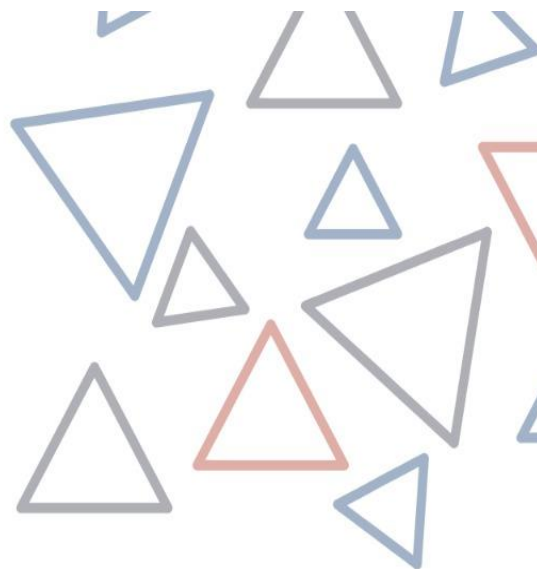




*Instituto de Educación Superior
Pedagógico Público Huaraz*

"Calidad, mejora continua, imagen que nos distingue"



PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL IESPP HUARAZ PAT 2024





*Instituto de Educación Superior
Pedagógico Público Huaraz*

"Calidad y mejora continua, es nuestra distinción"

**PLAN ANUAL DE TRABAJO
PAT -2024**

IESPP "Hz"

Versión 2.0

Plan anual de trabajo PAT - 2024

Versión	Descripción de cambios	Aprueba la resolución
2.0	Ha sido propuesto por la coordinación del área de calidad	Director general



*Instituto de Educación Superior
Pedagógico Público Huaraz*

"Calidad y mejora continua, es nuestra distinción"

Plan anual de trabajo PAT - 2024

Elaborada por la Comisión de regulación de instrumentos de gestión	Revisado: Consejo directivo/coordinación del área de calidad	Aprobado por el DIRECTOR GENERAL Mag. Diomedes Sánchez Moreno
Fecha: Año lectivo del 2024	Fecha: Agosto del 2024	RD IESPP "Hz" N°0128
Firma:		Fecha: 04 / 08 / 24

PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Trabajo 2024 del Instituto de Educación Superior Pedagógica Público Huaraz es una herramienta de gestión crucial a corto y mediano plazo, diseñada para alinear las operaciones del instituto con las condiciones básicas de calidad necesarias para obtener el licenciamiento. Este plan se deriva del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y establece de manera concreta la gestión anual del IESPP Huaraz. A través de este documento, se definen las acciones y actividades que la comunidad educativa debe llevar a cabo para que las propuestas del PEI 2024-2028 se implementen de manera progresiva.

El Plan Anual de Trabajo se enfoca en desarrollar los objetivos estratégicos y líneas de acción en consonancia con el Nuevo Modelo de Servicio Educativo y las Condiciones Básicas de Calidad (CBC). De este modo, facilita la ejecución de los objetivos y políticas del PEI mediante un conjunto organizado de actividades. En este sentido, el PAT actúa como una guía operativa para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos en el PEI de Huaraz.

La implementación efectiva de las actividades descritas en el PAT requiere un compromiso sólido, una clara identificación institucional y una organización eficaz del trabajo en equipo. La estructura del plan refleja una planificación sistemática basada en una gestión por procesos orientada a resultados, conforme al Modelo de Servicio Educativo (MSE). Este enfoque garantiza que se aborden los subcomponentes estratégicos misionales y de soporte, permitiendo una adecuada definición y organización de los componentes pedagógicos y de gestión necesarios para cumplir con los objetivos estratégicos.

INDICE

PORTADA

RESOLUCIÓN DIRECTORAL DE APROBACIÓN

INDICE

PRESENTACIÓN

- I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN**
- II. LOS OBJETIVOS Y LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS (Metas multianuales para los periodos anuales):**
- III. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES**
- IV. MATRIZ DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEA ESTRATÉGICA, INDICADOR, ACCIONES ESTRATÉGICAS, ACCIONES OPERATIVAS, TAREAS, META ÁREAS RESPONSABLES, CRONOGRAMA, PRESUPUESTO PARA EL PERIODO ANUAL.**
- V. PLANES Y PROYECTOS DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**
- VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PAT**
- VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ANEXO

Anexo 1. Herramienta N°3: Diagrama de Gantt

Anexo 2. Herramienta N°4: seguimiento general del presupuesto del PAT

Anexo 3. Herramienta N°5: Seguimiento a indicadores de producción física del

PAT

Anexo 4. Herramienta N°6: Reporte o informe de seguimiento del Plan anual de trabajo

I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCION

I.

ASPECTOS	INFORMACIÓN
Nombre de la Institución	Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huaraz”
Autorización	D.S. N° 08-83-ED del 9 de marzo 1982 (Resolución y fecha de creación)
Adecuado	EDR N° 3624 del 27 de diciembre 2010
Dependencia Estatal	Dirección Regional de Educación Ancash
Código Modular	N° 0412189
Región	Ancash
Provincia	Huaraz
Distrito	Independencia
Localidad	Nicrupampa
Dirección	Av. Las Flores s/n
Página Web	http://www.isephuaraz.edu.pe/
Facebook	https://www.facebook.com/ISEP-Huaraz
Tipo de institución	Pública
Servicio que brinda	Formación Inicial Docente
Localización	<ul style="list-style-type: none"> • Región: Ancash • Provincia: Huaraz • Distrito: Independencia • Localidad: Nicrupampa
Ubicación geográfica	<p>El IESP “Huaraz” se ubica en la primera cuadra de la Av. Las Flores s/n, barrio de Nicrupampa, Distrito de Independencia, Provincia de Huaraz, Región Ancash.</p> <p>Posee un local central, con un área de 4350 m2 y cuyas coordenadas de ubicación espacial son:</p> <p>Norte: Campo deportivo I. E. “Jorge Basadre Grohmann” Sur: Av. Las Flores Este: Mercadillo de Nicrupampa y Casa de retiro de las Canonesas de la Cruz. Oeste: I. E. “Jorge Basadre Grohmann”.</p>

Programas de estudios:	Educación Inicial Comunicación Educación física Matemática Educación Inicial Intercultural Bilingüe (EIB) Idioma: Ingles
-------------------------------	---

1.1 DESTINATARIOS

El Plan Anual de Trabajo está dirigido a toda la Comunidad Educativa del Instituto de Educación Superior Pedagógica Público Huaraz, incluyendo:

- **Directivos:** Quienes lideran y supervisan las actividades institucionales, asegurando la alineación del plan con los objetivos estratégicos del instituto.
- **Formadores de docentes:** Encargados de implementar las estrategias pedagógicas y de formación que el PAT propone, garantizando la calidad educativa.
- **Trabajadores administrativos:** Responsables de gestionar y coordinar los procesos internos necesarios para la ejecución eficaz del plan.
- **Estudiantes:** Quienes se benefician directamente de las iniciativas y mejoras propuestas, contribuyendo al desarrollo académico y profesional.
- **Egresados:** Parte fundamental en la evaluación de la efectividad del plan y en el fortalecimiento de la red institucional a través de su experiencia y retroalimentación.

Este enfoque integral asegura que cada miembro de la comunidad educativa esté involucrado y comprometido con la implementación y el éxito del Plan Anual de Trabajo, fomentando una colaboración efectiva y el logro de los objetivos comunes.

1.2 RESPONSABLES DEL PAT

La implementación, ejecución y supervisión del Plan Anual de Trabajo (PAT) en el Instituto de Educación Superior Pedagógica Público Huaraz recaen en varios grupos clave, cada uno con responsabilidades específicas:

- **Director General:** Como máximo responsable, el Director General lidera la implementación del PAT, garantizando que las estrategias y objetivos se alineen con la misión institucional. Su papel incluye la toma de decisiones estratégicas, la asignación de recursos y la supervisión general del cumplimiento del plan. El Director General asegura que el PAT se integre adecuadamente en las políticas institucionales y supervisa el progreso general del plan.

- **Personal Directivo:** Apoya al Director General en la supervisión y coordinación de la implementación del PAT. Se encargan de dirigir los procesos operativos y garantizar que las actividades y estrategias se lleven a cabo conforme a lo planificado.
- **Formadores de Docentes:** Implementan las directrices del PAT en el ámbito educativo, aplicando estrategias pedagógicas y participando activamente en la evaluación de su efectividad. Su contribución es esencial para asegurar que las iniciativas del PAT impacten positivamente en la formación de futuros docentes.
- **Comité de Gestión de Calidad:** Monitorea y evalúa el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad y los indicadores establecidos en el PAT. Este comité juega un papel crucial en la revisión continua del plan y en la implementación de mejoras basadas en datos y evidencias.
- **Comisiones y Equipos de Trabajo de Calidad:** Apoyan en la ejecución del PAT mediante la coordinación de tareas específicas, la recolección de datos y la generación de informes. Su labor es vital para el seguimiento y ajuste de las actividades del plan.
- **Estudiantes:** Participan en el PAT a través de su involucramiento en actividades académicas y extracurriculares. Su retroalimentación es valiosa para ajustar las estrategias y asegurar que el plan responda a sus necesidades y expectativas.
- **Trabajadores Administrativos:** Brindan soporte logístico y administrativo, gestionando documentación, coordinando recursos y organizando eventos relacionados con el PAT. Su apoyo es fundamental para la implementación fluida del plan.

Cada grupo tiene un papel esencial y complementario en la implementación del PAT, asegurando un enfoque coordinado y efectivo para alcanzar los objetivos del Instituto.

1.3 VISIÓN Y MISIÓN INSTITUCIONAL DE INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO

“HUARAZ”

- 1.3.1.** Visión institucional: Ser al 2028, una Escuela licenciada en formación inicial docente competente, con pensamiento crítico, innovador y perspectiva intercultural, que asume su rol con responsabilidad social.

1.3.2. Misión institucional: Somos una institución que brinda servicio de formación inicial docente, con un currículo innovador, flexible, pertinente y humanista transformador, humanista conformadores competentes, que optimizan entornos virtuales y diversos escenarios ,con estudiantes gestores de su aprendizaje, reflexivos, críticos, investigadores e innovadores.

1.3.3. Valores

VALORES	SIGNIFICADO/ACCIONES	ACTITUDES
RESPONSABILIDAD	Compromiso ético y profesional de los educadores para cumplir con sus deberes y obligaciones hacia los estudiantes, la institución educativa y la sociedad en general, asumiendo las consecuencias de sus acciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Perseverancia • Cumplimiento
HONESTIDAD	Práctica de la transparencia, sinceridad y veracidad en todas las interacciones dentro del ámbito educativo, basada en la integridad moral y la ética profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Veracidad • Lealtad • Decencia • Transparencia
TOLERANCIA	Respeto y aceptación de la diversidad de opiniones, culturas, creencias y formas de vida presentes en el entorno educativo, promoviendo la convivencia pacífica y el entendimiento mutuo.	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura • Empatía • Flexibilidad • Amabilidad
RESPECTO	Reconocimiento y valoración de la dignidad, derechos y diferencias individuales de todos los miembros de la comunidad educativa, cultivando un ambiente de dignidad y aprecio por la humanidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprecio • Reconocimiento • Valoración • Cordialidad
RECIPROCIDAD	Práctica de la colaboración, el apoyo mutuo y el intercambio equitativo de conocimientos y experiencias entre docentes y estudiantes, promoviendo relaciones constructivas y de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración • Amistad • Solidaridad • Generosidad
LIBERTAD	Reconocimiento y garantía de los derechos individuales y colectivos de los estudiantes y docentes para expresar sus ideas, opiniones y creencias, fomentando la autonomía y la creatividad en el proceso educativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Decisión • Autonomía • Autocontrol
JUSTICIA	Promoción de la equidad, la imparcialidad y el acceso igualitario a la educación y sus oportunidades para todos los estudiantes,	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Corrección

	con el objetivo de garantizar un trato justo y la igualdad de condiciones.	
--	--	--

1.3.4.-Objetivos de política nacional

Según el proyecto educativo nacional al 2036 el IESPP Huaraz en su propuesta educativa prioriza:

La búsqueda de una educación de calidad: es un objetivo común, pero su interpretación varía entre diferentes actores, lo que puede llevar a confusiones y contradicciones. En las últimas tres décadas, el término "calidad de la educación" ha sido ampliamente utilizado, revelando inconsistencias significativas. Por ejemplo, se puede hablar de "calidad y equidad" como conceptos independientes, sugiriendo que una educación puede ser de calidad sin ser equitativa. Además, se ha priorizado la cobertura sobre la calidad, lo que implica que un sistema educativo podría considerarse "de calidad" a pesar de tener bajos niveles de acceso.

La UNESCO (2007) propone que la calidad educativa debe evaluarse a través de criterios claros: relevancia para la vida de las personas, pertinencia a las condiciones socioculturales, equidad en el acceso a la educación y eficacia en el logro de los objetivos establecidos. Sin embargo, esta perspectiva no aborda las características específicas del aprendizaje individual ni las experiencias educativas concretas.

La Ley General de Educación establece que una educación de calidad debe preparar a las personas para enfrentar los desafíos del desarrollo humano y ejercer su ciudadanía. Por lo tanto, el Proyecto Educativo Nacional busca evitar ambigüedades y especificar claramente los tipos de sistemas educativos y aprendizajes necesarios para alcanzar una educación que fomente el desarrollo del potencial humano y los valores ciudadanos en una sociedad democrática y sostenible.

Rol docente: El cambio de paradigma en educación, que prioriza el aprendizaje del estudiante sobre la enseñanza del docente, ha resaltado la importancia del rol mediador de los profesores. Aunque el acceso a información se ha ampliado, los docentes siguen siendo esenciales en el proceso educativo, ya que su capacidad para facilitar el aprendizaje y promover el desarrollo integral de los estudiantes es crucial. Aprender implica no solo recuperar información, sino también procesarla críticamente y aplicarla en contextos relevantes. Por lo tanto, es vital reconocer la complejidad del rol docente y su impacto en la formación de personas autónomas y comprometidas con su comunidad.

Educación intercultural : En Perú, existen 55 pueblos indígenas y se hablan 48 lenguas originarias, lo que refleja una rica diversidad cultural. Sin embargo, esta diversidad también enfrenta desafíos, como la discriminación y la exclusión social, especialmente hacia las comunidades indígenas y afrodescendientes. La educación juega un papel crucial en la promoción del diálogo intercultural y debe ser inclusiva para todos, no solo para los bilingües. Expertos proponen varias estrategias para avanzar hacia una educación intercultural, como la autonomía en el diseño curricular y la formación de docentes en este enfoque. Reconocer el rol central de los educadores es vital para construir experiencias de aprendizaje que respeten y valoren la diversidad cultural.

Una ética para todos: es posible y necesario desarrollar una ética moral basada en principios compartidos que no dependa de lo religioso. Esta ética debe centrarse en el bienestar y desarrollo del potencial humano y de otros seres vivos. La democracia, la soberanía, por su parte, no solo es un sistema de gobierno, sino un conjunto de valores y principios que sustentan la vida en comunidad.

1.3.5.- Principios de la educación superior :

Principios de la educación superior (Ley 30512, Art. 7)

CALIDAD EDUCATIVA: entendida como la capacidad para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los veneniaros de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los

resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural. Capacidad de la educación superior de adecuarse a las demandas del entorno.

PERTINENCIA: establece la relación entre oferta en la formación docente y las demandas y necesidades del ámbito local, regional y nacional.

FLEXIBILIDAD: facilita el tránsito entre la etapa formativa y el mundo laboral, así como la capacidad institucional para responder a los cambios del entorno social.

INCLUSIÓN SOCIAL: permite que todas las personas ejerzan sus derechos, sin discriminación, que tengan las posibilidades de aprovechar sus habilidades, potencien sus identidades, aprovechen las oportunidades y accedan a servicios públicos de calidad.

TRANSPARENCIA: La institución cuenta con sistemas informáticos de comunicación e información de fácil acceso a los usuarios, con implementación de mecanismo de control de rendición de cuentas; cumpliendo estrictamente con la ley de transparencia.

EQUIDAD: busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

MERITO: busca el reconocimiento de logros a través de mecanismos transparentes que favorezcan el desarrollo personal y profesional.

INTERCULTURALIDAD: Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

1.3.6.- Principios institucionales

ÉTICA: El fundamento ético de la profesión docente implica mantener un alto nivel de competencia profesional y un comportamiento moral ejemplar. Esto incluye la búsqueda constante de estrategias que fomenten el aprendizaje y la valoración de la diversidad dentro del aula. La ética docente también requiere la aplicación de valores y normas compartidas en un entorno pluralista, adaptándose a las propuestas pedagógicas establecidas y respetando las diferencias individuales y culturales. Es fundamental para guiar el ejercicio responsable de la profesión y contribuir al desarrollo integral de la comunidad educativa.

AUTOEVALUACIÓN: Es un proceso continuo y constructivo mediante el cual la institución se organiza y reflexiona sobre sus fines, procesos, estrategias, prácticas y resultados. Al contrastar estos elementos con un referente de calidad, se toman decisiones informadas para gestionar cambios y mejoras basadas en evidencias.

MEJORA CONTINUA: Actividad recurrente para mejorar resultados medibles, estableciendo objetivos y encontrando oportunidades de mejora. Utiliza los hallazgos de la autoevaluación para tomar acciones correctivas o preventivas, asegurando un progreso constante.

HUMANISTA: El enfoque humanista en la formación docente va más allá de transmitir conocimientos; se centra en cultivar ciudadanos críticos, comprometidos y éticamente responsables. Busca contribuir a una sociedad más justa, equitativa y democrática, inspirando a las futuras generaciones a enfrentar los desafíos contemporáneos con sabiduría y humanidad. Promueve un ambiente de diálogo abierto y respetuoso, donde se fomente el pensamiento crítico y se cuestione el status quo en busca de un progreso genuino.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Va más allá del cumplimiento de obligaciones legales, incorporando estrategias profesionales que diferencian, permiten la supervivencia y desarrollo con los clientes. Valora tanto los conocimientos existentes como los generados dentro y fuera de la organización, contribuyendo a generar valor interno y externo.

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN: Fomenta una cultura de investigación e innovación, asegurando procesos de mejora continua en la práctica pedagógica y la gestión de las condiciones básicas de calidad.

EQUIDAD Y DIVERSIDAD: Compromiso con la promoción de la equidad e inclusión en todos los aspectos de la formación docente, valorando la diversidad cultural, lingüística, socioeconómica y de género de los estudiantes y comunidades.

Flexibilidad en las Prácticas y Desarrollo de Estrategias para Aprender: Organiza la enseñanza desde la diversidad social y cultural, proporcionando oportunidades de aprendizaje a todos. Los docentes deben estar dispuestos a aprender de los demás y de su propia práctica para desarrollar el “saber” y el “saber hacer”.

LIDERAZGO ESTRATÉGICO: Núcleo de la profesionalidad docente, construido en la reflexión teórico-práctica, que requiere capacidad para motivar y comprometer a los estudiantes. La ética educativa y el crecimiento del estudiante son fundamentales.

PENSAMIENTO HOLÍSTICO Y SISTÉMICO: Garantiza un panorama integral de la realidad educativa, analizando diversos factores que impactan en el logro educativo. Va más allá de identificar una situación causa-efecto, reflexionando sobre el todo y sus partes.

APRENDIZAJE CONTINUO Y DESARROLLO PROFESIONAL: Promueve una cultura de aprendizaje y desarrollo profesional continuo para estudiantes y docentes, fomentando la reflexión crítica y la actualización constante de conocimientos y habilidades.

EXCELENCIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL: Busca la excelencia en la preparación académica y profesional de los estudiantes, brindando una sólida base teórica, habilidades prácticas y experiencias en el campo para ser educadores eficaces y reflexivo

II. OBJETIVOS, ACCIONES ESTRATEGICAS Y METAS MULTIANUALES DEL PEI PRIORIZADAS PARA EL PERIODO ANUAL

En el marco del Nuevo Modelo de Servicio Educativo, se han definido objetivos y estrategias alineadas con los procesos institucionales. Estas acciones estratégicas responden a un diagnóstico detallado que identifica las fortalezas, debilidades, demandas y oportunidades de la institución.

Los objetivos y acciones estratégicas de la institución del IESPP Huaraz, han sido formulados en alineación con los principios del Nuevo Modelo de Servicio Educativo (NMSE). Estos objetivos abordan las fortalezas y debilidades internas, así como las demandas y oportunidades del entorno. Además de promover el crecimiento institucional, aseguran la adaptación a las necesidades actuales del sistema educativo, fomentando una mejora continua. Las acciones estratégicas están diseñadas para enfrentar desafíos, optimizar recursos y fortalecer la participación de los actores clave, garantizando un servicio educativo de calidad alineado con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC).

Tipo de proceso	Macro proceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Línea estratégica	Acciones estratégicas
Estratégicos.	Gestión de la dirección.	Gestionar necesidades formativas.	1. Implementar los procesos de gestión la autoevaluación y la mejora continua en el marco de la cultura organizacional del NMS y CBC	Gestión institucional participativa alineada al NMSE.	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de los instrumentos de gestión estratégica con todas las herramientas que utilicen las unidades, áreas y coordinaciones de la institución. • Promueve la colaboración entre docentes y estudiantes. • Fomenta la participación activa de los estudiantes • Desarrolla proyectos educativos participativos. • Crea espacios de deliberación y debate

		Gestionar condiciones favorables.		Gestión alineada al NMSE y las condiciones básicas de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de los instrumentos de gestión acorde con las nuevas guías metodológicas, el nuevo Modelo de Servicio Educativo y las CBC. • Implementación de documentos normativos que definan la estructura organizativa, funciones, perfiles de puestos, responsabilidades y procesos para su funcionamiento, de acuerdo con la orientación estratégica y con las exigencias de la Ley N° 30512 y la normativa vigente.
		Gestionar el cambio.		Gestión de la autoevaluación y mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación, alineamiento y mejora continua de los documentos normativos que definen la estructura organizativa, funcional, perfiles de puestos, responsabilidades y procesos para el funcionamiento organizacional, de acuerdo con las orientaciones estratégicas y exigencias de la Ley N° 30512 y la normativa vigente actual. • Establece un sistema de autoevaluación institucional. • Recolecta y analiza datos cuantitativos y cualitativos de las evaluaciones. • Diseña planes de acción para la mejora continua.
	Gestión de la calidad.	Planificar.	2. Desarrollar estrategias de planificación Monitoreo, evaluación y retroalimentación en el marco del cumplimiento de NMSE y las CBC.	Planificación estratégica institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración e implementación de instrumentos de planificación estratégica y operativa que definan y orienten las acciones y recursos para la prestación del servicio educativos. • Implementa procesos de seguimiento y monitoreo

		Monitorear y evaluar		Mejora continua de los procesos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de acciones de monitoreo y seguimiento de los instrumentos de gestión formulados con la participación de la comunidad educativa. • Promueve una cultura de mejora continua • Implementación de una cultura organizacional dentro de un marco de evaluación permanente e informe de resultados, de las acciones realizadas en cada uno de los procesos institucionales con fines de mejora continua.
				Seguimiento y evaluación de la gestión institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de sistemas de gestión de calidad en los instrumentos de gestión. • Implementación de tecnología para la recopilación y análisis de datos. • Monitoreo de tendencias y cambios en el entorno educativo de FID. • Capacitación y desarrollo profesional del personal.
		Retroalimentar.		Cumplimiento de las condiciones básicas de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de mecanismos de socialización de la información institucional y de interés para la comunidad educativa. • Prioriza indicadores de condiciones básicas de calidad • Ejecución de la auto evaluación permanente e informe de resultados, de las acciones operativas ejecutadas de cada uno de los procesos institucionales con fines de mejora continua. • Desarrollo profesional continuo. • Evaluación formativa y feedback.

