias	Ratio de presupuesto invertido para el mantenimiento de aulas, áreas verdes, servicios	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	Área de administración
		Ratio de presupuesto invertido para el mantenimiento de equipos de video, equipos de cómputo, equipos de sonido, aulas, áreas verdes, auditorio, servicios higiénicos.	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	
		Ratio de presupuesto destinado para el mantenimiento de equipos del laboratorio de inglés, cámaras de video, equipos de cómputo, equipos de sonido, aulas, áreas verdes, mobiliario de biblioteca y auditorio.	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	Área de administración

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros Esperados en el Período del PEI					Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		Valor	Año	Valor	Año	2019	2020	2021	2022	2023	
		Ratio del presupuesto para el mantenimiento general de infraestructura, equipamiento y mobiliario en aulas y oficinas administrativas	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	
	Prevención y mitigación de desastres naturales mediante enfoque ambiental.	% de miembros de la comunidad institucional que participa activamente en los simulacros de prevención.	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	Bienestar y empleabilidad
		% de secciones con autonomía para realizar acciones de prevención y mitigación de riesgo.	50%	2018	50%	2019	80%	80%	80%	80%	80%	