					<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de la cultura organizacional por cada una de las responsables de las unidades, áreas, coordinaciones.
--	--	--	--	--	---

Tipo de proceso	Mega proceso	Proceso	Objetivo	Línea estratégica	Acciones estratégicas
Misional	Gestión de la formación Inicial	Formación académica	3.-Gestionar estrategias efectivas para implementar procesos de aprendizaje de alta calidad, centrándose en la evaluación formativa de competencias, generando un clima favorable al aprendizaje y la convivencia democrática, así como garantizando el uso adecuado de materiales y recursos educativos a partir del acceso al entorno virtual de aprendizaje (EVA)	Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes de la Institución.	<p>Aprendizajes de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar un plan estratégico detallado que incluya metas, objetivos y plazos específicos para la implementación de procesos de aprendizaje de alta calidad. Ofrecer capacitación continua al personal docente para que estén actualizados en las mejores prácticas pedagógicas, la integración efectiva de la tecnología educativa y las estrategias para crear un entorno propicio para el aprendizaje. Involucrar a la familia y a la comunidad en el proceso educativo, fomentando la colaboración y el apoyo en las actividades escolares y promoviendo una relación positiva entre la escuela, los estudiantes y sus familias. Adaptar las estrategias y enfoques según las necesidades cambiantes de los estudiantes, el entorno educativo y las tendencias tecnológicas.
					<p>Evaluación formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseñar y promover evaluaciones formativas que permitan medir el progreso de los estudiantes de manera continua, identificando áreas de mejora y ajustando la enseñanza en consecuencia.

					<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas, identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario.
				Gestión curricular en la modalidad presencial.	<p>Clima favorable a los aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas y actividades que fomenten un ambiente académico positivo y respetuoso, promoviendo la participación activa de los estudiantes y fomentando la convivencia democrática.
				Materiales académicos y recursos educativos pertinentes.	<p>Recursos y materiales a partir del EVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar o seleccionar materiales educativos interactivos que sean accesibles a través del entorno virtual de aprendizaje, de manera que apoyen y enriquezcan los procesos de enseñanza y aprendizaje. • Garantizar el acceso y uso efectivo del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) para proporcionar a estudiantes y docentes una plataforma donde puedan acceder a recursos educativos, colaborar en línea y participar en actividades de aprendizaje.
		Práctica preprofesional	4.-Mejorar la gestión y el monitoreo de la práctica preprofesional en contextos situados, el asesoramiento permanente al estudiante y la retroalimentación oportuna a la formación académica.	Monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.	<p>Gestión de la practica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un protocolo claro y detallado para las prácticas preprofesionales que establezca expectativas, objetivos y criterios de evaluación. • Ofrecer capacitación regular a los supervisores de prácticas para asegurar que estén alineados con las competencias educativas y capaces de proporcionar orientación efectiva a los estudiantes • Implementar sistemas de incentivos y reconocimientos para estudiantes que destaquen en sus prácticas, fomentando la motivación y el compromiso.

					<p>PIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y desarrollo de proyectos de aprendizaje que integren diferentes áreas curriculares y enfoques pedagógicos. • Fomentar la participación de los estudiantes en proyectos de aprendizaje-servicio que combinen la enseñanza con el servicio a la comunidad. • Facilitar la participación de estudiantes en eventos y redes profesionales relacionadas con su campo, brindándoles oportunidades adicionales para aprender y establecer conexiones en las I.E. • Promover las reuniones colegiadas quincenales con equipos docentes por programa de estudio. • Diseñar y reajustar proyectos integradores anuales por programa de estudio <p>Monitoreo de la practica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar una plataforma o sistema de gestión que permita el monitoreo de la practica e investigación en tiempo real de la participación y el desempeño de los estudiantes en sus prácticas preprofesionales <p>Asesoramiento de la practica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir metas y objetivos específicos para cada estudiante en sus prácticas, alineados con los requisitos del programa de estudio y las expectativas del campo profesional. • Designar asesores académicos para brindar asesoramiento individualizado a los estudiantes, ayudándoles a reflexionar sobre su experiencia, identificar áreas de mejora y establecer metas profesionales. • Fomentar la colaboración entre la institución educativa, las empresas o instituciones donde se realizan las prácticas y otros actores relevantes para
--	--	--	--	--	--

					<p>enriquecer la experiencia y fortalecer la conexión teoría-práctica.</p> <p>Retroalimentación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar encuestas periódicas de satisfacción tanto a estudiantes como a supervisores para recopilar retroalimentación sobre la calidad de las prácticas y el nivel de apoyo proporcionado. • Programar sesiones regulares de retroalimentación entre supervisores, estudiantes y personal académico para discutir el progreso, identificar desafíos y planificar estrategias de mejora. • Utilizar herramientas tecnológicas, como plataformas en línea o aplicaciones, para proporcionar retroalimentación instantánea y facilitar la comunicación continua entre estudiantes y supervisores. • Establecer un proceso de revisión continua del programa de prácticas, tomando en cuenta la retroalimentación recopilada, para realizar ajustes y mejoras según sea necesario.
		Participación institucional	5.-Desarrollar espacios de interacción continua y evaluación sistemática del desarrollo curricular con el propósito de mejorar la calidad de la formación inicial docente.	Participación estudiantil en los procesos formativos.	<p>Espacios de interacción en actividades co-curriculares (Plan de actividades institucional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un calendario regular académico que permita adaptarse al calendario educativas local regional y de los programas de estudio. • Asegurar que el currículo promueva la inclusividad, abordando las necesidades de diversidad cultural, lingüística y de aprendizaje. • Formar equipos dedicados al desarrollo curricular que incluyan a expertos en la materia, docentes, y profesionales de la educación para colaborar en el diseño y mejora constante del plan de estudios. • Establecer reuniones regulares para discutir y evaluar el desarrollo curricular, permitiendo la

					<p>participación activa de docentes, directivos y expertos externos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover experiencias prácticas significativas, como prácticas de enseñanza, pasantías y proyectos colaborativos, que preparen a los estudiantes para los desafíos reales del aula. • Integrar tecnologías educativas innovadoras que apoyen y enriquezcan el currículo, promoviendo la adquisición de habilidades digitales relevantes para la enseñanza. • Establecer un calendario regular de revisión del currículo que permita adaptarse a las cambiantes necesidades educativas y las demandas del entorno laboral.
					<p>Evaluación sistemática del desarrollo curricular (Encuestas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar comités específicos encargados de evaluar de manera sistemática la efectividad del currículo, identificando áreas de mejora y proponiendo ajustes pertinentes. • Establecer un sistema de retroalimentación continua por parte de los docentes sobre la efectividad de los logros de aprendizaje, métodos de enseñanza y recursos curriculares utilizados. • Implementar encuestas periódicas para recopilar la retroalimentación de los estudiantes sobre la calidad del currículo, la relevancia de las competencias y la preparación para la práctica docente. • Establecer mecanismos de evaluación continua que permitan monitorear el progreso del desarrollo curricular y realizar ajustes según sea necesario. • Proporcionar formación y capacitación continua para los docentes en nuevas metodologías

					<p>pedagógicas y enfoques innovadores que puedan integrarse en el currículo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir indicadores de desempeño específicos para evaluar el logro de los objetivos del currículo y la efectividad en la preparación de los futuros docentes.
		Desarrollo personal	6.-Fortalecer el desarrollo personal y académico de los estudiantes, así como la orientación a los docentes formadores en el manejo de la relación intersubjetiva con los estudiantes.	Desarrollo de estrategias de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes.	<p>Tutoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Promuevan la inclusión de todos los estudiantes, considerando diferentes estilos de aprendizaje, necesidades especiales y diversidad cultural. Diseñar programas específicos para el desarrollo personal de los estudiantes, que aborden habilidades socioemocionales, inteligencia emocional y gestión del tiempo. Establecer programas de mentoría donde estudiantes más avanzados guíen a sus compañeros en aspectos académicos y personales. Ofrecer sesiones de asesoramiento individualizado para estudiantes, proporcionando un espacio seguro para discutir metas personales y académicas, así como para recibir orientación. Implementar programas de tutorías académicas para brindar apoyo adicional a los estudiantes en áreas específicas de dificultad. <p>Procesos: inducción, adaptación y permanencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Integrar actividades y cursos que fomenten el desarrollo de habilidades sociales y la construcción de relaciones positivas entre los estudiantes. Proporcionar formación a los docentes formadores en estrategias efectivas para el manejo de la relación intersubjetiva, incluyendo la escucha activa, la empatía y la resolución de conflictos. Facilitar sesiones de coaching para docentes formadores, brindando apoyo continuo en el

					<p>perfeccionamiento de sus habilidades para interactuar y guiar a los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un seguimiento del desempeño de los graduados en su etapa inicial como docentes para evaluar la eficacia del currículo en la preparación para el ejercicio profesional.
					<p>Gestión de emociones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la creación de ambientes inclusivos en el aula, donde se respete la diversidad y se promueva un sentido de pertenencia para todos los estudiantes. • Implementar mecanismos de evaluación formativa para obtener retroalimentación de los estudiantes sobre la calidad de la relación con los docentes, utilizando esta información para realizar mejoras. • Ofrecer programas de desarrollo profesional para docentes formadores que aborden específicamente las habilidades necesarias para construir relaciones positivas y efectivas con los estudiantes. • Promover la comunicación abierta y bidireccional entre docentes formadores y estudiantes, creando un ambiente propicio para expresar inquietudes y recibir orientación. • Realizar campañas de sensibilización y capacitación sobre el bienestar estudiantil, destacando la importancia de la relación docente-estudiante en el desarrollo académico y personal. • Establecer espacios regulares de diálogo entre docentes formadores y estudiantes para discutir temas académicos y personales, promoviendo la confianza y la comprensión mutua. • Implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar el desarrollo personal y académico de los estudiantes, identificando áreas de mejora y

					proporcionando intervenciones cuando sea necesario.
		Investigación e innovación	7.-Desarrollar las habilidades investigativas, de proyectos de investigación educativa y la difusión de investigaciones destacadas a lo largo del proceso formativo del estudiante.	Desarrollo de habilidades investigativas de los estudiantes.	<p>Habilidades investigativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la realización de proyectos de investigación educativa donde los estudiantes trabajen en equipos para investigar y abordar problemas o desafíos educativos específicos. • Crear recursos educativos innovadores, como aplicaciones móviles, juegos educativos, vídeos educativos o materiales didácticos interactivos, que puedan ser utilizados en el aula para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje. <p>Publicación y repositorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer cursos específicos de metodología de investigación desde etapas iniciales hasta avanzadas, para desarrollar las habilidades necesarias. • Establecer programas de mentoría que vinculen a estudiantes con investigadores experimentados, proporcionando orientación personalizada en proyectos de investigación. • Fomentar proyectos de investigación colaborativos que involucren a estudiantes, profesores y posiblemente a la comunidad, ofreciendo experiencias de aprendizaje más ricas. • Garantizar el acceso a bibliotecas, bases de datos y otras fuentes de información para que los estudiantes puedan llevar a cabo investigaciones de calidad. • Ofrecer capacitación en el uso de herramientas y tecnologías relevantes para la investigación, como software estadístico, plataformas de encuestas en línea, etc.

					<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar plataformas digitales, redes sociales y otros medios tecnológicos para difundir las investigaciones destacadas y llegar a un público más amplio.
	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de la competencia	8.-Mejorar los mecanismos de monitoreo y acompañamiento docente, crítico reflexivo, como proceso formativo y de retroalimentación.	Desarrollo de programas orientados a la mejora de las competencias profesionales de los formadores	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de inducción, asistencia técnica, actualización y/o especializaciones orientadas a la mejora de las competencias profesionales de los formadores en función a demandas detectadas. • Desarrollar protocolos claros y detallados para el acompañamiento docente, estableciendo objetivos, criterios de evaluación y metodologías específicas. • Ofrecer formación a los supervisores y formadores para que adquieran habilidades en el acompañamiento docente con un enfoque crítico reflexivo. • Establecer sesiones regulares de acompañamiento docente donde se fomente la reflexión sobre prácticas pedagógicas, desafíos y estrategias de mejora. • Incentivar la autoevaluación docente como parte del proceso de acompañamiento, permitiendo que los profesores reflexionen sobre su propio desempeño. • Implementar instrumentos de evaluación específicos que faciliten la reflexión crítica del docente sobre su práctica, alentando el análisis profundo de sus métodos y resultados • Establecer comunidades de práctica donde los docentes puedan compartir experiencias, desafíos y aprendizajes, promoviendo el intercambio constructivo. • Promover la observación entre pares como parte del acompañamiento, facilitando un intercambio de ideas y experiencias entre los educadores. • Utilizar tecnologías educativas, como plataformas en línea o herramientas de video, para facilitar el

					<p>proceso de acompañamiento y permitir la revisión de prácticas pedagógicas</p>
					<p>Mecanismo de estímulos y reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con cada docente para establecer metas de desarrollo profesional específicas, alineadas con las necesidades individuales y los objetivos institucionales. • Proporcionar feedback constructivo y personalizado durante las sesiones de acompañamiento, resaltando tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora. • Incentivar la realización de pequeñas investigaciones pedagógicas por parte de los docentes, integrando la investigación como parte del proceso reflexivo. • Implementar procesos de evaluación mutua donde tanto el docente como el supervisor se evalúen y proporcionen retroalimentación, promoviendo un enfoque colaborativo. • Programar periodos específicos a lo largo del año académico dedicados a la reflexión y análisis de la práctica docente, promoviendo la continuidad del proceso. • Crear materiales y recursos de apoyo que los docentes puedan utilizar para fortalecer áreas específicas de su práctica, personalizando la formación. • Reconocer y celebrar los logros alcanzados por los docentes a lo largo del proceso de

					acompañamiento, generando un ambiente positivo y motivador.
		Investigación e innovación del desarrollo profesional	9.-Fortalecer la investigación, destinada a la indagación sistemática sobre la práctica formativa, así como a su divulgación; y, la innovación a través de la sistematización de las buenas prácticas.	Desarrollo de Investigaciones e innovaciones en docentes formadores	<p>Mecanismo de estímulos y reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear oportunidades para que los estudiantes publiquen sus investigaciones en revistas académicas o en plataformas digitales, proporcionando visibilidad a sus contribuciones. <p>Publicación y repositorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la participación de estudiantes en conferencias y ferias de investigación, permitiéndoles presentar y compartir sus trabajos con la comunidad académica. <p>Difusión de buenas practicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover un ambiente educativo que fomente la curiosidad y la creatividad, estimulando el interés por la investigación • Organizar seminarios y talleres regulares sobre temas de investigación, brindando a los estudiantes la oportunidad de aprender de expertos en el campo.
	Gestión de la formación continua	Gestión de programas de formación continua	10.-Implementar programas para la formación continua de los docentes en servicio según sus necesidades formativas	Formación continua docentes en servicio.	<p>Diagnóstico de necesidades formativas locales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar procesos de evaluación formativa para los proyectos de investigación, proporcionando retroalimentación constructiva para mejorar la calidad del trabajo. • Evaluar el impacto real de las investigaciones estudiantiles en la mejora de la práctica educativa o en la resolución de problemas relevantes en la comunidad. • Realizar un diagnóstico integral de las necesidades formativas de los docentes, utilizando encuestas, entrevistas y evaluaciones para identificar áreas de mejora.

				<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar programas de formación continua personalizados, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y adaptando los contenidos y metodologías a las características individuales de los docentes. • Ofrecer opciones flexibles de formación, como cursos presenciales, en línea, talleres, seminarios, webinars, para permitir a los docentes seleccionar la modalidad que mejor se adapte a sus horarios y preferencias. • Incorporar tecnologías educativas en los programas de formación continua, aprovechando plataformas en línea, recursos digitales y herramientas interactivas para mejorar la accesibilidad y la efectividad del aprendizaje. • Establecer colaboraciones con instituciones educativas, expertos en la materia y profesionales del campo para enriquecer los programas de formación con perspectivas diversas y conocimientos especializados. • Implementar sistemas de seguimiento y evaluación del progreso de los docentes durante y después de la formación, con el objetivo de medir el impacto de los programas en la práctica pedagógica. • Utilizar métodos participativos y activos en la formación, como estudios de caso, simulaciones, análisis de situaciones reales, para fomentar la participación activa y el aprendizaje experiencial.
				<p>Elaboración de programas de formación continua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la creación de redes académicas que conecten a estudiantes con investigadores, instituciones y profesionales del área de interés. • Establecer programas de reconocimiento y premiación para destacar y celebrar los logros

					<p>excepcionales en investigación por parte de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la creación de comunidades de aprendizaje entre los docentes, proporcionando espacios para el intercambio de experiencias, el trabajo colaborativo y la retroalimentación mutua. • Integrar componentes de desarrollo de competencias socioemocionales en los programas de formación, reconociendo la importancia del bienestar emocional en la enseñanza efectiva. • Implementar procesos de evaluación formativa continua que permitan ajustar los programas de formación según la retroalimentación de los participantes y las cambiantes necesidades educativas. • Diseñar programas específicos de formación para abordar temáticas emergentes y desafíos contemporáneos en la educación, como tecnologías emergentes, diversidad cultural, inclusión, entre otros. • Incentivar la aplicación de enfoques de investigación acción en la formación continua, permitiendo a los docentes investigar y aplicar nuevos conocimientos directamente en sus contextos educativos. • Promover la participación activa de los docentes en la identificación de sus propias necesidades formativas y en la concreción de los programas de formación. • Establecer sistemas de reconocimiento y certificación para los docentes que completen con éxito los programas de formación continua, motivando la participación y el compromiso. • Realizar evaluaciones de impacto a largo plazo para medir cómo la formación continua ha influido
--	--	--	--	--	---

					en la práctica docente, el rendimiento estudiantil y el ambiente escolar.
		Investigación e innovación en la formación continua	11.-Implementar estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio	Desarrollo de investigaciones e innovación que mejoren La práctica pedagógica de los docentes en servicio	<p>Difusión de buenas practicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y promover programas específicos de investigación aplicada que involucren a docentes en servicio en la investigación de sus propias prácticas innovadoras. • Crear mecanismos eficientes para identificar y seleccionar docentes en servicio que estén implementando prácticas innovadoras en sus aulas. • Establecer colaboraciones con instituciones de investigación y centros educativos para respaldar y enriquecer los esfuerzos de investigación de prácticas innovadoras. • Proporcionar herramientas y recursos para facilitar la recopilación de datos relacionados con las prácticas innovadoras, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos según sea necesario.: • Brindar formación en investigación a docentes en servicio para fortalecer sus habilidades en la identificación, diseño y ejecución de proyectos de investigación. • Impulsar enfoques de investigación acción participativa, involucrando activamente a los docentes en el diseño, implementación y evaluación de sus propias prácticas innovadora • Promover el uso de tecnologías educativas en la investigación, facilitando la grabación de prácticas, la recopilación de datos digitales y la presentación de resultados. • Reconocer y difundir las prácticas innovadoras exitosas a través de eventos, publicaciones, premios y otros mecanismos, inspirando a otros docentes.

					<ul style="list-style-type: none"> • Crear programas de mentoring donde docentes experimentados guíen a sus colegas en la investigación de prácticas innovadoras, compartiendo sus conocimientos y experiencias. • Brindar apoyo para la publicación de resultados de investigación en revistas académicas, contribuyendo a la difusión del conocimiento y el reconocimiento de los docentes investigadores.
					<p>Publicación y repositorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar comités de investigación que incluyan docentes, investigadores y expertos en la materia, para supervisar y guiar los proyectos de investigación de prácticas innovadoras. • Fomentar la creación de redes de colaboración entre docentes que practican la innovación, permitiendo el intercambio de experiencias y la co-investigación. • Establecer plataformas en línea o comunidades virtuales donde los docentes puedan compartir y discutir sus prácticas innovadoras, facilitando el intercambio de conocimientos. • Garantizar el acceso a recursos de investigación, bibliotecas, bases de datos y apoyo técnico para los docentes que participan en la investigación de prácticas innovadoras. • Implementar encuestas de satisfacción y mecanismos de retroalimentación para evaluar la efectividad de los programas de investigación y ajustarlos según las necesidades identificadas.
		Promoción del bienestar y la empleabilidad	12.-Mejorar el Sistema del Bienestar para estudiantes, docentes y administrativos implementando	Sistema de bienestar, acompañamiento y apoyo socioemocional	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación de documentos de planificación que evidencien la organización y orienten el funcionamiento de los servicios educacionales complementarios básicos.

			estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad.	a personal y estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de lineamientos de política de bienestar y empleabilidad para complementar los servicios educacionales básicos para sus estudiantes y egresados. • Implementación de protocolos para la atención de los diferentes servicios educacionales complementarios básicos. • Implementación de servicios complementarios en la institución. • Diseño e implementación de planes y normas que orientan el desarrollo de mecanismos de intermediación laboral de los egresados. • Diseño, implementación y desarrollo de estrategias de tutoría articuladas a las áreas en un sistema de bienestar integrado con múltiples servicios.
			13.-Mejorar las estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad de los estudiantes.	Acompañamiento de orientación de competencias para empleabilidad de estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación de un plan de orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimiento. • Implementación de un plan acompañamiento personal y soporte socioemocional y empleabilidad. • Implementación de un Comité de Defensoría del Estudiante. • Constitución de representantes de la asociación de egresados. • Implementación de un registro de atención de egresados sobre inserción y trayectoria laboral.

		Admisión	14.-Incrementar el porcentaje de ingreso de estudiantes talentosos a las carreras de Formación Inicial Docente (FID).	Atracción de estudiantes talentosos según los requerimientos del sistema educativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Integral de Postulantes • Adquisición de recursos tecnológicos para la atención del proceso. • Implementación de un plan de feria vocacional y marketing en eventos académicos. • Implementar de un programa permanente de nivelación, fortalecimiento de capacidades de estudiantes egresados de secundaria.
		Seguimiento de egresados	15.-Implementar el Sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias del perfil de egreso.	Seguimiento de egresados	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar el Sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias del perfil de egreso • Recolección y análisis de datos de los egresados • Establecimiento de indicadores de desempeño y evaluación • Implementación de programas de retroalimentación con egresados • Creación de una base de datos de empleabilidad

Tipo de proceso	Macro proceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Línea estratégica	Acciones estratégicas
De soporte	Gestión de los recursos económicos financieros	Recursos económico y financiero	16.-Incrementar los recursos económicos que garanticen la	Gestión idónea de recursos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de informes económicos y financieros de los tres últimos años. • Implementación de un plan de previsión económica y financiera que garantiza la

			sostenibilidad de la gestión de logística, abastecimiento e infraestructura ,asegurando transparencia en su manejo.		<p>continuidad y sostenibilidad del servicio educativo de sus diferentes programas de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generación de un plan de autosostenibilidad que garantice la generación de ingresos propios.
	Gestión de logística y abastecimiento	Logista y abastecimiento		Mantenimiento de la infraestructura y servicios educativos acordes al MSE.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un plan de abastecimiento logístico relacionadas con las necesidades institucionales. • Organización de documentos de inscripción de propiedad, que acrediten la disponibilidad de áreas habitables. • Implementación de informes que acrediten que la infraestructura cumple con condiciones de seguridad y de uso, que es apta para atender la demanda de los programas de estudio. • Plan de mantenimiento y renovación de los equipos y mobiliarios de laboratorios, biblioteca y otros espacios, infraestructura, equipo y mobiliario, y renovación y las instalaciones sanitarias y eléctricas • Memoria descriptiva y especificaciones técnicas de los ambientes de aprendizaje y ambientes para servicios complementarios con condiciones de seguridad y habitabilidad, según los programas de estudios que ofrece.

	Gestión de las personas	Selección y evaluación del talento humano	17.-Mejorar los mecanismos para la selección y evaluación del personal docente-administrativo implementando políticas de gestión del talento humano del IESPP Hz.	Mecanismos óptimos para la selección y evaluación del personal docente-administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aplicación del Plan para la selección y contrastación de personal docente y/o administrativos. • Implementar un plan de monitoreo y acompañamiento del desempeño profesional docente y/o administrativo
				Gestión del talento humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un plan de gestión del talento humano
	Gestión de los recursos tecnológicos	Gestión tecnológica de los procesos institucionales	18.-Mejorar la gestión de recursos tecnológicos para la optimización de los procesos institucionales.	Gestión de recursos tecnológicos que Satisfacen las necesidades de los usuarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de protocolos de gestión de los recursos tecnológicos • Implementación del plan del área de soporte tecnológico. • Implementación de un programa informático para el trámite documentario administrativo. • Implementación del portal web de transparencia.
	Atención al usuario	Estrategias de atención	19.-Implementar estrategias para la atención satisfactoria y oportuna a los usuarios a través de una asesoría especializada.	Atención eficiente al usuario	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar el libro de reclamaciones de la institución • Socialización del manejo del SIA para acceder a información de procesos académicos. • Implementación de una biblioteca virtual actualizada con bibliografía especializada enlazado a la plataforma Microsoft Teams y el portal web. • Talleres de sensibilización para a la atención con calidad y calidez.
	Asesoría legal	Consejería legal		Asesoría legal disponible para	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de una consultoría de asesoría legal

				la comunidad Institucional.	
--	--	--	--	--------------------------------	--

III. ACTIVIDADES LÍNEAS ESTRATÉGICAS, INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

Actividades: Las actividades son las acciones específicas y concretas que se llevarán a cabo para alcanzar los objetivos establecidos en el PAT. Estas actividades están detalladas y organizadas en tareas que el personal educativo debe realizar en periodos específicos.

Líneas Estratégicas: Las líneas estratégicas son los ejes fundamentales que guían el desarrollo y la implementación del PAT. Estas líneas representan las prioridades y enfoques principales que la institución educativa ha identificado como cruciales para mejorar la calidad educativa y alcanzar sus objetivos a largo plazo.

Indicadores de Logro: Los indicadores de logro son las métricas que se utilizan para medir el progreso y el éxito de las actividades y proyectos establecidos en el PAT. Estos indicadores permiten evaluar si se están cumpliendo los objetivos y metas propuestas y ayudan a tomar decisiones informadas para ajustes necesarios.

Metas Multianuales: Las metas multianuales son los objetivos específicos que la institución se propone alcanzar en un periodo de varios años, generalmente tres a cinco. Estas metas están alineadas con las líneas estratégicas y proporcionan una visión a largo plazo.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°1

1	Objetivo estratégico	Implementar los procesos de gestión, autoevaluación y mejora continua en el marco de la cultura organizacional del Nuevo Modelo de Servicios Educativos (NMSE) y las Condiciones Básicas de Calidad (CBC).
2	Línea Estratégica	Fortalecer la cultura de mejora continua a través de la participación activa de todos los actores institucionales en la implementación y seguimiento de los procesos alineados con el NMSE y las CBC. Gestión de la autoevaluación y mejora continua.
3	Nombre del Indicador	Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos y variación anual en los procedimientos para la mejora continua.
4	Justificación	Este indicador proporciona una visión integral sobre la evolución de los procesos de gestión institucional, así como el grado de participación de los actores clave y aliados estratégicos en la implementación de mejoras continuas. Monitorear este indicador permite identificar avances en la alineación de la gestión institucional con los estándares del NMSE y las CBC, promoviendo una cultura organizacional de mejora constante.
5	Responsable del indicador	Dirección General /Comité de evaluación /Comité de gestión de calidad
6	Limitaciones del indicador	La medición de la madurez de los procesos puede ser subjetiva y depender de la interpretación de los criterios utilizados. Además, la disponibilidad de datos y la capacidad de los actores para proporcionar información confiable pueden afectar la precisión del indicador
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Variación Anual B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos
8	Parámetro de medición	Porcentaje de avance en la implementación de los procesos, Nivel de cumplimiento de los estándares del NMSE y las CBC, Grado de documentación de los procesos, Frecuencia de las revisiones y actualizaciones de los procesos, Participación de los actores en la mejora de los procesos.
9	Fuente y bases de datos	Documentos de planificación estratégica, Manuales de procedimientos, Actas de reuniones. Resultados de encuestas de satisfacción, Informe de gestión anual, actas de reunión.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Valor de línea de base	Metas multianuales						
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°2								
1	Objetivo estratégico	Desarrollar estrategias de planificación, monitoreo, evaluación y retroalimentación en el marco del cumplimiento del Nuevo Modelo de Servicios Educativos (NMSE) y las Condiciones Básicas de Calidad (CBC).						
2	Línea Estratégica	Fortalecer la cultura de planificación, seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y la mejora continua de los procesos institucionales. (Planificación estratégica institucional, Mejora continua de los procesos institucionales., Seguimiento y evaluación de la gestión institucional, Cumplimiento de las condiciones básicas de calidad)						
3	Nombre del Indicador	Índice de madurez del sistema de gestión de la calidad						
4	Justificación	El índice de madurez nos permitirá evaluar el grado de desarrollo e integración de las actividades de planificación, seguimiento y evaluación en la gestión institucional. Al medir la madurez del sistema, podremos identificar las fortalezas y debilidades, así como establecer metas más ambiciosas para el futuro						
5	Responsable del indicador	Dirección general/Coordinación del área de calidad/Comité de gestión de calidad						
6	Limitaciones del indicador	La medición de la madurez del sistema puede ser compleja y requerir de una metodología rigurosa. Además, la disponibilidad de datos y la capacidad de los actores para proporcionar información confiable pueden afectar la precisión del indicador.						
7	Métodos de calculo	<p>Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A: Variación Anual</p> <p>B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos.</p>						
8	Parámetro de medición	<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de los estándares del NMSE y las CBC, Existencia de un plan estratégico y planes de mejora, Frecuencia y calidad de los informes de seguimiento y evaluación, Uso de datos para la toma de decisiones, Participación de los actores en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación, Porcentaje de avance e implementación de los procesos 						
9	Fuente y bases de datos	<ul style="list-style-type: none"> Plan estratégico institucional, Informes de gestión anual, Actas de reuniones de los directivos, comités de gestión de la calidad, Resultados de encuestas de satisfacción, Evidencias de las acciones de mejora implementadas. Informe de gestión anual, actas de reunión, MV y CC 						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.						
		Valor de línea de base	Metas multianuales					
	AÑO	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°3								
1	Objetivo estratégico	Gestionar estrategias efectivas para implementar procesos de aprendizaje de alta calidad, enfocados en la evaluación formativa de competencias, fomentando un clima favorable al aprendizaje y la convivencia democrática, y garantizando el uso adecuado de materiales y recursos educativos, con especial atención al entorno virtual de aprendizaje (EVA).						
2	Línea Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza centrada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes. • Gestión curricular efectiva en la modalidad presencial. • Utilización de materiales académicos y recursos educativos pertinentes, ajustados a las necesidades de los estudiantes. 						
3	Nombre del Indicador	Variación anual en el número de acciones de mejora institucional.						
4	Justificación	Este indicador permite medir el progreso anual en el desarrollo de competencias críticas de los estudiantes, evaluando el porcentaje de aquellos que alcanzan los estándares de logro en pensamiento crítico. Al monitorear este indicador, la institución puede adaptar y mejorar sus procesos pedagógicos, asegurando una enseñanza centrada en el aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes.						
5	Responsable del indicador	Unidad Académica, Secretaría Académica, Coordinación Académica, Coordinación de Práctica e Investigación.						
6	Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones						
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Variación Anual B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos						
8	Parámetro de medición	Porcentaje de avance e implementación de los procesos						
9	Fuente y bases de datos	Resultados del drive, registros, actas, estadística de secretaría académica						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.						
	AÑO	Valor de línea de base	Metas multianuales					
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°4

1	Objetivo estratégico	Mejorar la gestión y el monitoreo de la práctica preprofesional en contextos situados, el asesoramiento permanente al estudiante y la retroalimentación oportuna a la formación académica.
2	Línea Estratégica	Monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.
3	Nombre del Indicador	Evolución anual de los mecanismos de monitoreo Y acompañamiento
4	Justificación	Este indicador evalúa la evolución en la implementación y eficacia de los mecanismos de monitoreo y acompañamiento de la práctica preprofesional. Permite medir cómo estos mecanismos han sido aplicados y mejorados anualmente, proporcionando datos cruciales para optimizar el proceso de formación y asegurar que el asesoramiento y la retroalimentación sean efectivos y oportunos.
5	Responsable del indicador	Unidad Académica, Secretaría Académica, Coordinación Académica, Coordinación de Práctica e Investigación.
6	Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Variación Anual B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos
8	Parámetro de medición	Porcentaje de avance e implementación de los procesos
9	Fuente y bases de datos	Informe de Unidad, áreas y coordinaciones académicas
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente

AÑO	Valor de línea de base	Metas multianuales						
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°5								
1	Objetivo estratégico	Desarrollar espacios de interacción continua y evaluación sistemática del desarrollo curricular con el propósito de mejorar la calidad de la formación inicial docente.						
2	Línea Estratégica	Participación estudiantil en los procesos formativos.						
3	Nombre del Indicador	Variación anual de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes						
4	Justificación	Este indicador proporciona una visión detallada de la efectividad de las estrategias implementadas para fomentar la participación activa de los estudiantes en su proceso formativo. Mide el porcentaje de estudiantes que permanecen y culminan sus estudios, lo que refleja el éxito de las iniciativas para mejorar la calidad educativa y asegurar un desarrollo curricular alineado con las necesidades de los estudiantes.						
5	Responsable del indicador	Unidad Académica Bienestar y empleabilidad Unidad de Investigación						
6	Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones						
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Variación Anual B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos						
8	Parámetro de medición	Participación estudiantil						
9	Fuente y bases de datos	Informe de necesidades formativas, informes de monitoreo y seguimiento al docente						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente, indicando una mejora en la permanencia y culminación de estudios, lo que refleja una mayor eficacia en los procesos de interacción y desarrollo curricular.						
		Valor de línea de base	Metas multianuales					
	AÑO	2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°6		
1	Objetivo estratégico	Fortalecer el desarrollo personal y académico de los estudiantes, así como proporcionar orientación a los docentes formadores para mejorar la relación intersubjetiva con los estudiantes.

2	Línea Estratégica	Desarrollo de estrategias de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes.						
3	Nombre del Indicador	Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos de permanencia y culminación de estudios.						
4	Justificación	Este indicador mide el grado de participación de actores clave en la implementación de estrategias diseñadas para mejorar la permanencia y culminación de estudios de estudiantes en condiciones vulnerables. Proporciona información crucial sobre la eficacia de las intervenciones en el desarrollo personal y académico de los estudiantes, y evalúa la adecuación del apoyo proporcionado a docentes para gestionar de manera efectiva la relación con sus estudiantes.						
5	Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y Empleabilidad, Unidad Académica.						
6	Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones hasta la fecha						
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Variación Anual B: Porcentaje de avance e implementación de los procesos						
8	Parámetro de medición	Porcentaje de actores clave que participan en la implementación de estrategias de permanencia y culminación de estudios.						
9	Fuente y bases de datos	Informes de necesidades formativas, informes de monitoreo y seguimiento al docente.						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente, indicando una mejora en la permanencia y culminación de estudios, lo que refleja una mayor eficacia en los procesos de interacción y desarrollo curricular.						
	AÑO	Valor de línea de base	Valor actual					Metas multianuales
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°7

1	Objetivo estratégico	Desarrollar habilidades investigativas en los estudiantes, fomentar proyectos de investigación educativa y promover la difusión de investigaciones destacadas durante el proceso formativo.
----------	----------------------	---

2	Línea Estratégica	Fortalecimiento de las habilidades investigativas y de innovación de los estudiantes a lo largo de su formación académica.						
3	Nombre del Indicador	Porcentaje de docentes que mejoran sus competencias profesionales en investigación e innovación.						
4	Justificación	Este indicador evalúa el impacto de los programas y estrategias implementadas para mejorar las habilidades investigativas y de innovación en los estudiantes. Mide el porcentaje de docentes que incrementan sus competencias profesionales, lo cual refleja la efectividad de las iniciativas dirigidas a fortalecer las capacidades investigativas tanto de los docentes como de los estudiantes. Un aumento en este porcentaje indica una mejora en la calidad de la formación investigativa y en la difusión de investigaciones destacadas.						
5	Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y Empleabilidad/Unidad Académica./Unidad de investigación.						
6	Limitaciones del indicador	No se ha identificado limitaciones hasta la fecha						
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde:A: Variación anual en el porcentaje de docentes con mejoras en competencias profesionales. B: Porcentaje de docentes que han mejorado sus competencias profesionales en investigación e innovación.						
8	Parámetro de medición	Número de docentes que muestran mejoras en sus competencias profesionales relacionadas con la investigación y la innovación.						
9	Fuente y bases de datos	Informes de necesidades formativas, informes de monitoreo y seguimiento de docentes.						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente, indicando un aumento en la mejora de las competencias profesionales de los docentes en áreas de investigación e innovación.						
	AÑO	Valor de línea de base	Valor actual					Metas multianuales
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°8

1	Objetivo estratégico	Mejorar los mecanismos de monitoreo y acompañamiento crítico-reflexivo de los docentes, optimizando estos procesos formativos y de retroalimentación.
----------	----------------------	---

2	Línea Estratégica	Desarrollo de programas enfocados en la mejora de las competencias profesionales de los formadores, mediante el fortalecimiento de los mecanismos de monitoreo y acompañamiento docente.						
3	Nombre del Indicador	Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos de mejora docente.						
4	Justificación	Este indicador proporciona una visión clara sobre la efectividad de los programas diseñados para mejorar las competencias profesionales de los formadores. Mide el porcentaje de actores que participan activamente en la implementación de estos procesos, reflejando la eficacia de las estrategias y su alineación con las demandas detectadas. Un aumento en este porcentaje indica una mejora en la calidad de la formación continua y en el acompañamiento crítico-reflexivo de los docentes, lo cual es fundamental para elevar el estándar educativo.						
5	Responsable del indicador	Formación Continua/Unidad Académica /Unidad de Investigación,						
6	Limitaciones del indicador	No se han identificado limitaciones hasta el momento.						
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde:A: Variación anual en el porcentaje de actores que participan en la implementación de procesos de mejora. B: Número de actores que participan en estos procesos.						
8	Parámetro de medición	Número de estrategias implementadas para el fortalecimiento de competencias docentes y el número de docentes beneficiados.						
9	Fuente y bases de datos	Informes de monitoreo y seguimiento a docentes.						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente, indicando un incremento en la participación de actores y en la implementación de procesos destinados a mejorar las competencias profesionales de los docentes.						
	AÑO	Valor de línea de base	Valor actual	Metas multianuales				
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°9

1	Objetivo estratégico	Fortalecer la investigación sistemática sobre la práctica formativa y su divulgación, así como fomentar la innovación mediante la sistematización de buenas prácticas.
----------	----------------------	--

2	Línea Estratégica	Promoción y desarrollo de investigaciones e innovaciones en los docentes formadores, con un enfoque en la sistematización y difusión de buenas prácticas.						
3	Nombre del Indicador	Evolución anual en el número de investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores.						
4	Justificación	Este indicador proporciona una medida clave del progreso en la investigación y la innovación llevadas a cabo por los docentes formadores. Refleja el nivel de actividad en la generación de conocimiento y prácticas innovadoras, evaluando el impacto de las iniciativas en el desarrollo profesional y académico. Un aumento en la evolución anual de investigaciones e innovaciones sugiere un entorno formativo dinámico y en constante mejora, donde se valoran y aplican nuevas estrategias basadas en evidencias.						
5	Responsable del indicador	Unidad de Investigación/ Coordinación de practica e investigación .						
6	Limitaciones del indicador	Hasta la fecha, no se han identificado limitaciones específicas.						
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde:A: Variación Anual en el número de investigaciones e innovaciones realizadas. B: Número total de investigaciones e innovaciones en cada año.						
8	Parámetro de medición	Número de proyectos de investigación y reportes de innovación generados.						
9	Fuente y bases de datos	Informes de necesidades formativas, registros de investigaciones y reportes de innovación.						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente, indicando un incremento en la cantidad y calidad de investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores, lo que refuerza la capacidad de la institución para adaptarse y mejorar continuamente.						
		Valor de línea de base	Valor actual					Metas multianuales
AÑO		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°10

1	Objetivo estratégico	Implementar programas para la formación continua de los docentes en servicio de acuerdo con sus necesidades formativas.
2	Línea Estratégica	Desarrollo y ejecución de programas de formación continua para docentes en servicio, adaptados a sus necesidades formativas específicas.
3	Nombre del Indicador	Evolución anual del número de programas de formación continua implementados.

4	Justificación	Este indicador mide el progreso en la implementación de programas de formación continua para docentes en servicio, reflejando cómo se satisfacen sus necesidades formativas. Al evaluar la evolución anual del número de programas implementados, se puede determinar la eficacia y alcance de las estrategias de desarrollo profesional adoptadas, asegurando que los docentes reciban formación relevante y oportuna que contribuya a su mejora continua. Un aumento en el número de programas implementados sugiere una respuesta efectiva a las necesidades formativas emergentes y un compromiso con la excelencia educativa.						
5	Responsable del indicador	Unidad de Formación Continua.						
6	Limitaciones del indicador	No se han identificado limitaciones específicas.						
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde:A: Variación Anual en el número de programas de formación continua implementados. B: Número total de programas de formación continua implementados en cada año.						
8	Parámetro de medición	Número de programas de formación continua para docentes en servicio.						
9	Fuente y bases de datos	Informes de necesidades formativas, registros de programas implementados y evaluaciones de formación continua.						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente, indicando un aumento en el número de programas de formación continua, lo que refleja una respuesta adecuada y efectiva a las necesidades formativas de los docentes en servicio.						
		Valor de línea de base	Valor actual					Metas multianuales
AÑO		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°11

1	Objetivo estratégico	Implementar estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio						
2	Línea Estratégica	Fomentar una cultura de investigación e innovación pedagógica en el profesorado en servicio						
3	Nombre del Indicador	Tasa de crecimiento anual de iniciativas de investigación e innovación pedagógica						
4	Justificación	La implementación de estrategias de investigación e innovación pedagógica permitirá a los docentes en servicio actualizar sus prácticas, mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y responder a las demandas de una educación en constante evolución. Este indicador nos permitirá medir el avance en la consolidación de una comunidad docente investigadora						
5	Responsable del indicador	Unidad de Investigación / Formación continua						
6	Limitaciones del indicador	El indicador puede subestimar el impacto real de las iniciativas si no se consideran factores cualitativos como la profundidad de la investigación o la sostenibilidad de las innovaciones implementadas.						
7	Métodos de calculo	<p>Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$</p> <p>Donde:</p> <p>A: Variación Anual en el número de programas de formación continua implementados.</p> <p>B: Número total de programas de formación continua implementados en cada año.</p>						
8	Parámetro de medición	Número de proyectos de investigación pedagógica y de innovación aprobados y ejecutados, número de docentes involucrados en actividades de investigación, número de publicaciones relacionadas con la innovación pedagógica						
9	Fuente y bases de datos	Informes de gestión académica, registros de proyectos de investigación, publicaciones docentes, bases de datos institucionales						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo						
		Valor de línea de base	Metas multianuales					
AÑO		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°12								
1	Objetivo estratégico	Mejorar el Sistema del Bienestar para estudiantes, docentes y administrativos implementando estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad.						
2	Línea Estratégica	Promover el bienestar integral de la comunidad educativa a través de un sistema de apoyo integral que incluya acompañamiento académico, socioemocional y de empleabilidad						
3	Nombre del Indicador	Índice de satisfacción global con los servicios de bienestar						
4	Justificación	El índice de satisfacción global nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para promover el bienestar de estudiantes, docentes y administrativos. Al medir la percepción de satisfacción de los usuarios, podremos identificar áreas de mejora y ajustar las intervenciones para garantizar un mayor impacto positivo.						
5	Responsable del indicador	Bienestar y empleabilidad y comités para dicho fin						
6	Limitaciones del indicador	El indicador puede verse afectado por factores externos como el clima organizacional general, eventos no previstos y la percepción individual de cada usuario. Además, la medición de la satisfacción puede estar influenciada por sesgos en la recopilación de datos.						
7	Métodos de calculo	<p>Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$</p> <p>Donde:A: Variación anual del porcentaje de usuarios satisfechos. B= Porcentaje de usuarios atendidos satisfactoriamente</p>						
8	Parámetro de medición	Número de usuarios encuestados, porcentaje de usuarios que califican los servicios como excelentes o muy buenos, identificación de las áreas de mayor y menor satisfacción						
9	Fuente y bases de datos	Encuestas de satisfacción, registros de servicios brindados, informes de seguimiento de casos						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo, con una tendencia hacia la homogeneización de la satisfacción en las diferentes dimensiones.						
AÑO		Valor de línea de base	Valor actual		Metas multianuales			
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°13								
1	Objetivo estratégico	Mejorar las estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad de los estudiantes.						
2	Línea Estratégica	Fortalecer las competencias laborales y el bienestar socioemocional de los estudiantes a través de programas de orientación y acompañamiento personalizado						
3	Nombre del Indicador	Tasa de crecimiento anual de estudiantes que participan en programas de orientación y acompañamiento para la empleabilidad						
4	Justificación	La tasa de crecimiento anual nos permitirá evaluar el alcance y la efectividad de los programas de orientación y acompañamiento para la empleabilidad. Al medir el número de estudiantes que participan en estas iniciativas, podremos identificar las áreas de mayor demanda y ajustar las estrategias para garantizar un mayor impacto en la inserción laboral de nuestros egresados.						
5	Responsable del indicador	Unidad de bienestar y empleabilidad						
6	Limitaciones del indicador	El indicador puede subestimar el impacto real de los programas si no se consideran factores cualitativos como la satisfacción de los estudiantes, la mejora de sus competencias laborales y su tasa de inserción laboral a largo plazo.						
7	Métodos de calculo	Se calculará el porcentaje de aumento anual en el número de estudiantes que participan en programas de orientación y acompañamiento para la empleabilidad. Esto permitirá evaluar la tendencia y el impacto de las estrategias implementadas. Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde:A: Variación anual del porcentaje de usuarios satisfechos. B= Porcentaje de usuarios atendidos satisfactoriamente						
8	Parámetro de medición	Número de estudiantes inscritos en cada programa, número de horas de orientación individualizada, número de talleres y eventos organizados.						
9	Fuente y bases de datos	Registros de inscripción en programas, informes de actividades de orientación, encuestas de satisfacción de los estudiantes.						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo, con un énfasis en la calidad de los programas y la satisfacción de los estudiantes.						
	AÑO	Valor de línea de base	Metas multianuales					
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°14

1	Objetivo estratégico	Incrementar el porcentaje de ingreso de estudiantes talentosos a las carreras de Formación Inicial Docente (FID)
2	Línea Estratégica	Implementar estrategias de atracción y selección de estudiantes con alto potencial para la docencia, alineadas con los perfiles requeridos por el sistema educativo y realidad nacional.
3	Nombre del Indicador	Tasa de crecimiento anual de estudiantes talentosos admitidos en los programas de Formación Inicial Docente
4	Justificación	La tasa de crecimiento anual nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para atraer y seleccionar a estudiantes talentosos. Al medir el número de estudiantes admitidos, podremos identificar las iniciativas más exitosas y ajustar las estrategias para maximizar el impacto.
5	Responsable del indicador	Unidad académica/Coordinación académica/ Coordinadores de programa de estudio
6	Limitaciones del indicador	El indicador puede verse afectado por factores externos como la demanda de docentes en el mercado laboral, las políticas educativas y las condiciones socioeconómicas. Además, la definición de "estudiante talentoso" puede variar y afectar la comparabilidad de los datos a lo largo del tiempo.
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Tasa de crecimiento anual de estudiantes talentosos admitidos. B: Número de estudiantes talentosos admitidos en el año N.
8	Parámetro de medición	Número de estudiantes admitidos que cumplan con los criterios de talento definidos (puntajes en pruebas estandarizadas, participación en actividades extracurriculares, recomendaciones, etc.). Proporción de estudiantes talentosos admitidos en relación con el total de estudiantes admitidos.
9	Fuente y bases de datos	Registros de admisión, Resultados de pruebas de selección, Expedientes académicos de los estudiantes admitidos.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Valor de línea de base	Valor actual	Metas multianuales					
			2019	2023	2024	2025	2026	2027
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°15

1	Objetivo estratégico	Implementar el Sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias del perfil de egreso.
2	Línea Estratégica	Fortalecer la vinculación con los egresados a través de un sistema de seguimiento que permita evaluar el logro de competencias y promover la formación continua
3	Nombre del Indicador	Tasa de participación de egresados en actividades de seguimiento y formación continua
4	Justificación	La tasa de participación nos permitirá evaluar la efectividad del sistema de seguimiento de egresados y su capacidad para generar información relevante para la mejora continua de los programas educativos. Al medir el nivel de participación de los egresados, podremos identificar las áreas de mayor interés y ajustar las estrategias de seguimiento para aumentar su relevancia
5	Responsable del indicador	Unidad de Bienestar y empleabilidad y comité Secretaría académica
6	Limitaciones del indicador	La tasa de participación puede verse afectada por factores externos como la inserción laboral de los egresados, su movilidad geográfica y la disponibilidad de recursos para realizar el seguimiento. Además, la calidad de los datos recopilados puede variar dependiendo de la metodología utilizada y la respuesta de los egresados.
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Tasa de crecimiento anual de egresados que participan en actividades de seguimiento. B: Número de egresados que participan en actividades de seguimiento en el año N.
8	Parámetro de medición	Número de egresados que responden a encuestas de seguimiento. Número de egresados que participan en eventos de actualización profesional organizados por la institución. Número de egresados que se inscriben en programas de formación continua ofrecidos por la institución.
9	Fuente y bases de datos	Base de datos de egresados, Resultados de encuestas de seguimiento, Registros de participación en eventos y programas de formación continua.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Valor de línea de base	Metas multianuales						
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°16									
1	Objetivo estratégico	Incrementar los recursos económicos financieros que garanticen la sostenibilidad de la gestión de logística, abastecimiento e infraestructura, asegurando transparencia en su manejo.							
2	Línea Estratégica	Optimizar la gestión de los recursos económicos y financieros para asegurar la sostenibilidad de la infraestructura y los servicios educativos, promoviendo la transparencia y la eficiencia							
3	Nombre del Indicador	Tasa de crecimiento anual de los ingresos propios generados							
4	Justificación	La tasa de crecimiento anual de los ingresos propios nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para incrementar los recursos financieros de la institución. Al medir el aumento de los ingresos, podremos identificar las iniciativas más exitosas y ajustar las estrategias para maximizar el impacto.							
5	Responsable del indicador	Unidad de administración.							
6	Limitaciones del indicador	La tasa de crecimiento anual puede verse afectada por factores externos como la situación económica del país, las políticas gubernamentales y la competencia de otras instituciones educativas. Además, la medición de los ingresos propios puede ser compleja debido a la diversidad de fuentes de financiamiento.							
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Tasa de crecimiento anual de los ingresos propios. B: Ingresos propios generados en el año N.							
8	Parámetro de medición	Ingresos por concepto de matrícula, Ingresos por proyectos, Ingresos por servicios adicionales, Donaciones y patrocinios.							
9	Fuente y bases de datos	Estados financieros de la institución. Informes de gestión financiera. Registros de proyectos y servicios.							
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.							
AÑO		Valor de línea de base	Valor actual					Metas multianuales	
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%	
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%	

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°17

1	Objetivo estratégico	Mejorar los mecanismos para la selección y evaluación del personal docente-administrativo implementando políticas de gestión del talento humano del IESPP Hz.
2	Línea Estratégica	Fortalecimiento de la gestión del talento humano a través de procesos de selección, evaluación y desarrollo profesional basados en competencias y alineados con la visión institucional
3	Nombre del Indicador	Tasa de crecimiento anual de personal docente y administrativo que participa en programas de desarrollo profesional
4	Justificación	La tasa de crecimiento anual nos permitirá evaluar la efectividad de las políticas de gestión del talento humano y su capacidad para promover el desarrollo profesional del personal. Al medir la participación en programas de desarrollo, podremos identificar las áreas de mayor necesidad y ajustar las estrategias para garantizar un mayor impacto en el desempeño institucional.
5	Responsable del indicador	Unidad de formación continua /Unidad de administración.
6	Limitaciones del indicador	La tasa de crecimiento anual puede verse afectada por factores externos como la disponibilidad de recursos financieros, la demanda de personal cualificado y los cambios en las políticas institucionales. Además, la medición de la participación en programas de desarrollo puede ser compleja debido a la diversidad de programas y formatos.
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Tasa de crecimiento anual de personal que participa en programas de desarrollo. B: Número de personal que participa en programas de desarrollo en el año N.
8	Parámetro de medición	Número de docentes y administrativos que participan en programas de capacitación. Número de horas de capacitación por persona. Número de docentes y administrativos que obtienen certificaciones o títulos adicionales.
9	Fuente y bases de datos	Registros de capacitación, Evaluaciones de desempeño, Encuestas de satisfacción del personal.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Valor de línea de base	Metas multianuales						
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°18								
1	Objetivo estratégico	Mejorar la gestión de recursos tecnológicos para la optimización de los procesos institucionales.						
2	Línea Estratégica	Optimizar la gestión de los recursos tecnológicos para mejorar la eficiencia de los procesos institucionales y satisfacer las necesidades de los usuarios.						
3	Nombre del Indicador	Tasa de adopción de nuevas tecnologías por parte de los usuarios						
4	Justificación	La tasa de adopción nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para mejorar la gestión de los recursos tecnológicos. Al medir la adopción de nuevas tecnologías por parte de los usuarios, podremos identificar las áreas de mayor resistencia al cambio y ajustar las estrategias para garantizar una mayor aceptación.						
5	Responsable del indicador	Unidad administrativa/formación continua/						
6	Limitaciones del indicador	La tasa de adopción puede verse afectada por factores externos como la disponibilidad de presupuesto, la complejidad de las nuevas tecnologías y la resistencia al cambio de los usuarios. Además, la medición de la adopción puede ser compleja debido a la diversidad de tecnologías y usuarios.						
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Tasa de crecimiento anual de usuarios que adoptan nuevas tecnologías. B: Número de usuarios que adoptan nuevas tecnologías en el año N.						
8	Parámetro de medición	Número de usuarios que utilizan nuevas aplicaciones o plataformas. Número de usuarios que participan en capacitaciones sobre nuevas tecnologías. Nivel de satisfacción de los usuarios con las nuevas tecnologías.						
9	Fuente y bases de datos	Registros de uso de sistemas informáticos, Resultados de encuestas de satisfacción, Informes de capacitación.						
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.						
AÑO		Valor de línea de base	Metas multianuales					
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR N°19

1	Objetivo estratégico	Implementar estrategias para la atención satisfactoria y oportuna a los usuarios a través de una asesoría especializada.
2	Línea Estratégica	Brindar una atención al usuario personalizada y de calidad, a través de servicios de asesoría especializados y canales de comunicación eficientes.
3	Nombre del Indicador	Índice de satisfacción del usuario con los servicios de asesoría
4	Justificación	El índice de satisfacción del usuario nos permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para mejorar la atención al usuario. Al medir la satisfacción de los usuarios, podremos identificar las áreas de oportunidad y ajustar los servicios de asesoría para satisfacer mejor sus necesidades.
5	Responsable del indicador	Unidad administrativa
6	Limitaciones del indicador	El índice de satisfacción del usuario puede verse afectado por factores externos como las expectativas de los usuarios, la complejidad de los trámites y la capacidad de respuesta de los asesores. Además, la medición de la satisfacción puede ser compleja debido a la diversidad de servicios y usuarios.
7	Métodos de calculo	Fórmula: $A = [(B \text{ Año } N+1 - B \text{ Año } N) / B \text{ Año } N+1] \times 100$ Donde: A: Tasa de crecimiento anual de la satisfacción del usuario. B: Puntaje promedio de satisfacción del usuario en el año N (en una escala del 1 al 5,
8	Parámetro de medición	Resultados de encuestas de satisfacción del usuario. Tiempo promedio de respuesta a consultas. Porcentaje de consultas resueltas a la primera.
9	Fuente y bases de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos de encuestas de satisfacción. • Registros de atención al usuario.
10	Sentido esperado del indicador	Ascendente y sostenido en el tiempo.

AÑO	Valor de línea de base	Valor actual						Metas multianuales	
		2019	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
VALOR	B	0	10%	20%	40%	50	60	70%	
	A	0	100%	60%	25%	20%	17%	14%	

IV.- MATRIZ DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEA ESTRATÉGICA, INDICADOR, ACCIONES ESTRATÉGICAS, ACCIONES OPERATIVAS, TAREAS, ÁREAS ORGÁNICAS RESPONSABLES, BIENES Y SERVICIOS, CRONOGRAMA, PRESUPUESTO

4.1.- PROCESO 1

PROCESO 1 (PEI): GESTIONAR NECESIDADES FORMATIVAS/GESTIONAR CONDICIONES FAVORABLES. /GESTIONAR EL CAMBIO.	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Implementar los procesos de gestión la autoevaluación y la mejora continua en el marco de la cultura organizacional del NMS y CBC
Nombre del Indicador:	Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos y variación anual en los procedimientos para la mejora continua.
Línea estratégica:	Gestión institucional participativa alineada al NMSE. Gestión alineada al NMSE y las- condiciones básicas de calidad. Gestión de la autoevaluación y mejora continua
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<ul style="list-style-type: none"> •Articulación de los instrumentos de gestión estratégica con todas las herramientas que utilicen las unidades, áreas y coordinaciones de la institución. •Promueve la colaboración entre docentes y estudiantes. •Fomenta la participación activa de los estudiantes •Desarrolla proyectos educativos participativos. •Crea espacios de deliberación y debate •Actualización de los instrumentos de gestión acorde con las nuevas guías metodológicas, el nuevo Modelo de Servicio Educativo y las CBC. •Implementación de documentos normativos que definan la estructura organizativa, funciones, perfiles de puestos, responsabilidades y procesos para su funcionamiento, de acuerdo con la orientación estratégica y con las exigencias de la Ley N° 30512 y la normativa vigente. •Regulación, alineamiento y mejora continua de los documentos normativos que definen la estructura organizativa, funcional, perfiles de puestos, responsabilidades y procesos para el funcionamiento organizacional, de acuerdo con las orientaciones estratégicas y exigencias de la Ley N° 30512 y la normativa vigente actual. •Establece un sistema de autoevaluación institucional. •Recolecta y analiza datos cuantitativos y cualitativos de las evaluaciones. •Diseña planes de acción para la mejora continua.

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Gestión institucional participativa alineada al NMSE.	Articulación de los instrumentos de gestión estratégica con todas las herramientas institucionales.	- Revisión y actualización de instrumentos de gestión.	100% de los instrumentos articulados y actualizados.	- Analizar y ajustar instrumentos de gestión. - Coordinar con las áreas y coordinaciones pertinentes.	Dirección general	Servicios de consultoría. Software de gestión.	Enero - Marzo 2025	S/. 35,000
Promueve la colaboración entre docentes y estudiantes.	- Talleres y seminarios de integración.	Realización de al menos 4 talleres por año.	- Planificación y organización de talleres. - Seguimiento de la participación y resultados.	Dirección general	Espacios de formación. Materiales didácticos.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000	
Fomenta la participación activa de los estudiantes.	- Creación de comités estudiantiles. - Participación en proyectos educativos.	Establecimiento de al menos 3 comités estudiantiles. Al menos 50% de estudiantes involucrados en proyectos	- Formar comités. - Coordinar y supervisar proyectos. - Realizar encuestas de satisfacción y participación.	Dirección general	Recursos educativos. Herramientas para la participación.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000	

Desarrolla proyectos educativos participativos.	- Diseño y ejecución de proyectos colaborativos entre docentes y estudiantes.	Implementación de al menos 5 proyectos participativos al año.	- Identificar necesidades. - Diseñar proyectos. - Asignar roles y tareas. - Evaluar resultados.	Dirección general	Materiales y equipos para proyectos. Software de gestión de proyectos.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 30,000
Crea espacios de deliberación y debate.	- Organización de foros y debates.	Realización de al menos 3 foros al año.	- Planificación y promoción de eventos. - Moderación y seguimiento de debates. - Análisis de resultados.	Dirección general	Salas de reuniones. Equipos de audio y video.	Enero - Marzo 2025	S/. 15,000
Gestión alineada al NMSE y las condiciones básicas de calidad.	Actualización de los instrumentos de gestión acorde con nuevas guías metodológicas y el nuevo Modelo de Servicio Educativo.	- Revisión y modificación de instrumentos de gestión existentes.	100% de los instrumentos actualizados según nuevas guías. - Estudiar nuevas guías y modelos. - Ajustar y validar instrumentos. - Capacitar al personal en los nuevos instrumentos.	Coordinación del área de Calidad/ Dirección general	Manuales y guías metodológicas. Software de actualización.	Abril - Junio 2025	S/. 45,000

	Implementación de documentos normativos para la estructura organizativa y funciones.	- Desarrollo y validación de nuevos documentos normativos.	Publicación y adopción de los nuevos documentos normativos.	- Redactar y revisar documentos. - Consultar con expertos legales. - Difundir y capacitar al personal en los nuevos documentos.	Coordinación del área de Calidad/Dirección general	Servicios legales. Software de gestión documental.	Julio - Septiembre 2025	S/. 50,000
Gestión de la autoevaluación y mejora continua	Regulación y mejora continua de los normativos organizacionales.	- Auditorías internas y externas periódicas. - Revisión y actualización continua de normativos.	Realización de auditorías anuales. Actualización semestral de normativos.	- Programar y realizar auditorías. - Analizar resultados y hacer ajustes necesarios. - Capacitar al personal en cambios y mejoras.	Coordinación del área de Calidad	Servicios de auditoría. Software de seguimiento y evaluación.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 40,000

	Establece un sistema de autoevaluación institucional.	- Creación e implementación de un sistema de autoevaluación.	Implementación del sistema en toda la institución.	- Diseñar el sistema. - Recopilar y analizar datos. - Realizar ajustes y mejoras según resultados de autoevaluación.	Coordinación del área de Calidad	Herramientas de evaluación. Software de análisis de datos.	Enero - Marzo 2025	S/. 35,000
	Recopila y analiza datos cuantitativos y cualitativos de evaluaciones.	- Diseño de encuestas y herramientas de recopilación de datos. - Análisis estadístico y	Recopilación de datos de al menos el 90% de la población objetivo.	- Elaborar cuestionarios. - Recopilar datos. - Analizar resultados. 	Unidad de investigación Coordinación del área de Calidad	Herramientas de encuesta. Software de análisis estadístico.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000
		cualitativo de la información.		- Elaborar informes y recomendaciones.				

Diseña planes de acción para la mejora continua.	- Desarrollo de planes de mejora basados en resultados de evaluaciones y autoevaluaciones. - Implementación y seguimiento de los planes de acción.	Creación y ejecución de al menos 3 planes de mejora al año.	- Identificar áreas de mejora. - Diseñar estrategias y acciones. - Implementar y monitorear planes. - Evaluar impacto y ajustar según sea necesario.	Unidad de investigación Coordinación del área de Calidad	Recursos para capacitación. Software de seguimiento de planes de acción.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000
--	---	---	---	---	---	-------------------------	------------

4.2.- PROCEO N°02

PROCESO 2 (PEI): PLANIFICAR, MONITOREAR, EVALUAR RETROALIMENTAR	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	2.Desarrollar estrategias de planificación Monitoreo, evaluación y retroalimentación en el marco del cumplimiento de NMSE y las CBC.
Nombre del Indicador:	Índice de madurez del sistema de gestión de la calidad
Línea estratégica:	<ol style="list-style-type: none"> 1 Planificación estratégica institucional 2 Mejora continua de los procesos institucionales 3 Cumplimiento de las condiciones básicas de calidad
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<ul style="list-style-type: none"> •Elaboración e implementación de instrumentos de planificación estratégica y operativa que definan y orienten las acciones y recursos para la prestación del servicio educativos. •Implementa procesos de seguimiento y monitoreo •Implementación de acciones de monitoreo y seguimiento de los instrumentos de gestión formulados con la participación de la comunidad educativa. •Promueve una cultura de mejora continua •Implementación de una cultura organizacional dentro de un marco de evaluación permanente e informe de resultados, de las acciones realizadas en cada uno de los procesos institucionales con fines de mejora continua. •Implementación de sistemas de gestión de calidad en los instrumentos de gestión. •Implementación de tecnología para la recopilación y análisis de datos. •Monitoreo de tendencias y cambios en el entorno educativo de FID. •Capacitación y desarrollo profesional del personal. •Implementación de mecanismos de socialización de la información institucional y de interés para la comunidad educativa. •Prioriza indicadores de condiciones básicas de calidad •Ejecución de la auto evaluación permanente e informe de resultados, de las acciones operativas ejecutadas de cada uno de los procesos institucionales con fines de mejora continua. •Desarrollo profesional continuo. •Evaluación formativa y feedback. •Fortalecimiento de la cultura organizacional por cada una de las responsables de las unidades, áreas, coordinaciones.

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Planificación estratégica institucional	Elaboración e implementación de instrumentos de planificación estratégica y operativa.	- Desarrollo de planes estratégicos y operativos. - Capacitación en uso de los instrumentos.	100% de los instrumentos desarrollados e implementados.	- Crear y revisar planes. - Realizar sesiones de capacitación. - Evaluar la implementación.	Unidad administrativa Coordinación de calidad	Manuales de planificación. Software de gestión.	Enero - Marzo 2025	S/. 40,000
	- Implementa procesos de seguimiento y monitoreo.	Establecimiento de indicadores de desempeño. - Monitoreo periódico de los avances.	Realización de al menos 4 seguimientos anuales.	- Definir indicadores. - Monitorear y reportar avances. - Proponer acciones correctivas.	Unidad administrativa Coordinación de calidad	Software de monitoreo. Herramientas de evaluación.	Abril - Junio 2025	S/. 30,000
Mejora continua de los procesos institucionales	Implementación de acciones de monitoreo y seguimiento.	- Realización de auditorías internas. - Seguimiento de los planes de mejora.	Al menos 2 auditorías internas al año.	- Planificar y ejecutar auditorías. - Analizar resultados. - Implementar mejoras necesarias.	Unidad administrativa Coordinación de calidad	Servicios de auditoría. Herramientas de monitoreo.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000

	Promueve una cultura de mejora continua.	- Capacitación en metodologías de mejora continua. - Evaluaciones regulares de desempeño.	Capacitación a todo el personal en metodologías de mejora.	- Organizar sesiones de capacitación. - Realizar evaluaciones periódicas. - Implementar sugerencias de mejora.	Unidad administrativa Coordinación de calidad	Materiales de capacitación. Software de evaluación.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 20,000
	Implementación de una cultura organizacional de evaluación permanente.	- Creación de informes regulares de evaluación. - Uso de datos para mejora continua.	Elaboración de al menos 3 informes anuales.	- Recopilar y analizar datos. - Elaborar informes. - Implementar planes de mejora.	Coordinación del área calidad	Herramientas de análisis. Software de gestión de datos.	Enero - Marzo 2025	S/. 35,000
Seguimiento y evaluación de la gestión institucional	Implementación de sistemas de gestión de calidad.	- Desarrollo e implementación de sistemas de calidad. - Capacitación en el uso de estos sistemas.	100% de los sistemas de calidad implementados.	- Crear sistemas de gestión de calidad. - Capacitar al personal. - Realizar seguimiento y evaluación continua.	Coordinación del área calidad	de Herramientas de calidad. Software de gestión de calidad.	Abril - Junio 2025	S/. 45,000

	Implementación de tecnología para recopilación y análisis de datos.	- Compra e instalación de herramientas tecnológicas. - Capacitación en su uso.	100% de las herramientas instaladas y en uso.	- Identificar necesidades tecnológicas. - Adquirir e instalar herramientas. - Capacitar al personal.	Unidad de investigación	Herramientas tecnológicas. Software de análisis de datos.	Julio - Septiembre 2025	S/. 50,000
	Monitoreo de tendencias y cambios en el entorno educativo de FID.	- Recolección y análisis de datos externos. - Informes de tendencias.	Elaboración de al menos 2 informes anuales de tendencias.	- Recopilar datos. - Analizar y elaborar informes. - Proponer estrategias de adaptación.	Coordinación de análisis de calidad/ Unidad de investigación	Herramientas de del área de datos. Software de gestión de datos.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 30,000
Capacitación y desarrollo profesional del personal.	- Organización de talleres y cursos de formación continua. - Evaluaciones de desempeño.		Realización de al menos 4 talleres al año.	- Planificar y organizar talleres. - Evaluar el impacto de la capacitación. - Proponer mejoras en el desarrollo profesional.	Unidad de mejora continua	Materiales de capacitación. Recursos educativos.	Enero - Diciembre 2025	S/. 40,000

Cumplimiento de las condiciones básicas de calidad	Implementación de mecanismos de socialización de la información institucional.	- Desarrollo de plataformas de comunicación. - Publicación regular de informes y datos relevantes.	100% de la información institucional socializada.	- Crear plataformas de comunicación. - Elaborar y publicar informes. - Evaluar el impacto de la socialización de información.	Coordinación del área de calidad	Plataformas de comunicación. Software de gestión de información.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
	Prioriza indicadores de condiciones básicas de calidad.	- Definición y seguimiento de indicadores clave. - Evaluación continua del cumplimiento de indicadores.	Al menos 90% de los indicadores cumplidos.	- Identificar indicadores clave. - Monitorear y evaluar su cumplimiento. - Proponer planes de mejora para indicadores no cumplidos.	Coordinación del área de calidad	Herramientas de gestión de indicadores.	Julio - Septiembre 2025	S/. 35,000
Ejecución de la auto evaluación permanente e informe de resultados.	Realización de autoevaluaciones periódicas. - Publicación de informes de resultados.	- Al menos 2 autoevaluaciones anuales y sus informes.	Programar y realizar autoevaluaciones. - Analizar resultados y elaborar informes. - Implementar acciones de mejora continua.	Coordinación del área de calidad	Herramientas de gestión de indicadores.	Mayo – Noviembre 2025	S/. 35,000	

4.2. PROCEO N°03

PROCESO 3 (PEI): FORMACION ACADEMICA	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Gestionar estrategias efectivas para implementar procesos de aprendizaje de alta calidad, centrándose en la evaluación formativa de competencias, generando un clima favorable al aprendizaje y la convivencia democrática, así como garantizando el uso adecuado de materiales y recursos educativos a partir del acceso al entorno virtual de aprendizaje (EVA)
Nombre del Indicador:	Variación anual en el número de acciones de mejora institucional.
Línea estratégica:	Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes de la Institución. Gestión curricular en la modalidad presencial. Materiales académicos y recursos educativos pertinentes.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Aprendizajes de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> •Elaborar un plan estratégico detallado que incluya metas, objetivos y plazos específicos para la implementación de procesos de aprendizaje de alta calidad. •Ofrecer capacitación continua al personal docente para que estén actualizados en las mejores prácticas pedagógicas, la integración efectiva de la tecnología educativa y las estrategias para crear un entorno propicio para el aprendizaje. •Involucrar a la familia y a la comunidad en el proceso educativo, fomentando la colaboración y el apoyo en las actividades escolares y promoviendo una relación positiva entre la escuela, los estudiantes y sus familias. •Adaptar las estrategias y enfoques según las necesidades cambiantes de los estudiantes, el entorno educativo y las tendencias tecnológicas. <p>Evaluación formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> •Diseñar y promover evaluaciones formativas que permitan medir el progreso de los estudiantes de manera continua, identificando áreas de mejora y ajustando la enseñanza en consecuencia. •Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas, identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario. <p>Clima favorable a los aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> •Implementar programas y actividades que fomenten un ambiente académico positivo y respetuoso, promoviendo la participación activa de los estudiantes y fomentando la convivencia democrática. <p>Recursos y materiales a partir del EVA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Desarrollar o seleccionar materiales educativos interactivos que sean accesibles a través del entorno virtual de aprendizaje, de manera que apoyen y enriquezcan los procesos de enseñanza y aprendizaje. •Garantizar el acceso y uso efectivo del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) para proporcionar a estudiantes y docentes una plataforma donde puedan acceder a recursos educativos, colaborar en línea y participar en actividades de aprendizaje.

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes	Elaborar un plan estratégico detallado que incluya metas, objetivos y plazos específicos	- Diseño del plan estratégico. - Implementación y seguimiento.	Plan estratégico elaborado e implementado para el 100% de los programas.	- Diseñar plan. - Definir metas y objetivos. - Implementar y monitorear seguimiento.	Unidad Académica/ Coordinación académica	Documentación técnica. Software de gestión.	Enero - Marzo 2025	S/. 30,000
Aprendizajes de calidad	Ofrecer capacitación continua al personal docente	- Planificación y ejecución de capacitaciones. - Evaluación de competencias adquiridas.	Capacitación ofrecida al 100% del personal docente.	- Diseñar capacitaciones. - Coordinar logística. - Evaluar competencias adquiridas.	Unidad de formación continua	Materiales de capacitación. Espacios para formación. Honorarios para formadores.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
	- Involucrar a la familia y a la comunidad en el proceso educativo	- Diseño e implementación de actividades de colaboración. 	- Participación de al menos el 70% de familias y comunidad	Diseñar actividades. - Implementar y evaluar participación	Unidad de bienestar y empleabilidad /Unidad académica	Materiales didácticos. Espacios para actividades. Plataforma de comunicación.	Julio - Septiembre 2025	S/. 20,000

		r>- Evaluación de participación.		n. - Promover relación positiva entre escuela y familia.				
	Adaptar estrategias y enfoques según las necesidades cambiantes	- Evaluación de necesidades. - Implementación de estrategias adaptativas. - Monitoreo de efectividad.	- Estrategias adaptadas para el 100% de los estudiantes.	Evaluar necesidades. - Diseñar e implementar estrategias. - Monitorear y evaluar efectividad.	Unidad Académica/ Coordinación académica	Documentación técnica. Software de gestión.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 22,000
Evaluación formativa	Diseñar y promover evaluaciones formativas	- Diseño de herramientas de evaluación. - Implementación y monitoreo de evaluaciones.	Evaluaciones formativas implementadas en el 100% de las aulas.	- Diseñar herramientas. - Capacitar a los docentes. - Monitorear y evaluar resultados.	Unidad Académica/ Coordinación académica	Herramientas de evaluación. Software de análisis de datos.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000

	Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua	- Diseño e implementación del sistema de monitoreo.	Sistema de monitoreo implementado	- Diseñar sistema. - Capacitar al personal.	Coordinación del área de calidad	Documentación técnica. Software de gestión de monitoreo.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
		Capacitación en su uso. Evaluación de resultados.	o y operativo.	Monitorear y evaluar resultados.				
Gestión curricular en la modalidad presencial	Implementar programas y actividades que fomenten un ambiente académico positivo	- Diseño e implementación de programas. - Monitoreo y evaluación de actividades.	Programas implementados en el 100% de las aulas.	- Diseñar programas. - Implementar y monitorear. - Evaluar resultados y proponer mejoras.	Unidad Académica/ Coordinación académica	Materiales para actividades. Plataforma de gestión de programas.	Julio - Septiembre 2025	S/. 28,000

PROCESO 4

PROCESO 4 (PEI): PRÁCTICA PREPROFESIONAL	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Mejorar la gestión y el monitoreo de la práctica preprofesional en contextos situados, el asesoramiento permanente al estudiante y la retroalimentación oportuna a la formación académica.
Nombre del Indicador:	Evolución anual de los mecanismos de monitoreo y acompañamiento
Línea estratégica:	Monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Gestión de la practica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un protocolo claro y detallado para las prácticas preprofesionales que establezca expectativas, objetivos y criterios de evaluación. • Ofrecer capacitación regular a los supervisores de prácticas para asegurar que estén alineados con las competencias educativas y capaces de proporcionar orientación efectiva a los estudiantes • Implementar sistemas de incentivos y reconocimientos para estudiantes que destaquen en sus prácticas, fomentando la motivación y el compromiso. <p>PIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y desarrollo de proyectos de aprendizaje que integren diferentes áreas curriculares y enfoques pedagógicos. • Fomentar la participación de los estudiantes en proyectos de aprendizaje-servicio que combinen la enseñanza con el servicio a la comunidad. • Facilitar la participación de estudiantes en eventos y redes profesionales relacionadas con su campo, brindándoles oportunidades adicionales para aprender y establecer conexiones en las I.E. • Promover las reuniones colegiadas quincenales con equipos docentes por programa de estudio. • Diseñar y reajustar proyectos integradores anuales por programa de estudio <p>Monitoreo de la practica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar una plataforma o sistema de gestión que permita el monitoreo de la practica e investigación en tiempo real de la participación y el desempeño de los estudiantes en sus prácticas preprofesionales <p>Asesoramiento de la practica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir metas y objetivos específicos para cada estudiante en sus prácticas, alineados con los requisitos del programa de estudio y las expectativas del campo profesional. • Designar asesores académicos para brindar asesoramiento individualizado a los estudiantes, ayudándoles a reflexionar sobre su experiencia, identificar áreas de mejora y establecer metas profesionales. • Fomentar la colaboración entre la institución educativa, las empresas o instituciones donde se realizan las prácticas y otros actores relevantes para enriquecer la experiencia y fortalecer la conexión teoría-práctica.

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes	Elaborar un plan estratégico detallado	- Diseño del plan estratégico. - Definición de metas, objetivos y plazos específicos.	Plan estratégico elaborado y validado para el 100% de los docentes.	- Diseñar el plan. - Definir metas y objetivos. - Validar con docentes y directivos.	Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación	Documentación técnica. Software de gestión de planes.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000
Aprendizajes de calidad	Ofrecer capacitación continua al personal docente	- Planificación y ejecución de programas de capacitación. - Evaluación de competencias adquiridas.	Formación continua ofrecida al 100% del personal docente.	- Diseñar programas de capacitación. - Coordinar logística. - Evaluar competencias adquiridas.	Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación	Materiales de capacitación. Espacios para formación. Honorarios para formadores.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
	Involucrar a la familia y a la comunidad en el proceso educativo	- Diseño de actividades de colaboración. - Organización de eventos y talleres para familias y comunidad.	Realización de al menos 3 actividades de colaboración por año.	- Diseñar actividades. - Coordinar logística. - Evaluar participación	Unidad de bienestar y empleabilidad / Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación	Materiales didácticos. Espacios para eventos. Materiales de promoción.	Julio - Septiembre 2025	S/. 22,000

				y efectividad.				
	Adaptar estrategias y enfoques según necesidades cambiantes	- Evaluación de necesidades. - Implementación de nuevas estrategias y enfoques.	Estrategias adaptadas y aplicadas en el 100% de las aulas.	- Evaluar necesidades. - Diseñar y aplicar nuevas estrategias. - Monitorear y ajustar según resultados.	Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación	Herramientas de evaluación. Software de gestión de estrategias.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 30,000
Evaluación formativa	Diseñar y promover evaluaciones formativas	- Diseño de evaluaciones formativas. - Implementación y monitoreo de evaluaciones.	Evaluaciones formativas diseñadas e implementadas para el 100% de los estudiantes.	- Diseñar evaluaciones. - Capacitar docentes en su uso. - Monitorear y evaluar resultados.	Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación	Herramientas de evaluación. Software de gestión de evaluaciones.	Enero - Marzo 2025	S/. 18,000

	Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua	- Diseño del sistema de monitoreo. - Implementación y seguimiento del sistema.	Sistema de monitoreo y evaluación implementado y operativo.	- Diseñar el sistema. - Capacitar al personal. - Monitorear y evaluar su efectividad.	Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación	Documentación técnica. Software de gestión de monitoreo.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000
Clima favorable a los aprendizajes	Implementar programas y actividades que fomenten un ambiente académico positivo	- Diseño de programas y actividades. - Ejecución y monitoreo.	Programas implementados y operativos para el 100% de los estudiantes.	- Diseñar programas. - Coordinar y ejecutar actividades. - Evaluar impacto y ajustar.	Unidad de Bienestar Estudiantil/ Unidad Académica/ Coordinación practica investigación	Materiales para actividades. Espacios para actividades. Personal de apoyo.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000
	Materiales académicos y recursos educativos pertinentes	- - Diseño de programas y actividades. - Ejecución y monitoreo.	Desarrollar o seleccionar materiales educativos interactivos accesibles a través del EVA	Diseño y desarrollo de materiales. - Implementación en el EVA. - Capacitación en	Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación	Materiales para actividades. Espacios para actividades. Personal de apoyo.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000

4.4. PROCEO N°05

PROCESO 5 (PEI): Participación institucional	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Desarrollar espacios de interacción continua y evaluación sistemática del desarrollo curricular con el propósito de mejorar la calidad de la formación inicial docente.
Nombre del Indicador:	Variación anual de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes
Línea estratégica:	Participación estudiantil en los procesos formativos.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Espacios de interacción en actividades co-curriculares (Plan de actividades institucional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un calendario regular académico que permita adaptarse al calendario educativos local regional y de los programas de estudio. • Asegurar que el currículo promueva la inclusividad, abordando las necesidades de diversidad cultural, lingüística y de aprendizaje. • Formar equipos dedicados al desarrollo curricular que incluyan a expertos en la materia, docentes, y profesionales de la educación para colaborar en el diseño y mejora constante del plan de estudios. • Establecer reuniones regulares para discutir y evaluar el desarrollo curricular, permitiendo la participación activa de docentes, directivos y expertos externos. • Promover experiencias prácticas significativas, como prácticas de enseñanza, pasantías y proyectos colaborativos, que preparen a los estudiantes para los desafíos reales del aula. • Integrar tecnologías educativas innovadoras que apoyen y enriquezcan el currículo, promoviendo la adquisición de habilidades digitales relevantes para la enseñanza. <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un calendario regular de revisión del currículo que permita adaptarse a las cambiantes necesidades educativas y las demandas del entorno laboral. <p>Evaluación sistemática del desarrollo curricular (Encuestas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar comités específicos encargados de evaluar de manera sistemática la efectividad del currículo, identificando áreas de mejora y proponiendo ajustes pertinentes. • Establecer un sistema de retroalimentación continua por parte de los docentes sobre la efectividad de los logros de aprendizaje, métodos de enseñanza y recursos curriculares utilizados. • Implementar encuestas periódicas para recopilar la retroalimentación de los estudiantes sobre la calidad del currículo, la relevancia de las competencias y la preparación para la práctica docente. • Establecer mecanismos de evaluación continua que permitan monitorear el progreso del desarrollo curricular y realizar ajustes según sea necesario. • Proporcionar formación y capacitación continua para los docentes en nuevas metodologías pedagógicas y enfoques innovadores que puedan integrarse en el currículo. <p>Definir indicadores de desempeño específicos para evaluar el logro de los objetivos del currículo y la efectividad en la preparación de los futuros docentes.</p>

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Participación estudiantil en los procesos formativos	Establecer un calendario regular académico adaptado al calendario local y de los programas de estudio.	- Diseño del calendario académico. - Ajuste y validación del calendario.	100% del calendario académico ajustado y validado.	- Redactar el calendario. - Revisar y ajustar con docentes y estudiantes. - Validar el calendario con la comunidad educativa.	Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación/Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentación técnica. Software de gestión.	Enero - Marzo 2025	S/. 15,000
.	Asegurar que el currículo promueva la inclusividad	Revisión y adaptación del currículo. - Formación de equipos para desarrollo curricular.	- Inclusividad integrada al 100% en el currículo.	Revisar el currículo actual. - Identificar áreas de mejora. - Formar equipos de desarrollo curricular	- Unidad Académica/ Coordinación de practica e investigación/Unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos educativos. Consultoría inclusiva.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000
	Promover experiencias prácticas significativas.-	Diseño y ejecución de prácticas de enseñanza y pasantías. - Proyectos colaborativos..	Implementación de al menos 5 experiencias prácticas significativas por año	- Identificar oportunidades de prácticas. - Diseñar proyectos colaborativos. - Evaluar la efectividad de las experiencias.	Unidad academica /Coordinación de practica e investigación	Materiales para proyectos. SopORTE para pasantías.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000

.	Integrar tecnologías educativas innovadoras en el currículo	- Evaluación e implementación de tecnologías educativas. - Capacitación docente en uso de tecnología.	Implementación de tecnologías en 100% de las aulas..	- Evaluar tecnologías disponibles. - Formar a los docentes en su uso. - Integrar tecnologías en el currículo	Unidad de investigación	Equipos tecnológicos. >Software educativo. >Capacitación docente.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 30,000
Evaluación sistemática del desarrollo curricular	Formar comités específicos para evaluar la efectividad del currículo.	- Creación y formación de comités. - Reuniones regulares de evaluación.	100% de las áreas curriculares evaluadas.	- Seleccionar miembros del comité. - Establecer calendario de reuniones. - Realizar evaluaciones continuas.	Unidad Académica/ Coordinación de práctica e investigación/ coordinación académica	Recursos para reuniones. Herramientas de evaluación.	Enero - Marzo 2025	S/. 18,000
	Establecer un sistema de retroalimentación continua.	- Diseño e implementación de sistemas de retroalimentación. - Encuestas periódicas a estudiantes y docentes.	100% de retroalimentación implementada y activa..	- Diseñar sistemas de retroalimentación. - Realizar encuestas. - Analizar resultados y proponer mejoras	Coordinación del área de calidad	Software de encuestas. Plataformas de retroalimentación	Abril - Junio 2025	S/. 12,000
	Proporcionar formación y capacitación continua para los docentes.-.	Planificación y ejecución de capacitaciones. - Identificación de	4 capacitaciones al año por docente.	- Diseñar programas de formación. - Coordinar logística de	Unidad de formación continua	Materiales de capacitación. >Espacios para formación. >C	Julio - Septiembre 2025	S/. 22,000

	metodologías pedagógicas innovadoras		capacitaciones. - Evaluar efectividad de las formaciones.		consultoría pedagógica.		
Definir indicadores de desempeño específicos..	- Creación de indicadores de desempeño. - Evaluación continua de los indicadores.	100% de los indicadores definidos y evaluados.	- Desarrollar indicadores. - Implementar mecanismos de evaluación. - Analizar y ajustar según resultados	Coordinación del área de calidad	Herramientas de evaluación. Software de análisis	Octubre - Diciembre 2025	S/. 15,000

PROCESO 6 (PEI): Desarrollo personal	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Fortalecer el desarrollo personal y académico de los estudiantes, así como la orientación a los docentes formadores en el manejo de la relación intersubjetiva con los estudiantes
Nombre del Indicador:	Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos de permanencia y culminación de estudios.
Línea estratégica:	Desarrollo de estrategias de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Tutoría</p> <ul style="list-style-type: none"> •Promuevan la inclusión de todos los estudiantes, considerando diferentes estilos de aprendizaje, necesidades especiales y diversidad cultural. •Diseñar programas específicos para el desarrollo personal de los estudiantes, que aborden habilidades socioemocionales, inteligencia emocional y gestión del tiempo. •Establecer programas de mentoría donde estudiantes más avanzados guíen a sus compañeros en aspectos académicos y personales. •Ofrecer sesiones de asesoramiento individualizado para estudiantes, proporcionando un espacio seguro para discutir metas personales y académicas, así como para recibir orientación. •Implementar programas de tutorías académicas para brindar apoyo adicional a los estudiantes en áreas específicas de dificultad. <p>Procesos: inducción, adaptación y permanencia</p> <ul style="list-style-type: none"> •Integrar actividades y cursos que fomenten el desarrollo de habilidades sociales y la construcción de relaciones positivas entre los estudiantes. •Proporcionar formación a los docentes formadores en estrategias efectivas para el manejo de la relación intersubjetiva, incluyendo la escucha activa, la empatía y la resolución de conflictos. •Facilitar sesiones de coaching para docentes formadores, brindando apoyo continuo en el perfeccionamiento de sus habilidades para interactuar y guiar a los estudiantes. •Realizar un seguimiento del desempeño de los graduados en su etapa inicial como docentes para evaluar la eficacia del currículo en la preparación para el ejercicio profesional. <p>Gestión de emociones</p> <ul style="list-style-type: none"> •Fomentar la creación de ambientes inclusivos en el aula, donde se respete la diversidad y se promueva un sentido de pertenencia para todos los estudiantes. •Implementar mecanismos de evaluación formativa para obtener retroalimentación de los estudiantes sobre la calidad de la relación con los docentes, utilizando esta información para realizar mejoras. •Ofrecer programas de desarrollo profesional para docentes formadores que aborden específicamente las habilidades necesarias para construir relaciones positivas y efectivas con los estudiantes.

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Desarrollo de estrategias de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes.	Promover la inclusión de todos los estudiantes, considerando diferentes estilos de aprendizaje, necesidades especiales y diversidad cultural.	- Identificación de necesidades inclusivas. - Adaptación del currículo.	Inclusividad integrada al 100% en el currículo.	- Revisar y adaptar el currículo actual. Formar equipos inclusivos. - Monitorear y evaluar la implementación.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos educativos. Consultoría inclusiva.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000
	Diseñar programas específicos para el desarrollo personal de los estudiantes, abordando habilidades socioemocionales, inteligencia emocional y gestión del tiempo.	Creación de programas de desarrollo personal. - Implementación de los programas.	- Implementación de al menos 3 programas de desarrollo personal.	- Diseñar programas. - Formar a los docentes. - Realizar talleres y sesiones de seguimiento	Unidad de bienestar y empleabilidad.	Materiales educativos. Espacios de formación.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
	Establecer programas de mentoría donde estudiantes más	- Diseño e implementación del programa de	Al menos 50% de los estudiantes	Diseñar el programa de mentoría. -	Unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos para mentores. Plataforma de	Julio - Septiembre 2025	S/. 15,000

avanzados guíen a sus compañeros en aspectos académicos y personales.	mentoría. - Asignación de mentores y seguimiento.	involucrados en programas de mentoría.-.	Asignar mentores. - Monitorear y evaluar el impacto del programa		gestión de mentoría.		
Ofrecer sesiones de asesoramiento individualizado para estudiantes, proporcionando un espacio seguro para utilizar metas personales y académicas.	- Organización de sesiones de asesoramiento. - Capacitación de asesores.	Al menos 80% de los estudiantes participando en sesiones de asesoramiento.	Planificar y organizar sesiones. - Formar asesores. - Realizar encuestas de satisfacción.	- Unidad de bienestar y empleabilidad	Espacios de asesoramiento. Materiales para asesores. Software de gestión de asesoramiento.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 20,000
Procesos: inducción, adaptación y permanencia	Integrar actividades y cursos que fomenten el desarrollo de habilidades sociales y la construcción de relaciones positivas entre los estudiantes.-	Diseño e implementación de actividades y cursos. - Evaluación del impacto de las actividades.	Implementación de al menos 4 actividades/cursos de desarrollo social por año.. Diseñar y organizar actividades. - Monitorear y evaluar el impacto. - Realizar ajustes según resultados	- Unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos para actividades. Materiales educativos. Espacios de formación.	Enero - Marzo 2025	S/. 18,000
Proporcionar formación a los docentes en estrategias efectivas para el manejo de la relación intersubjetiva, incluyendo la escucha activa, la	Planificación y ejecución de capacitaciones. - Evaluación de la efectividad de la formación.	- 4 capacitaciones anuales para docentes.	- Diseñar programas de formación. - Coordinar logística de capacitaciones. 	Unidad de bienestar y empleabilidad	Materiales de capacitación. -Espacios para formación. -Consultoría pedagógica.	Abril - Junio 2025	S/. 22,000

empatía y la resolución de conflictos.			>- Evaluar efectividad de las formaciones.				
Facilitar sesiones de coaching para docentes, brindando apoyo continuo en el perfeccionamiento de sus habilidades para interactuar y guiar a los estudiantes.	Organización de sesiones de coaching. - Evaluación del impacto del coaching.	- Al menos 80% de los docentes participando en sesiones de coaching.	- Planificar y organizar sesiones. - Evaluar la efectividad del coaching. - Realizar ajustes según resultados.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Espacios de coaching. Materiales para coaching. Consultoría en desarrollo profesional.	Julio - Septiembre 2025	S/. 20,000
Gestión de emociones	Fomentar la creación de ambientes inclusivos en el aula, donde se respete la diversidad y se promueva un sentido de pertenencia para todos los estudiantes.	- Diseño e implementación de actividades inclusivas. - Evaluación del impacto de las actividades.	Implementación de al menos 3 actividades inclusivas por aula.- Diseñar y organizar actividades. - Monitorear y evaluar el impacto. - Realizar ajustes según resultados.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos para actividades. Materiales educativos. Espacios de formación.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 15,000
Implementar mecanismos de evaluación formativa para obtener retroalimentación de los estudiantes sobre la	Fomentar la creación de ambientes inclusivos en el aula, donde se respete la diversidad y se promueva un	- Diseño e implementación de actividades inclusivas. - Evaluación del impacto	Diseñar y organizar actividades. - Monitorear y evaluar el impacto. - Realizar ajustes según resultados.	Unidad de bienestar y empleabilidad/coordinación académica	Recursos para actividades. Materiales educativos. Espacios de formación.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 15,000

calidad de la relación con los docentes, utilizando							
esta información para realizar mejoras.	sentido de pertenencia para todos los estudiantes.	de las actividades.					

4.6. PROCEO N°07

PROCESO 7 (PEI): Investigación e innovación	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Desarrollar las habilidades investigativas, de proyectos de investigación educativa y la difusión de investigaciones destacadas a lo largo del proceso formativo del estudiante.
Nombre del Indicador:	Porcentaje de docentes que mejoran sus competencias profesionales en investigación e innovación.
Línea estratégica:	Desarrollo de habilidades investigativas de los estudiantes
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Habilidades investigativas</p> <ul style="list-style-type: none"> •Promover la realización de proyectos de investigación educativa donde los estudiantes trabajen en equipos para investigar y abordar problemas o desafíos educativos específicos. •Crear recursos educativos innovadores, como aplicaciones móviles, juegos educativos, vídeos educativos o materiales didácticos interactivos, que puedan ser utilizados en el aula para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje. <p>Publicación y repositorio</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ofrecer cursos específicos de metodología de investigación desde etapas iniciales hasta avanzadas, para desarrollar las habilidades necesarias. •Establecer programas de mentoría que vinculen a estudiantes con investigadores experimentados, proporcionando orientación personalizada en proyectos de investigación. •Fomentar proyectos de investigación colaborativos que involucren a estudiantes, profesores y posiblemente a la comunidad, ofreciendo experiencias de aprendizaje más ricas.

	<ul style="list-style-type: none"> •Garantizar el acceso a bibliotecas, bases de datos y otras fuentes de información para que los estudiantes puedan llevar a cabo investigaciones de calidad. •Ofrecer capacitación en el uso de herramientas y tecnologías relevantes para la investigación, como software estadístico, plataformas de encuestas en línea, etc. •Utilizar plataformas digitales, redes sociales y otros medios tecnológicos para difundir las investigaciones destacadas y llegar a un público más amplio.
--	--

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Desarrollo de habilidades investigativas de los estudiantes	Promover la realización de proyectos de investigación educativa	- Formación de equipos de investigación. - Identificación de problemas educativos a investigar.	Implementación de al menos 5 proyectos de investigación por año.	- Formar equipos de estudiantes. - Definir problemas de investigación. - Supervisar y evaluar proyectos.	Unidad de investigación	Materiales para proyectos. Software de gestión de proyectos.	Enero - Marzo 2025	S/. 30,000
	Crear recursos educativos innovadores -.	Diseño y desarrollo de aplicaciones móviles y otros recursos educativos	Creación de al menos 3 recursos educativos innovadores por año.-	Identificar necesidades. Diseñar y desarrollar recursos. Validar y evaluar su uso en el aula.	Unidad de investigación	Equipos tecnológicos. Software de desarrollo.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
Publicación y repositorio	Ofrecer cursos de metodología de investigación	- Diseño y ejecución de cursos de metodología de investigación.	Realización de al menos 4 cursos por año.	- Preparar contenido de cursos. - Coordinar logística.	Unidad de investigación /Unidad de Formación Continua	Materiales de capacitación. Plataforma de aprendizaje en línea.	Julio - Septiembre 2025	S/. 20,000

			Evaluar efectividad de los cursos.				
Establecer programas de mentoría	- Identificación de mentores. - Vinculación de estudiantes con mentores.	Implementación de al menos 2 programas de mentoría por año.	- Seleccionar y formar mentores. - Asignar estudiantes. - Supervisar y evaluar el programa de mentoría.	Unidad de investigación /unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos para mentoría. Plataforma de seguimiento.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 18,000
Fomentar proyectos de investigación colaborativos	- Diseño de proyectos colaborativos. - Coordinación con la comunidad educativa.	Realización de al menos 3 proyectos colaborativos por año.	- Identificar áreas de investigación. - Diseñar proyectos. - Coordinar con las partes interesadas.	Unidad de investigación	Materiales para proyectos. Software de gestión de proyectos.	Enero - Marzo 2025	S/. 22,000
Garantizar acceso a bibliotecas y bases de datos	- Actualización de bases de datos. - Acceso a bibliotecas virtuales.	Acceso garantizado para el 100% de los estudiantes.	- Actualizar suscripciones. - Capacitar a los estudiantes en su uso. - Monitorear y evaluar acceso.	Unidad de investigación	Bases de datos. Software de gestión de bibliotecas.	Abril - Junio 2025	S/. 15,000
Ofrecer capacitación en el uso de herramientas y tecnologías para la investigación	- Diseño y ejecución de talleres de capacitación. - Evaluación de	Realización de al menos 3 talleres por año..	- Preparar contenido de talleres. - Coordinar	Unidad de formación continua / Unidad de investigación	Materiales de capacitación. Software de análisis y encuestas	Julio - Septiembre 2025	S/. 20,000

	la efectividad de las capacitaciones.		logística. - Evaluar efectividad				
Difundir investigaciones a través de plataformas digitales -	Utilización de redes sociales y otras plataformas para la difusión de investigaciones.	Difusión de al menos 5 investigaciones destacadas por año.	- Seleccionar investigaciones. - Preparar material para difusión. - Publicar y promocionar en plataformas.	Unidad de investigación	Plataformas digitales. Software de gestión de contenidos.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 18,000

PROCESO 8 (PEI): Fortalecimiento de la competencia profesional	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	8.-Mejorar los mecanismos de monitoreo y acompañamiento docente, crítico reflexivo, como proceso formativo y de retroalimentación..
Nombre del Indicador:	Porcentaje de actores involucrados en la implementación de procesos de mejora docente
Línea estratégica:	Desarrollo de programas orientados a la mejora de las competencias profesionales de los formadores
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<ul style="list-style-type: none"> •Jornadas de inducción, asistencia técnica, actualización y/o especializaciones orientadas a la mejora de las competencias profesionales de los formadores en función a demandas detectadas. •Desarrollar protocolos claros y detallados para el acompañamiento docente, estableciendo objetivos, criterios de evaluación y metodologías específicas. •Ofrecer formación a los supervisores y formadores para que adquieran habilidades en el acompañamiento docente con un enfoque crítico reflexivo. •Establecer sesiones regulares de acompañamiento docente donde se fomente la reflexión sobre prácticas pedagógicas, desafíos y estrategias de mejora. •Incentivar la autoevaluación docente como parte del proceso de acompañamiento, permitiendo que los profesores reflexionen sobre su propio desempeño. •Implementar instrumentos de evaluación específicos que faciliten la reflexión crítica del docente sobre su práctica, alentando el análisis profundo de sus métodos y resultados •Establecer comunidades de práctica donde los docentes puedan compartir experiencias, desafíos y aprendizajes, promoviendo el intercambio constructivo. •Promover la observación entre pares como parte del acompañamiento, facilitando un intercambio de ideas y experiencias entre los educadores. •Utilizar tecnologías educativas, como plataformas en línea o herramientas de video, para facilitar el proceso de acompañamiento y permitir la revisión de prácticas pedagógicas

	<p>Mecanismo de estímulos y reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> •Colaborar con cada docente para establecer metas de desarrollo profesional específicas, alineadas con las necesidades individuales y los objetivos institucionales. •Proporcionar feedback constructivo y personalizado durante las sesiones de acompañamiento, resaltando tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora. •Incentivar la realización de pequeñas investigaciones pedagógicas por parte de los docentes, integrando la investigación como parte del proceso reflexivo. <p>Implementar procesos de evaluación mutua donde tanto el docente como el supervisor se evalúen y proporcionen retroalimentación, promoviendo un enfoque colaborativo.</p> <p>Programar periodos específicos a lo largo del año académico dedicados a la reflexión y análisis de la práctica docente, promoviendo la continuidad del proceso.</p> <p>Crear materiales y recursos de apoyo que los docentes puedan utilizar para fortalecer áreas específicas de su práctica, personalizando la formación.</p> <p>Reconocer y celebrar los logros alcanzados por los docentes a lo largo del proceso de acompañamiento, generando un ambiente positivo y motivador.</p>
--	---

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Desarrollo de programas orientados a la mejora de las competencias profesionales de los formadores	Jornadas de inducción, asistencia técnica, actualización y/o especializaciones	- Planificación y ejecución de jornadas. - Evaluación de las necesidades formativas.	Realización de al menos 4 jornadas por año.	- Diseñar y planificar jornadas. - Coordinar logística. - Evaluar efectividad y resultados.	Unidad de Formación Continua	Materiales de capacitación. >Espacios para jornadas. Horarios para formadores.	Enero - Marzo 2025	S/. 30,000

	Desarrollar protocolos claros y detallados para el acompañamiento docente	- Redacción y validación de protocolos. - Implementación y monitoreo.	Protocolos desarrollados e implementados en el 100% de los docentes.	- Redactar protocolos. - Validar con expertos. - Capacitar a los docentes en su uso.	Coordinación del área de calidad	Documentación técnica. Consulta para validación.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000
	Ofrecer formación a supervisores y formadores	- Diseño y ejecución de programas de formación. - Evaluación de competencias adquiridas.	Formación ofrecida al 100% de los supervisores y formadores.	- Diseñar programas. - Coordinar logística. - Evaluar competencias adquiridas.	Unidad de formación continua	Materiales de formación. Espacios para formación. Honorarios para formadores.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000
	Establecer sesiones regulares de acompañamiento docente	- Planificación y programación de sesiones. - Evaluación y retroalimentación.	Realización de al menos 3 sesiones por trimestre.	- Planificar sesiones. - Coordinar con los docentes. - Evaluar y proporcionar retroalimentación.	Unidad de Formación Continua	Materiales para sesiones. Espacios para sesiones.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 22,000
	Incentivar la autoevaluación docente	- Diseño de instrumentos de autoevaluación. - Implementación y monitoreo.	Autoevaluación implementada para el 100% de los docentes.	- Diseñar instrumentos. - Capacitar a los docentes. - Monitorear y evaluar resultados.	Unidad de investigación y coordinación del área de calidad	Herramientas de autoevaluación. Software de gestión de evaluación.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000

Implementar instrumentos de evaluación específicos	- Diseño de instrumentos. - Validación y aplicación.	Evaluación implementada para el 100% de los docentes.	- Diseñar instrumentos. - Validar con expertos. - Aplicar y monitorear evaluación.	Area de coordinacion de calidad	Herramientas de evaluación. Consultoría para validación.	Abril - Junio 2025	S/. 18,000
Establecer comunidades de práctica	- Creación y coordinación de comunidades. - Organización de reuniones y actividades.	Comunidades de práctica implementadas en al menos 3 áreas.	- Crear comunidades. - Coordinar reuniones. - Monitorear y evaluar resultados.	Unidad de Formación Continua	Materiales para reuniones. Plataforma de gestión de comunidades.	Julio - Septiembre 2025	S/. 22,000
Promover la observación entre pares	- Desarrollo de programas de observación. - Implementación y evaluación.	Programas de observación implementados para el 100% de los docentes.	- Diseñar programas. - Implementar y monitorear. - Evaluar resultados y proporcionar retroalimentación.	Unidad de formación continua	Herramientas para observación. Software de gestión de observaciones.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 20,000
Utilizar tecnologías educativas -	Implementación de plataformas en línea y herramientas de video. - Capacitación en su uso.	Tecnologías implementadas en el 100% de las aulas.-	Evaluar tecnologías disponibles. - Capacitar a los docentes. - Monitorear y evaluar el uso.	Unidad de investigación	Equipos tecnológicos. -Software educativo. -Capacitación docente.	Enero - Marzo 2025	S/. 25,000

Mecanismo de estímulos y reconocimientos	Colaborar con cada docente para establecer metas de desarrollo profesional específicas	- Definición de metas individuales. - Supervisión y seguimiento de logros.	Metas definidas y supervisadas para el 100% de los docentes.	- Establecer metas personalizadas. - Monitorear y evaluar progresos. - Realizar sesiones de feedback.	Unidad de formación continua/coordinación académica/ Área de coordinación de calidad	Herramientas de evaluación. Software de seguimiento de metas.	Abril - Junio 2025	S/. 22,000
	Proporcionar feedback constructivo y personalizado	- Planificación de sesiones de feedback. - Documentación de comentarios y sugerencias.	Sesiones de feedback realizadas trimestralmente.	- Planificar y coordinar sesiones. - Documentar y analizar comentarios. - Proporcionar retroalimentación.	Coordinación del área de calidad	Documentación técnica. Plataforma de feedback.	Julio - Septiembre 2025	S/. 18,000
	Incentivar la investigación pedagógica	- Promoción y supervisión de proyectos de investigación.	Realización de al menos 3 investigaciones pedagógicas por año.	- Promocionar proyectos. - Asesorar y supervisar investigaciones. - Evaluar y difundir resultados.	Unidad de investigación	Materiales de investigación. Software de análisis.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 20,000
	Implementar procesos de evaluación mutua	- Diseño de instrumentos. - Implementación y monitoreo.	Evaluaciones mutuas implementadas para el 100% de los docentes.	- Diseñar instrumentos. - Capacitar a los docentes. - Monitorear y evaluar resultados.	Unidad de investigación / Unidad académica /coordinación académica / Coordinación del área de calidad	Herramientas de evaluación. Software de gestión de evaluación.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000

Crear materiales y recursos de apoyo	- Desarrollo de materiales educativos. - Distribución y capacitación en su uso.	Materiales creados y distribuidos al 100% de los docentes.	- Diseñar materiales. - Capacitar a los docentes. - Monitorear y evaluar uso de materiales.	Unidad de investigación	Materiales educativos. Plataforma de distribución de recursos.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000
Reconocer y celebrar los logros alcanzados	- Diseño de un sistema de reconocimiento. - Implementación y evaluación.	Sistema de reconocimiento implementado o y operativo.	- Diseñar sistema de reconocimiento. - Implementar y evaluar resultados.	Unidad administrativa	Premios y certificaciones. Plataforma de gestión de reconocimientos.	Julio - Septiembre 2025	S/. 22,000

4.8. PROCEO N°09

PROCESO 9 (PEI): Investigación e innovación del desarrollo profesional	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Fortalecer la investigación, destinada a la indagación sistemática sobre la práctica formativa, así como a su divulgación; y, la innovación a través de la sistematización de las buenas prácticas
Nombre del Indicador:	Evolución anual en el número de investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes formadores.
Línea estratégica:	Desarrollo de Investigaciones e innovaciones en docentes formadores
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Mecanismo de estímulos y reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear oportunidades para que los estudiantes publiquen sus investigaciones en revistas académicas o en plataformas digitales, proporcionando visibilidad a sus contribuciones. <p>Publicación y repositorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la participación de estudiantes en conferencias y ferias de investigación, permitiéndoles presentar y compartir sus trabajos con la comunidad académica. <p>Difusión de buenas practicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover un ambiente educativo que fomente la curiosidad y la creatividad, estimulando el interés por la investigación • Organizar seminarios y talleres regulares sobre temas de investigación, brindando a los estudiantes la oportunidad de aprender de expertos en el campo.

Línea estratégica:	Acciones estratégicas prioritizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Desarrollo de habilidades investigativas de los estudiantes	Promover la realización de proyectos de investigación educativa	- Formación de equipos de investigación. - Identificación de problemas educativos a investigar.	Implementación de al menos 5 proyectos de investigación por año.	- Formar equipos de estudiantes. - Definir problemas de investigación. - Supervisar y evaluar proyectos.	Unidad de investigación	Materiales para proyectos. Software de gestión de proyectos.	Enero - Marzo 2025	S/. 30,000
	Crear recursos educativos innovadores -	Diseño y desarrollo de aplicaciones móviles y otros recursos educativos.	Creación de al menos 3 recursos educativos innovadores por año.-	Identificar necesidades. Diseñar y desarrollar recursos. Validar y evaluar su uso en el aula.	Unidad de investigación	Equipos tecnológicos. Software de desarrollo.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000
Publicación y repositorio	Ofrecer cursos de metodología de investigación	- Diseño y ejecución de cursos de metodología de investigación.	Realización de al menos 4 cursos por año.	- Preparar contenido de cursos. - Coordinar logística. - Evaluar efectividad de los cursos.	Unidad de Formación Continua	Materiales de capacitación. Plataforma de aprendizaje en línea.	Julio - Septiembre 2025	S/. 18,000

	Establecer programas de mentoría	- Identificación de mentores. - Vinculación de estudiantes con mentores.	Implementación de al menos 2 programas de mentoría por año.	- Seleccionar y formar mentores. - Asignar estudiantes. - Supervisar y evaluar el programa de mentoría.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos para mentoría. Plataforma de seguimiento.	Julio - Septiembre 2025	S/. 18,000
	Fomentar proyectos de investigación colaborativos	- Diseño de proyectos colaborativos. - Coordinación con la comunidad educativa.	Realización de al menos 3 proyectos colaborativos por año.	- Identificar áreas de investigación. - Diseñar proyectos. - Coordinar con las partes interesadas.	Unidad de investigación	Materiales para proyectos. Software de gestión de proyectos.	Enero - Marzo 2025	S/. 22,000
	Garantizar acceso a bibliotecas y bases de datos	- Actualización de bases de datos. - Acceso a bibliotecas virtuales.	Acceso garantizado para el 100% de los estudiantes.	- Actualizar suscripciones. - Capacitar a los estudiantes en su uso. - Monitorear y evaluar acceso.	Unidad académica Julio - Septiembre 2025 S/. 18,000/	Bases de datos. Software de gestión de bibliotecas.	Abril - Junio 2025	S/. 15,000
	Ofrecer capacitación en el uso de herramientas y tecnologías para la investigación	- Diseño y ejecución de talleres de capacitación. - Evaluación de la efectividad de las capacitaciones.	Realización de al menos 3 talleres por año.	- Preparar contenido de talleres. - Coordinar logística. - Evaluar efectividad.	Unidad de formación continua /Unidad de investigación	Materiales de capacitación. >Software de análisis y encuestas.	Julio - Septiembre 2025	S/. 20,000

Difundir investigaciones a través de plataformas digitales	- Utilización de redes sociales y otras plataformas para la difusión de investigaciones.	Difusión de al menos 5 investigaciones destacadas por año.	- Seleccionar investigaciones. - Preparar material para difusión. - Publicar y promocionar en plataformas.	Julio - Septiembre 2025 S/. 18,000	Plataformas digitales. Software de gestión de contenidos.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 18,000
--	--	--	--	------------------------------------	--	--------------------------	------------

4.9. PROCEO N°10

PROCESO 10 (PEI): Gestión de programas de formación continua	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Implementar programas para la formación continua de los docentes en servicio según sus necesidades formativas
Nombre del Indicador:	Evolución anual del número de programas de formación continua implementados.
Línea estratégica:	Formación continua docentes en servicio.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Diagnóstico de necesidades formativas locales</p> <ul style="list-style-type: none"> •Implementar procesos de evaluación formativa para los proyectos de investigación, proporcionando retroalimentación constructiva para mejorar la calidad del trabajo. •Evaluar el impacto real de las investigaciones estudiantiles en la mejora de la práctica educativa o en la resolución de problemas relevantes en la comunidad. •Realizar un diagnóstico integral de las necesidades formativas de los docentes, utilizando encuestas, entrevistas y evaluaciones para identificar áreas de mejora. •Desarrollar programas de formación continua personalizados, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y adaptando los contenidos y metodologías a las características individuales de los docentes. •Ofrecer opciones flexibles de formación, como cursos presenciales, en línea, talleres, seminarios, webinars, para permitir a los docentes seleccionar la modalidad que mejor se adapte a sus horarios y preferencias. •Incorporar tecnologías educativas en los programas de formación continua, aprovechando plataformas en línea, recursos digitales y herramientas interactivas para mejorar la accesibilidad y la efectividad del aprendizaje. •Establecer colaboraciones con instituciones educativas, expertos en la materia y profesionales del campo para enriquecer los programas de formación con perspectivas diversas y conocimientos especializados. •Implementar sistemas de seguimiento y evaluación del progreso de los docentes durante y después de la formación, con el objetivo de medir el impacto de los programas en la práctica pedagógica. •Utilizar métodos participativos y activos en la formación, como estudios de caso, simulaciones, análisis de situaciones reales, para fomentar la participación activa y el aprendizaje experiencial.

	<p>Elaboración de programas de formación continua</p> <ul style="list-style-type: none"> •Facilitar la creación de redes académicas que conecten a estudiantes con investigadores, instituciones y profesionales del área de interés. •Establecer programas de reconocimiento y premiación para destacar y celebrar los logros excepcionales en investigación por parte de los estudiantes. •Facilitar la creación de comunidades de aprendizaje entre los docentes, proporcionando espacios para el intercambio de experiencias, el trabajo colaborativo y la retroalimentación mutua. •Integrar componentes de desarrollo de competencias socioemocionales en los programas de formación, reconociendo la importancia del bienestar emocional en la enseñanza efectiva.
--	---

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Formación continua docentes en servicio	Implementar procesos de evaluación formativa para los proyectos de investigación	- Diseño e implementación de evaluaciones formativas. - Provisión de retroalimentación constructiva.	Evaluación de 100% de los proyectos de investigación	- Diseñar evaluaciones. - Realizar evaluaciones. - Prover retroalimentación constructiva.	Unidad de investigación /coordinación de la área de calidad	Herramientas de evaluación. Software de retroalimentación.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000
	Evaluar el impacto de las investigaciones estudiantiles	- Análisis de impacto. - Comparación con objetivos educativos y comunitarios.	Evaluación del impacto de 100% de las investigaciones.	- Realizar análisis de impacto. - Comparar con objetivos. - Elaborar informes de impacto.	Unidad de investigación /coordinación de la área de calidad	Herramientas de análisis. Software de comparación.	Abril - Junio 2025	S/. 18,000

Diagnóstico de necesidades formativas locales	Realizar un diagnóstico integral de las necesidades formativas de los docentes	- Aplicación de encuestas, entrevistas y evaluaciones. - Análisis de resultados.	Diagnóstico integral realizado para el 100% de los docentes.	- Diseñar y aplicar encuestas. - Realizar entrevistas. - Analizar resultados. - Elaborar informe de diagnóstico.	Unidad de formación continua	Herramientas de encuesta. Software de análisis.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000
	Desarrollar programas de formación continua personalizados	- Diseño y ejecución de programas de formación. - Adaptación de contenidos a las necesidades individuales.	Implementación de al menos 3 programas de formación personalizados por año.	- Diseñar programas. - Adaptar contenidos. - Evaluar efectividad.	Unidad de formación continua	Materiales educativos. Software de formación.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 28,000
	Ofrecer opciones flexibles de formación	- Diseño de cursos presenciales, en línea, talleres, seminarios, webinars.	Realización de al menos 5 opciones de formación flexible por año.	- Diseñar cursos. - Coordinar logística. - Evaluar participación y efectividad.	Unidad de formación continua	Plataformas en línea. Materiales para talleres y seminarios.	Enero - Marzo 2025	S/. 22,000
Elaboración de programas de formación continua	Incorporar tecnologías educativas en la formación continua	- Evaluación e implementación de tecnologías educativas. - Capacitación en el uso de tecnologías.	Implementación de tecnologías en el 100% de los programas de formación.	- Evaluar tecnologías. - Formar a los docentes. - Integrar tecnologías en los programas.	Unidad de investigación	Equipos tecnológicos. Software educativo. Capacitación tecnológica.	Abril - Junio 2025	S/. 30,000

Establecer colaboraciones con instituciones educativas	- Identificación de instituciones y expertos. - Coordinación de colaboraciones.	Establecimiento de al menos 3 colaboraciones por año.	- Identificar instituciones y expertos. - Coordinar colaboraciones. - Supervisar y evaluar colaboraciones.	Coordinación del área de calidad	Recursos para colaboraciones. - Costos de coordinación.	Julio - Septiembre 2025	S/. 24,000
Implementar sistemas de seguimiento y evaluación del progreso	- Diseño e implementación de sistemas de seguimiento. - Evaluación del progreso de los docentes.	Sistema de seguimiento implementado y activo para el 100% de los docentes.	- Diseñar sistemas de seguimiento. - Evaluar progreso. - Ajustar programas según resultados.	Coordinación del área de calidad	Software de seguimiento. - Herramientas de evaluación.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 26,000
Utilizar métodos participativos y activos en la formación -	Diseño de estudios de caso, simulaciones y análisis de situaciones	Sistema de seguimiento implementado y activo para el 100% de los docentes.	Diseñar sistemas de seguimiento. - Evaluar progreso. - Ajustar programas según resultados.	Unidad académica coordinación académica	Software de seguimiento. - Herramientas de evaluación.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 26,000

PROCESO 11 (PED): Investigación e innovación en la formación continua	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Implementar estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio
Nombre del Indicador:	Fomentar una cultura de investigación e innovación pedagógica en el profesorado en servicio
Línea estratégica:	Desarrollo de investigaciones e innovación que mejoren La práctica pedagógica de los docentes en servicio
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Difusión de buenas practicas</p> <ul style="list-style-type: none"> •Diseñar y promover programas específicos de investigación aplicada que involucren a docentes en servicio en la investigación de sus propias prácticas innovadoras. •Crear mecanismos eficientes para identificar y seleccionar docentes en servicio que estén implementando prácticas innovadoras en sus aulas. •Establecer colaboraciones con instituciones de investigación y centros educativos para respaldar y enriquecer los esfuerzos de investigación de prácticas innovadoras. •Proporcionar herramientas y recursos para facilitar la recopilación de datos relacionados con las prácticas innovadoras, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos según sea necesario.: •Brindar formación en investigación a docentes en servicio para fortalecer sus habilidades en la identificación, diseño y ejecución de proyectos de investigación. •Impulsar enfoques de investigación acción participativa, involucrando activamente a los docentes en el diseño, implementación y evaluación de sus propias prácticas innovadora •Promover el uso de tecnologías educativas en la investigación, facilitando la grabación de prácticas, la recopilación de datos digitales y la presentación de resultados. •Reconocer y difundir las prácticas innovadoras exitosas a través de eventos, publicaciones, premios y otros mecanismos, inspirando a otros docentes. •Crear programas de mentoring donde docentes experimentados guíen a sus colegas en la investigación de prácticas innovadoras, compartiendo sus conocimientos y experiencias. •Brindar apoyo para la publicación de resultados de investigación en revistas académicas, contribuyendo a la difusión del conocimiento y el reconocimiento de los docentes investigadores. <p>Publicación y repositorio</p> <ul style="list-style-type: none"> •Formar comités de investigación que incluyan docentes, investigadores y expertos en la materia, para supervisar y guiar los proyectos de investigación de prácticas innovadoras. •Fomentar la creación de redes de colaboración entre docentes que practican la innovación, permitiendo el intercambio de experiencias y la co-investigación. <p>Establecer plataformas en línea o comunidades virtuales donde los docentes puedan compartir y discutir sus prácticas innovadoras, facilitando el intercambio de conocimientos.</p> <p>Garantizar el acceso a recursos de investigación, bibliotecas, bases de datos y apoyo técnico para los docentes que participan en la investigación de prácticas innovadoras.</p> <p>Implementar encuestas de satisfacción y mecanismos de retroalimentación para evaluar la efectividad de los programas de investigación y ajustarlos según las necesidades identificadas.</p>

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Desarrollo de investigaciones e innovación que mejoren la práctica pedagógica de los docentes en servicio	Diseñar y promover programas de investigación aplicada que involucren a docentes en servicio	- Identificación de prácticas innovadoras. - Desarrollo y promoción de programas de investigación.	Implementación de al menos 3 programas de investigación por año.	- Identificar prácticas innovadoras. - Desarrollar y promover programas. - Supervisar y evaluar programas.	Unidad de investigación	Materiales para investigación. >Software de gestión de proyectos.	Enero - Marzo 2025	S/. 25,000
	Crear mecanismos para identificar y seleccionar docentes innovadores	- Diseño de criterios de selección. - Implementación de mecanismos de identificación.	Selección de al menos 10 docentes innovadores por año.	- Definir criterios de selección. - Implementar mecanismos de identificación. - Evaluar y seleccionar docentes.	Unidad de investigación	Documentación técnica. Software de gestión de selección.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000
	Establecer colaboraciones con instituciones de investigación	- Formación de acuerdos de colaboración. -	Al menos 5 colaboraciones establecidas por año.	- Identificar instituciones y centros. -	Unidad de investigación	Acuerdos de colaboración. >Recursos para actividades conjuntas.	Julio - Septiembre 2025	S/. 30,000
		r>- Coordinación con centros educativos.	establecidas por año.	Formar acuerdos de colaboración. - Coordinar actividades conjuntas.				

	Proporcionar herramientas para la recopilación de datos	- Desarrollo de herramientas cualitativas y cuantitativas. - Capacitación en su uso.	Implementación de herramientas en el 100% de los proyectos de investigación .-	Desarrollar herramientas. - Capacitar a los docentes en su uso. - Supervisar la recopilación de datos.	Unidad de investigación	Materiales para herramientas. ->Software de recopilación de datos.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 22,000
Difusión de buenas prácticas	Brindar formación en investigación a docentes en servicio	- Diseño y ejecución de talleres de formación. - Evaluación de la efectividad de las formaciones.	Realización de al menos 4 talleres por año.	- Preparar contenido de talleres. - Coordinar logística. - Evaluar efectividad de las formaciones.	Unidad de Formación Continua	Materiales de capacitación. ->Software de análisis y encuestas.	Enero - Marzo 2025	S/. 18,000
	Impulsar enfoques de investigación acción participativa	- Diseño de proyectos de investigación acción. - Implementación y evaluación de proyectos.	Implementación de al menos 2 proyectos de investigación acción por año.	- Diseñar proyectos de investigación. - Implementar y evaluar proyectos. - Documentar resultados.	Unidad de investigación	Materiales para proyectos. ->Software de gestión de proyectos.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000
	Promover el uso de tecnologías educativas en la investigación	- Evaluación e implementación de tecnologías educativas. - Capacitación en el uso de tecnologías.	Uso de tecnologías en el 100% de los proyectos de investigación .	- Evaluar tecnologías disponibles. - Formar a los docentes en su uso. - Integrar tecnologías en los proyectos.	Unidad de investigación	Equipos tecnológicos. ->Software educativo. ->Capacitación docente.	Julio - Septiembre 2025	S/. 28,000

Reconocer y difundir prácticas innovadoras exitosas	- Organización de eventos y publicaciones. - Establecimiento de premios y reconocimiento s.	Reconocimiento de al menos 5 prácticas innovadoras por año.	- Planificar eventos y publicaciones. - Establecer criterios de reconocimiento. - Difundir prácticas exitosas.	Unidad de investigación	Recursos para eventos. Materiales de publicación. Premios y certificaciones.		
---	--	---	--	-------------------------	--	--	--

4.11. PROCEO N°12

PROCESO 12 (PEI): Promoción del bienestar y la empleabilidad	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Mejorar el Sistema del Bienestar para estudiantes, docentes y administrativos implementando estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad.
Nombre del Indicador:	índice de satisfacción global con los servicios de bienestar
Línea estratégica:	Sistema de bienestar, acompañamiento y apoyo socioemocional a personal y estudiantes.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación de documentos de planificación que evidencien la organización y orienten el funcionamiento de los servicios educacionales complementarios básicos. • Implementación de lineamientos de política de bienestar y empleabilidad para complementar los servicios educacionales básicos para sus estudiantes y egresados. • Implementación de protocolos para la atención de los diferentes servicios educacionales complementarios básicos. • Implementación de servicios complementarios en la institución. • Diseño e implementación de planes y normas que orientan el desarrollo de mecanismos de intermediación laboral de los egresados. <p>Diseño, implementación y desarrollo de estrategias de tutoría articuladas a las áreas en un sistema de bienestar integrado con múltiples servicios.</p>

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Sistema de bienestar, acompañamiento y apoyo socioemocional a personal y estudiantes	Diseño e implementación de documentos de planificación que orienten los servicios educativos complementarios básicos	- Redacción de documentos. - Validación y aprobación de documentos.	100% de los documentos planificados y aprobados.	- Redactar documentos. - Revisar y validar con las partes interesadas. - Aprobar documentos.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentación técnica. Consultoría para validación.	Enero - Marzo 2025	S/. 18,000
	Implementación de lineamientos de política de bienestar y empleabilidad	- Desarrollo de lineamientos. - Capacitación sobre los lineamientos.	Implementación del 100% de los lineamientos	- Desarrollar lineamientos. - Capacitar al personal. - Evaluar implementación.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Materiales de capacitación. Consultoría en empleabilidad.	Enero - Marzo 2025	S/. 22,000
	Implementación de protocolos para la atención de servicios educativos	- Diseño de protocolos. - Capacitación y difusión de protocolos.	Protocolos implementados en el 100% de los servicios.	- Diseñar protocolos. - Capacitar al personal. - Difundir y monitorear el cumplimiento.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentos de protocolo. Materiales para difusión.	Abril - Junio 2025	S/. 20,000

Implementación de servicios complementarios en la institución	- Identificación de necesidades. - Desarrollo de servicios complementarios.	Implementación de al menos 3 servicios complementarios.	- Identificar necesidades. - Desarrollar servicios. - Implementar y evaluar.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos para servicios. Consultoría en desarrollo de servicios.	Julio - Septiembre 2025	S/. 25,000
Diseño y desarrollo de mecanismos de intermediación laboral	- Diseño de planes y normas. - Implementación de mecanismos.	Mecanismos implementados para el 100% de los egresados.	- Diseñar planes. - Implementar mecanismos. - Monitorear y evaluar efectividad.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentos de planeación. Software de gestión de intermediación laboral.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 20,000
Estrategias de tutoría articuladas a un sistema de bienestar integrado	- Diseño de estrategias. -	Estrategias implementadas y	- Diseñar estrategias. - Implementar	Unidad de bienestar y empleabilidad	Recursos para tutoría. Plataformas de	Enero - Marzo 2025	S/. 25,000
	Implementación y evaluación de tutorías.	evaluadas para el 100% de las áreas.	tutorías. - Evaluar impacto.		gestión de tutorías.		

4.12. PROCEO N°13

PROCESO 13 (PEI): Promoción del bienestar y la empleabilidad	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	13.-Mejorar las estrategias de acompañamiento, soporte emocional y empleabilidad de los estudiantes.
Nombre del Indicador:	Tasa de crecimiento anual de estudiantes que participan en programas de orientación y acompañamiento para la empleabilidad
Línea estratégica:	Acompañamiento orientación de competencias para empleabilidad de estudiantes
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<ul style="list-style-type: none"> Diseño e implementación de un plan de orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimiento.

<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un plan acompañamiento personal y soporte socioemocional y empleabilidad. • Implementación de un Comité de Defensoría del Estudiante. • Constitución de representantes de la asociación de egresados. <p>Implementación de un registro de atención de egresados sobre inserción y trayectoria laboral.</p>
--

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Acompañamiento y orientación de competencias para empleabilidad de estudiantes	Diseño e implementación de un plan de orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimiento	- Desarrollo del plan. - Implementación y seguimiento.	Plan implementado y operativo para el 100% de los estudiantes.	- Diseñar plan. - Capacitar al personal. - Monitorear y evaluar su efectividad.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentación técnica. Materiales de capacitación. Plataforma de seguimiento.	Enero - Marzo 2025	S/. 25,000
	Implementación de un plan de acompañamiento personal y soporte socioemocional y empleabilidad	- Desarrollo del plan. - Implementación y seguimiento.	Plan implementado y operativo para el 100% de los estudiantes.	- Diseñar plan. - Capacitar al personal. - Monitorear y evaluar su efectividad.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentación técnica. Materiales de capacitación. Plataforma de seguimiento.	Abril - Junio 2025	S/. 22,000
	Implementación de un Comité de Defensoría del Estudiante	- Constitución del comité. - Definición de funciones y responsabilidades.	Comité constituido y operativo.	- Establecer objetivos. - Asignar roles. - Capacitar a los miembros del comité.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentación técnica. Materiales de capacitación. Plataforma de seguimiento.	Julio - Septiembre 2025	S/. 20,000

	Constitución de representantes de la asociación de egresados	- Elección de representantes. - Establecimiento de funciones y responsabilidades.	Representantes constituidos y operativos.	- Organizar elecciones. - Establecer roles. - Capacitar a los representantes.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentación técnica. Materiales de capacitación. Plataforma de seguimiento.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 18,000
--	--	--	---	---	-------------------------------------	---	--------------------------	------------

4.13. PROCEO N°14

PROCESO 14 (PEI): Admisión	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Incrementar el porcentaje de ingreso de estudiantes talentosos a las carreras de Formación Inicial Docente (FID).
Nombre del Indicador:	Tasa de crecimiento anual de estudiantes talentosos admitidos en los programas de Formación Inicial Docente
Línea estratégica:	Atracción de estudiantes talentosos según los requerimientos del sistema educativo.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Integral de Postulantes • Adquisición de recursos tecnológicos para la atención del proceso. • Implementación de un plan de feria vocacional y marketing en eventos académicos. Implementar de un programa permanente de nivelación, fortalecimiento de capacidades de estudiantes egresados de secundaria.

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Atracción de estudiantes talentosos según los requerimientos del sistema educativo	Evaluación Integral de Postulantes	- Desarrollo de criterios de evaluación. - Implementación de procesos de evaluación.	Evaluación integral del 100% de los postulantes.	- Definir criterios. - Diseñar procesos. - Implementar y monitorear evaluaciones.	Unidad académica /Coordinación académica / Coordinación de practica e investigación	Herramientas de evaluación. Software de gestión de evaluaciones.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000
	Adquisición de recursos tecnológicos para la atención del proceso	- Identificación de necesidades tecnológicas. - Adquisición de recursos.	Adquisición y actualización del 100% de los recursos tecnológicos necesarios.	- Identificar necesidades. - Adquirir y configurar recursos tecnológicos. - Capacitar al personal.	Unidad académica /Coordinación académica / Coordinación de practica e investigación	Equipos tecnológicos. Software de gestión.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
	Implementación de un plan de feria vocacional y marketing en eventos académicos	- Diseño del plan. - Ejecución de ferias y eventos.	Realización de al menos 3 ferias vocacionales por año.	- Diseñar plan. - Coordinar logística. - Implementar y evaluar impacto.	Unidad académica /Coordinación académica / Coordinación de practica e investigación	Materiales promocionales. Logística de eventos.	Julio - Septiembre 2025	S/. 30,000

Implementación de un programa permanente de nivelación y fortalecimiento de capacidades	- Diseño del programa. - Ejecución de actividades de nivelación.	Implementación del programa para el 100% de los estudiantes egresados de secundaria.	- Diseñar programa. - Coordinar y supervisar actividades. - Evaluar efectividad del programa.	Unidad académica /Coordinación académica / Coordinación de practica e investigación	Materiales educativos. Software de gestión de programas.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 22,000
---	---	--	---	---	---	--------------------------	------------

4.15. PROCEO N°15

PROCESO 15 (PEI): Seguimiento de egresados	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Implementar el sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias de perfil de egreso
Nombre del Indicador:	Taza de participación de egresados en actividades de seguimiento y formación continua
Línea estratégica:	Seguimiento de egresados
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar el Sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias del perfil de egreso • Recolección y análisis de datos de los egresados • Establecimiento de indicadores de desempeño y evaluación • Implementación de programas de retroalimentación con egresados • Creación de una base de datos de empleabilidad

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto

	Recolección y análisis de datos de los egresados	Diseño de encuesta y acciones estratégicas	Recopilación de datos	Elaborar cuestionarios	Unidad administrativa	Bienes y servicios	
Implementar el sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias de perfil de egreso	Diseño e implementación del sistema de seguimiento	Diseño de sistema de implementación y monitoreo del sistema	Sistema implementado y operativo al 100 % de los egresados	Diseñar el sistema ,capacitar al personal , implementar el monitoreo	Unidad administrativa	Enero marzo	S/25,000
	herramientas de recolección de datos. - Análisis de datos recogidos.	al menos el 90% de los egresados.	Recopilar datos. - Analizar resultados. - Elaborar informes y recomendaciones.		software de análisis de datos.		
Establecimiento de indicadores de desempeño y evaluación	- Creación de indicadores de desempeño. - Evaluación continua de los indicadores.	100% de los indicadores definidos y evaluados.	- Desarrollar indicadores. - Implementar mecanismos de evaluación. - Analizar y ajustar según resultados.	Unidad de investigación /Área de coordinación de calidad	Herramientas de evaluación. Software de análisis.	Julio - Septiembre 2025	S/. 22,000
Implementación de programas de retroalimentación con egresados	- Diseño y ejecución de programas de retroalimentación. - Coordinación con egresados.	Realización de al menos 3 programas de retroalimentación por año.	- Planificar programas. - Coordinar con egresados. - Implementar y evaluar programas.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Materiales para programas. Plataforma de gestión de retroalimentación.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 18,000

Creación de una base de datos de empleabilidad	- Diseño de la base de datos. - Implementación y mantenimiento.	Base de datos operativa para el 100% de los egresados.	- Diseñar base de datos. - Implementar plataforma. - Monitorear y actualizar información.	Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentación técnica. Software de gestión de datos.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000
--	--	--	---	-------------------------------------	---	--------------------	------------

4.15. PROCEO N°16

PROCESO 16 (PEI): Recursos económico y financiero / Logista y abastecimiento	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	16.-Incrementar los recursos económicos financieros que garanticen la sostenibilidad de la gestión de logística, abastecimiento e infraestructura ,asegurando transparencia en su manejo.
Nombre del Indicador:	Tasa de crecimiento anual de los ingresos propios generados
Línea estratégica:	Gestión idónea de recursos económicos y financieros Mantenimiento de la infraestructura y servicios educativos acordes al MSE.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<p>Implementación de informes económicos y financieros de los tres últimos años.</p> <p>Implementación de un plan de previsión económica y financiera que garantiza la continuidad y sostenibilidad del servicio educativo de sus diferentes programas de estudio.</p> <p>Generación de un plan de autosostenibilidad que garantice la generación de ingresos propios.</p> <p>Implementación de un plan de abastecimiento logístico relacionadas con las necesidades institucionales.</p> <p>Organización de documentos de inscripción de propiedad, que acrediten la disponibilidad de áreas habitables. Implementación de informes que acrediten que la infraestructura cumple con condiciones de seguridad y de uso, que es apta para atender la demanda de los programas de estudio.</p> <p>Plan de mantenimiento y renovación de los equipos y mobiliarios de laboratorios, biblioteca y otros espacios, infraestructura, equipo y mobiliario, y renovación y las instalaciones sanitarias y eléctricas</p> <p>Memoria descriptiva y especificaciones técnicas de los ambientes de aprendizaje y ambientes para servicios complementarios con condiciones de seguridad y habitabilidad, según los programas de estudios que ofrece.</p> <p>Implementación de un plan de abastecimiento logístico relacionadas con las necesidades institucionales.</p> <p>Organización de documentos de inscripción de propiedad, que acrediten la disponibilidad de áreas habitables. Implementación de informes que acrediten que la infraestructura cumple con condiciones de seguridad y de uso, que es apta para atender la demanda de los programas de estudio.</p> <p>Plan de mantenimiento y renovación de los equipos y mobiliarios de laboratorios, biblioteca y otros espacios, infraestructura, equipo y mobiliario, y renovación y las instalaciones sanitarias y eléctricas</p> <p>Memoria descriptiva y especificaciones técnicas de los ambientes de aprendizaje y ambientes para servicios complementarios con condiciones de seguridad y habitabilidad, según los programas de estudios que ofrece.</p>

Línea estratégica:	Acciones estratégicas prioritizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Gestión idónea de recursos económicos y financieros	Implementación de informes económicos y financieros de los tres últimos años	- Revisión y compilación de datos financieros. - Elaboración y presentación de informes.	100% de los informes económicos y financieros implementados.	- Recopilar datos. - Analizar información financiera. - Elaborar informes detallados. - Presentar resultados.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Software de gestión financiera.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000
	Implementación de un plan de previsión económica y financiera	- Desarrollo del plan. - Implementación y seguimiento.	Plan de previsión implementado y operativo.	- Diseñar plan. - Implementar estrategias. - Monitorear y ajustar según resultados.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Consultoría financiera.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
	Generación de un plan de autosostenibilidad	- Identificación de fuentes de ingresos propios. - Desarrollo del plan. - Implementación y monitoreo.	Plan de autosostenibilidad generado y en ejecución.	- Identificar oportunidades de ingresos. - Desarrollar plan de autosostenibilidad. - Implementar y evaluar resultados.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Plataforma de gestión de ingresos.	Julio - Septiembre 2025	S/. 30,000

Mantenimiento de la infraestructura y servicios educativos acordados al MSE	Implementación de un plan de abastecimiento logístico	- Identificación de necesidades logísticas. - Desarrollo e implementación del plan.	Plan de abastecimiento logístico implementado.	- Identificar necesidades. - Desarrollar plan. - Implementar y monitorear su efectividad.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Materiales de logística.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000
	Organización de documentos de inscripción de propiedad	- Revisión y organización de documentos. - Acreditación	Documentos de inscripción organizados	- Revisar documentos. - Organizar y actualizar	Unidad administrativa	Documentación técnica. Servicios legales.	Abril - Junio 2025	S/. 15,000
		de disponibilidad de áreas.	y acreditados.	registros. - Acreditar disponibilidad de áreas.				
	Implementación de informes de seguridad y uso de infraestructura	- Revisión y elaboración de informes. - Evaluación de condiciones de seguridad y uso.	Informes de seguridad y uso implementados.	- Revisar infraestructura. - Elaborar informes. - Evaluar y monitorear condiciones.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Servicios de auditoría.	Julio - Septiembre 2025	S/. 18,000
	Plan de mantenimiento y renovación de equipos y mobiliarios	- Inventario de equipos y mobiliarios. - Desarrollo del plan de mantenimiento.	Mantenimiento y renovación realizados en el 100% de los equipos y mobiliarios.	- Realizar inventario. - Desarrollar plan. - Implementar y monitorear su ejecución.	Unidad administrativa	Equipos y mobiliarios. Servicios de mantenimiento.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 28,000

Memoria descriptiva y especificaciones técnicas de ambientes de aprendizaje	- Redacción de memoria descriptiva. - Elaboración de especificaciones técnicas.	Memoria descriptiva y especificaciones elaboradas.	- Redactar memoria. - Elaborar especificaciones. - Validar con programas de estudios.	Unidad administrativa/coordinación del área académica	Documentación técnica. Consuloría técnica.	Enero - Marzo 2025	S/. 22
---	---	--	---	---	---	--------------------	--------

4.16. PROCEO N°17

PROCESO 17 (PEI): Selección y evaluación del talento humano	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Mejorar los mecanismos para la selección y evaluación del personal docente- administrativo implementando políticas de gestión del talento humano del IESPP Hz.
Nombre del Indicador:	Tasa de crecimiento anual de personal docente y administrativo que participa en programas de desarrollo profesional
Línea estratégica:	Mecanismos óptimos para la selección y evaluación del personal docente- administrativo. Gestión del talento humano.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Elaboración y aplicación del Plan para la selección y contrastación de personal docente y/o administrativos. Implementar un plan de monitoreo y acompañamiento del desempeño profesional docente y/o administrativo
	Implementación de un plan de gestión del talento humano

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma

Mecanismos óptimos para la selección y evaluación del personal docente administrativo	Elaboración y aplicación del Plan para la selección y contrastación de personal docente y/o administrativos	- Desarrollo del plan. - Implementación y monitoreo del proceso de selección.	Plan elaborado e implementado para el 100% de las nuevas contrataciones.	- Diseñar plan. - Definir criterios de selección. - Implementar proceso. - Monitorear resultados.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Software de gestión de selección.	Enero - Marzo 2025	S/. 22,000
	Implementar un plan de monitoreo y acompañamiento del	Desarrollo del plan. -	Plan implementado y operativo	- Diseñar plan. - Capacitar supervisores. -	Unidad administrativa	Documentación técnica. Soft	Abril - Junio 2025	S/. 25,000
	desempeño profesional docente y/o administrativo -	Implementación y seguimiento.	para el 100% del personal docente y administrativo.	Implementar monitoreo. - Evaluar desempeño.		ware de gestión de desempeño.		
Gestión del talento humano	Implementación de un plan de gestión del talento humano	- Diseño del plan. - Implementación y seguimiento.	Plan de gestión del talento humano implementado y operativo.	- Diseñar plan. - Capacitar al personal. - Implementar estrategias. - Monitorear y ajustar.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Consultoría en talento humano.	Julio - Septiembre 2025	S/. 28,000

4.18. PROCEO N°18

PROCESO 18 (PEI): Gestión tecnológica de los procesos institucionales	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	18.-Mejorar la gestión de recursos tecnológicos para la optimización de los procesos institucionales.
Nombre del Indicador:	Tasa de adopción de nuevas tecnologías por parte de los usuarios
Línea estratégica:	Gestión de recursos tecnológicos que Satisfacen las necesidades de los usuarios.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Implementación de protocolos de gestión de los recursos tecnológicos Implementación del plan del área de soporte tecnológico. Implementación de un programa informático para el trámite documentario administrativo. Implementación del portal web de transparencia.

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Gestión de recursos tecnológicos que satisfacen las necesidades de los usuarios	Implementación de protocolos de gestión de los recursos tecnológicos	- Desarrollo de protocolos. - Capacitación del personal en su aplicación.	100% de los protocolos implementados y operativos.	- Diseñar protocolos. - Capacitar al personal. - Monitorear aplicación y cumplimiento.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Software de gestión de protocolos.	Enero - Marzo 2025	S/. 20,000
	Implementación del plan del área de soporte tecnológico	- Desarrollo del plan. - Implementación y seguimiento del plan.	Plan implementado y operativo para el 100% del soporte tecnológico.	- Diseñar plan. - Capacitar al personal. - Monitorear y evaluar efectividad.	Unidad administrativa	Documentación técnica. Equipos de soporte. Software de gestión.	Abril - Junio 2025	S/. 25,000

	Implementación de un programa informático para el trámite documentario administrativo	- Desarrollo e implementación del programa. - Capacitación en su uso.	Programa implementado y operativo.	- Diseñar programa. - Capacitar al personal. - Monitorear y evaluar uso del programa.	Unidad administrativa	Software de gestión documentaria. Equipos informáticos.	Julio - Septiembre 2025	S/. 30,000
	Implementación del portal web de transparencia	- Desarrollo y diseño del portal. - Implementación y mantenimiento del portal.	Portal web operativo y actualizado regularmente.	- Diseñar portal. - Implementar y mantener actualizado. - Capacitar al personal en su uso y actualización.	Unidad administrativa	Plataforma web. Software de gestión de contenidos.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 28,000

4.18. PROCEO N°19

PROCESO 19 (PEI): Estrategias de atención y consejería legal	
Objetivos estratégicos priorizados (OE1):	Implementar estrategias para la atención satisfactoria y oportuna a los usuarios a través de una asesoría especializada.
Nombre del Indicador:	Índice de satisfacción del usuario con los servicios de asesoría
Línea estratégica:	<ul style="list-style-type: none"> • Atención eficiente al usuario • Asesoría legal disponible para la comunidad • Institucional.
Acciones estratégicas priorizadas (AE)	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar el libro de reclamaciones de la institución • Socialización del manejo del SIA para acceder a información de procesos académicos. • Implementación de una biblioteca virtual actualizada con bibliografía especializada enlazado a la plataforma Microsoft Teams y el portal web. • Talleres de sensibilización para a la atención con calidad y calidez. • Implementación de una consultoría de asesoría legal

Línea estratégica:	Acciones estratégicas priorizadas (AE)	Actividades operativas	Meta física por actividad	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Presupuesto	Cronograma
Atención eficiente al usuario	Implementar el libro de reclamaciones de la institución	- Diseño y elaboración del libro. - Implementación y difusión.	Libro de reclamaciones implementado en el 100% de la institución.	- Diseñar libro. - Elaborar copias. - Difundir entre la comunidad educativa.		Documentación técnica. Materiales de impresión.	Enero - Marzo 2025	S/. 15,000
	Socialización del manejo del SIA	- Desarrollo de material informativo. 	Manejo del SIA socializado	- Elaborar material. - Coordinar sesiones	Secretaría académica	Materiales didácticos. PI	Abril - Junio 2025	S/. 20,000

		>- Capacitación sobre el uso del SIA.	con el 100% de los usuarios.	de capacitación. - Evaluar efectividad.		ataforma de capacitación.		
	Implementación de una biblioteca virtual	- Selección de bibliografía. - Implementación y enlace con Microsoft Teams y portal web.	Biblioteca virtual implementada y accesible para el 100% de usuarios.	- Seleccionar y digitalizar bibliografía. - Enlazar con plataformas. - Capacitar usuarios.	Coordinación académica /Unidad administrativa	Documentación técnica. Software de gestión de bibliotecas. Licencias de contenido.	Julio - Septiembre 2025	S/. 30,000
	Talleres de sensibilización para atención con calidad y calidez	- Planificación y ejecución de talleres. - Evaluación de impacto de los talleres.	Realización de al menos 3 talleres por año.	- Diseñar talleres. - Coordinar logística. - Evaluar impacto y mejorar.	Unidad administrativa	Materiales didácticos. Espacios para talleres. Horarios para facilitadores.	Octubre - Diciembre 2025	S/. 25,000
Asesoría legal disponible para la comunidad institucional	Implementación de una consultoría de asesoría legal	- Desarrollo y puesta en marcha de la consultoría. - Difusión y acceso a servicios.	Consultoría implementada y operativa.	- Diseñar consultoría. - Capacitar al personal. - Difundir y facilitar acceso.	Unidad administrativa/Unidad de bienestar y empleabilidad	Documentación técnica. Plataforma de gestión de consultas. Servicios de consultoría.	Enero - Marzo 2025	S/. 22,000

V. PLANES Y PROYECTOS DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

PLANES Y PROYECTOS DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL 2024-2028										
CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD (CBC)	COMPONENTES	PLANES DE MEJORA Y/O Proyectos	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	CRITERIO DE CUMPLIMIENTO	2024	2025	2026	2027	2028
CBC I: Gestión institucional	1.1 Dirección estratégica y mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de mejora de los Instrumentos de gestión institucional. 								
	1.2 Constitución y organización. 1.3 Transparencia.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Fortalecimiento de convenios interinstitucionales. 								
	1.4 Personal directivo y jerárquico.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de mejora de implementación del portal web institucional. 								

CBC II: Desarrollo de Investigación e Innovación	2.1 Desarrollo de la investigación e innovación.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejora de la implementación de medios y recursos para la investigación. • Plan de innovación pedagógica en los diferentes programas de estudio. • Plan de mejora de implementación de Proyectos de innovación educativa institucional. 								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejora para la formación docente en producción científica educativa. • Proyecto de investigación científica de la oferta educativa institucional. • Plan de mejora del repositorio. <ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejora de implementación de la herramienta de trab Turnitin 								
CBC III: Gestión Académica y Programas de Estudios	3.1 Formación académica o profesional de los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Plan de mejora de la implementación de Círculos académicos de estudiantes por								

		<p>programas de estudios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejora de implementación de los Centros de recursos por programa de estudio. • Implementación de un Programa de formación en servicio para los egresados. • Implementación de comunidad de docentes para la innovación educativa e investigación. 								
	3.2 Práctica preprofesional.	<input type="checkbox"/> Plan de mejora para Implementar								
		<p>Programas de responsabilidad social e investigación por programas de estudio .</p>								

<p>CBC IV: Infraestructura Educativa, Recursos para el Aprendizaje y Mantenimiento.</p>	<p>4.1 Infraestructura educativa, recursos para el aprendizaje y mantenimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Plan de mejora para la gestión de una nueva Infraestructura con capacidad física y seguridad. <input type="checkbox"/> Proyecto de mejoramiento educativo del Centro innovación de pedagógica. <input type="checkbox"/> Proyecto de innovación de la Biblioteca virtual por programas de estudio. 								
	<p>4.2 Infraestructura educativa y recursos para el aprendizaje para la modalidad semipresencial y a distancia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Proyecto de mejoramiento educativo del Centro de innovación pedagógicacatecnológica para la modalidad semipresencial y a distancia. 								

CBC V: Disponibilidad del Personal Directivo, Jerárquico y Docente Idóneo y Suficiente	5.1 Personal directivo y jerárquico idóneo y suficiente.	<input type="checkbox"/> Proyecto de mejoramiento educativo. Capacitación de y de y formación personal docente administrativo									
	5.2 Personal docente idóneo y suficiente.	<input type="checkbox"/> Programa de fortalecimiento de capacidades para el personal docente, jerárquico y administrativo									
CBC VI: Previsión económica y financiera	6.1 Previsión económica y financiera.	<input type="checkbox"/> Proyecto de implementación de ingresos propios a través de actividades académicas, deportivas y culturales.									

	intermediación laboral.	<p>para el seguimiento a egresados.</p> <p><input type="checkbox"/> Plan de alianzas estratégicas con instituciones educativas públicas y privadas para la generación de bolsas de trabajo.</p>									
CBC VII: Servicios Educativos Complementarios Básicos y Mecanismos de Intermediación Laboral	7.1 Servicios educativos complementarios básicos.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Atención de servicios de bienestar y salud integral para estudiantes docentes y administrativos. Proyecto de implementación de Programas de actividades físicas y recreativas. 									
	7.2 Seguimiento a egresados y mecanismos de	<input type="checkbox"/> Plan de implementación de la base de datos									

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PAT

El Plan de Trabajo Anual 2024 (PAT) está diseñado en consonancia con las necesidades estratégicas delineadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). El proceso de monitoreo y evaluación del PAT se lleva a cabo de manera sistemática para recoger información y evidencias sobre los indicadores y metas anuales, con el fin de medir el progreso en el cumplimiento de los objetivos estratégicos, las líneas de acción y las actividades programadas.

Este proceso de monitoreo es crucial, ya que permite identificar de forma temprana cualquier desviación respecto a lo planificado, lo que facilita la implementación de medidas correctivas oportunas para optimizar la gestión conforme al Nuevo Modelo de Servicio Educativo (NMSE) y a las condiciones básicas de calidad.

La evaluación proporciona una valoración cuantitativa mediante indicadores, que reflejan la capacidad de la institución para transformar sus recursos en resultados que cumplan con los componentes, indicadores y criterios establecidos.

Por su parte, la autoevaluación es un proceso continuo y dinámico en el que la institución educativa o el programa de estudio reflexiona sistemáticamente sobre sus fines, procesos, estrategias, prácticas y resultados. Este proceso de autoevaluación se compara con estándares de calidad para tomar decisiones informadas que promuevan mejoras basadas en evidencias.

Durante el año 2024, se llevará a cabo el monitoreo, evaluación y autoevaluación de forma trimestral. Este monitoreo incluye la recopilación sistemática de datos sobre las metas físicas y financieras, permitiendo evaluar el progreso de las actividades y tareas según el cronograma establecido. Los resultados del monitoreo y evaluación del PAT se presentarán trimestralmente por escrito a la comunidad educativa, con unidades responsables de cada indicador emitiendo reportes de los resultados obtenidos. Se generarán cuatro reportes trimestrales a lo largo del año (ver Herramienta N°01).

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

IESPP Hz. (2024-2028). *Proyecto educativo institucional*.

Congreso de la República del Perú. (2016). *Ley N° 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes*.
<https://www.congreso.gob.pe/ntp/leyes/30512.pdf>

MINEDU. (2018). *Modelo de servicio educativo para las escuelas de educación superior pedagógica* (RM N° 570-2018-MINEDU).

MINEDU. (2019). *Condiciones básicas de calidad para el procedimiento de licenciamiento de escuelas de educación superior pedagógica* (Norma Técnica RVM N° 227-2019-MINEDU).

MINEDU. (2021). *Resolución Viceministerial N° 177-2021-MINEDU*.

MINEDU. (2021). *Decreto Supremo N° 016-2021-MINEDU*.

SINEACE. (2020). *Guía de orientación para el proceso de autoevaluación dirigido a institutos y escuelas de educación superior*.
<https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/6479>

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2896>

MINEDU. (2022). *Guía metodológica del PCI de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica 2022*.

MINEDU. (2022). *Guía metodológica del PEI de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica 2022*.

MINEDU. (2022). *Resolución Viceministerial N° 097-2022-MINEDU* (04 de agosto de 2022).

MINEDU. (2020). *Resolución Viceministerial N° 183-2020-MINEDU*.

ANEXO

Anexo 1 Reporte trimestral

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Implementar los procesos de gestión acorde al NMSE con la participación de los actores institucionales y aliados estratégicos.								
Línea Estratégica		Gestión institucional participativa alineada al NMSE								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado E	ejecutado o	Programado	Ejecutado o	
1.1.1	Organización de la gestión institucional acorde al MSE		Alta	Dirección general	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Incrementar procedimientos para la autoevaluación y mejora continua que involucre a todos los actores institucionales								
Línea Estratégica		Mejora continua de los procesos institucionales								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
2.1.1	Desarrollo de actividades de auto evaluación orientadas al fortalecimiento de capacidades que permitan la mejora continua en busca del licenciamiento.		Alta	Coordinación de calidad	Física					m
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico		Incrementar el porcentaje de ingreso de estudiantes talentosos a las carreras de Formación Inicial docente (FID).							
Línea Estratégica		Atracción estudiantes talentosos según los requerimientos del sistema educativo							
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre	Total Anual		

						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
3.1.1	Difusión de las diferentes carreras que oferta el Instituto de Educación superior Pedagógico Público Huaraz.		Alta	Unidad académica	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Mejorar la calidad y el nivel de aprendizajes de los estudiantes de la institución.								
Línea Estratégica		Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
4.1.1	Ejecución de talleres para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.		Alta	Unidad de Académica	Física					

					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Mejorar los mecanismos de monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.								
Línea Estratégica		Monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
5.1.1	Implementación de estrategias para el monitoreo y acompañamiento docente.		Alta	Unidad académica y coordinaciones	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Implementar el repositorio de materiales académicos y recursos educativos variados, pertinentes a cada área curricular, para uso pedagógico de docentes y estudiantes								
Línea Estratégica		Repositorio de materiales académicos y recursos educativos pertinentes a cada área.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre	Total Anual			

						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
6.1.1	Implementación del repositorio de materiales académicos y recursos educativos en forma virtual.		Alta	Coordinación académicas	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Mejorar las estrategias de implementación de la práctica pre profesional, articulada a la investigación de los estudiantes								
Línea Estratégica		Articulación de acciones potenciar la investigación y práctica pre profesional que mejoren la formación inicial de los estudiantes.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
7.1.1	Ejecución de talleres para mejorar los procesos de la		Alta	Unidad de Académica y coordinación académico	Física					

	práctica profesional e investigación									
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico		Implementar estrategias para la participación estudiantil en el marco del proceso formativo								
Línea Estratégica		Impulso de la participación estudiantil								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
8.1.1	Conformación de equipos de trabajo por carreras y programas.		Alta	Unidad académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico		Mejorar las estrategias de permanencia y culminación de los estudiantes en condiciones vulnerables								
Línea Estratégica		Desarrollo de estrategias de permanencia y culminación de estudiantes								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre	Total Anual			

9.1.1	Implementación de talleres de motivación y concientización sobre la importancia de la formación profesional.		Alta	Unidad de bienestar y empleabilidad/Secretaría académica	Física	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico		Mejorar las estrategias de implementación de la práctica pre profesional, articulada a la investigación de los estudiantes								
Línea Estratégica		Articulación de acciones potenciar la investigación y práctica pre profesional que mejoren la formación inicial de los estudiantes.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
10.1.1	Elaboración de estrategias para la mejora de habilidades investigativas e innovación en los estudiantes		Alta	Unidad de investigación	Física					

12.1.1	Elaboración e implementación de estrategias para el desarrollo de las investigaciones e innovaciones en los docentes de la institución		Alta	Unidad de administrativa	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico		Implementar programas para la formación continua de los docentes en servicio, según las demandas observadas.								
Línea Estratégica		Programas de formación continua que contribuyan al desarrollo profesional de docentes en servicio.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
13.1.1	Elaboración de actividades diagnósticas de las demandas de los docentes en servicio y desarrollo de talleres .		Alta	Unidad de Formación Continua	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Implementar estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio.								
Línea Estratégica		Desarrollo de investigaciones e innovación que mejoren la práctica pedagógica de los docentes en servicio								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
14.1.1	Organización y ejecución de Talleres y actividades para la implementación de estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio		Alta	Unidad de administrativa	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Mejorar las estrategias de implementación de la práctica pre profesional, articulada a la investigación de los estudiantes								
Línea Estratégica		Articulación de acciones potenciar la investigación y práctica pre profesional que mejoren la formación inicial de los estudiantes.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
15.1.1			Alta	Unidad de bienestar y	Física					

Implementación y organización del comité de defensa del estudiante			empleabilidad						
Implementación de los programas y servicios del bienestar de los estudiantes y personal de la institución.				Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Mejorar las estrategias para el acompañamiento y orientación de las competencias de la empleabilidad para los estudiantes.								
Línea Estratégica		Acompañamiento y orientación de las competencias de la empleabilidad de los estudiantes								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
16.1.1	Realización de talleres y actividades para fortalecer la		Alta	Unidad de Bienestar y empleabilidad	Física					

orientación y acompañamiento en las competencias de empleabilidad					Financiera					
					n Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico		Implementar el Sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias del perfil de egreso.								
Línea Estratégica		Seguimiento a los egresados en la inserción laboral y la formación continua.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
17.1.1	Actualización y difusión		Alta	Unidad de administrativa	Física					
	de forma progresiva de la base de datos de los egresados y orientación a la empleabilidad				Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico	Incrementar los ingresos económicos y financieros que garanticen la rentabilidad y sostenibilidad financiera de la institución.
-----------------------------	---

Línea Estratégica		Gestión de recursos económicos y financieros								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
18.1.1	Evaluación de diversas actividades para generar nuevos fuentes de ingresos.		Alta	Unidad de administrativa	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico		Implementar estrategias para el mantenimiento de infraestructura, equipos y mobiliario de la institución, que garantice las condiciones de seguridad del servicio educativo institucional								
Línea Estratégica		Desarrollo del mantenimiento de la Infraestructura y servicios educativos acordes al MSE								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
19.1.1	Ejecución de acciones para la mejora de los servicios educativos e infraestructura que garanticen las condiciones de seguridad		Alta	Unidad de Administrativa	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT

Objetivo Estratégico		Mejorar los mecanismos para la selección del personal de acuerdo con el perfil y requisitos para el ejercicio de sus funciones								
Línea Estratégica		Selección del personal acorde con el perfil y requisitos								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	

20.1.1	Evaluación de los criterios de selección del personal docente y administrativo		Alta	Unidad de Administrativa	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Implementar la gestión de recursos tecnológicos para la mejora de los procesos institucionales.								
Línea Estratégica		Gestión de recursos tecnológicos de acuerdo a los procesos institucionales								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
21.1.1	Evaluación de los criterios de selección del personal docente y administrativo		Alta	Unidad de Administrativa	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Mejorar los mecanismos para la selección del personal de acuerdo con el perfil y requisitos para el ejercicio de sus funciones								
Línea Estratégica		Selección del personal acorde con el perfil y requisitos								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	
22.1.1	Selección de estrategias para la atención al usuario.		Alta	Unidad de Administrativa	Física					
					Financiera en Soles (S/.)					

Reporte Trimestral del PAT										
Objetivo Estratégico		Implementar un área de asesoramiento legal para la atención oportuna de asuntos de interés institucional								
Línea Estratégica		Asesoría legal disponible para la comunidad institucional.								
Código	Actividad	Tareas	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre	Total Anual			

						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Motivos del logro obtenido al primer Trimestre
23.1.1	Ejecución de acciones para implementar un centro de asesoría legal		Alta	Unidad de Administrativa	Física					
					Presupuesta I en Soles					

Anexo N° 1A de herramienta N° 10

Plan Anual de Trabajo 2022															
Objetivo Estratégico		Implementar los procesos de gestión acorde al NMSE con la participación de los actores institucionales y aliados estratégicos.													
Línea Estratégica		Gestión institucional participativa alineada al NMSE													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
1.1.1	Organización de la gestión institucional acorde al MSE	Porcentaje de actores en implementación de procesos.	Alta	Dirección general	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 1.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Plan Anual de Trabajo 2024																	
Objetivo Estratégico		Incrementar procedimientos para la autoevaluación y mejora continua que involucre a todos los actores institucionales															
Línea Estratégica		Mejora continua de los procesos institucionales															
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual			
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado		
2.1.1	Desarrollo de actividades de auto evaluación orientadas al fortalecimiento de capacidades que permitan la mejora continua en busca del licenciamiento.	Evolución anual de los procedimientos para la mejora continua.	Alta	Coordinación de calidad	Física												
					Financiera en Soles (S/.)												

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 2.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico		Incrementar el porcentaje de ingreso de estudiantes talentosos a las carreras de Formación Inicial docente (FID).													
Línea Estratégica		Atracción estudiantil talentosos según los requerimientos del sistema educativo													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
3.1.1	Difusión de las diferentes carreras que oferta el Instituto de Educación superior Pedagógico Público Huaraz.	Porcentaje de estudiantes talentosos que postulan a los programas de estudio	Alta	Unidad académica	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										
Avance Total de la Línea Estratégica 3.1.1				En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual				
				---	---	---	---	---							
				---	---	---	---	---							

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución
--------	------	-------------------------

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico		Mejorar la calidad y el nivel de aprendizajes de los estudiantes de la institución.													
Línea Estratégica		Enseñanza enfocada en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.													
Código	Actividad	Indicador		Responsable	Meta	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Total Anual					

o			Prioridad	le		Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
4.1.1	Ejecución de talleres para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	Variación anual del nivel de aprendizaje de los estudiantes	Alta	Unidad académica	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 4.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Mejorar los mecanismos de monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.													
Línea Estratégica		Monitoreo y acompañamiento docente como proceso formativo y de retroalimentación.													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
5.1.1		Evolución anual de los	Alta		Física										

Implementación de estrategias para el monitoreo y acompañamiento docente.	mecanismos de monitoreo Y acompañamiento		Unidad académica y coordinaciones académicas	Financiera en Soles (S/.)														
---	--	--	--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 5.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico	Implementar el repositorio de materiales académicos y recursos educativos variados, pertinentes a cada área curricular, para uso pedagógico de docentes y estudiantes														
Línea Estratégica	Repositorio de materiales académicos y recursos educativos pertinentes a cada área.														
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
6.1.1	Implementación del repositorio de materiales académicos y recursos educativos en forma virtual.	Porcentaje de materiales académicos y recursos educativos pertinentes a cada área	Alta	Coordinaciones académicas	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución
--------	------	-------------------------

Avance Total de la Línea Estratégica 6.1.1		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico		Mejorar las estrategias de implementación de la práctica pre profesional, articulada a la investigación de los estudiantes													
Línea Estratégica		Articulación de acciones potenciar la investigación y práctica pre profesional que mejoren la formación inicial de los estudiantes.													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
7.1.1	Ejecución de talleres para mejorar los procesos de la práctica pre profesional e investigación	Evolución anual de estrategias para la articulación práctica e investigación	Alta	Unidad académica y coordinación académica	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance Total de la Línea Estratégica 7.1.1	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Física		---	---	---	---	---			
Financiera en Soles (S/.)		---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico		Implementar estrategias para la participación estudiantil en el marco del proceso formativo													
Línea Estratégica		Impulso de la participación estudiantil													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
8.1.1	Conformación de equipos de trabajo por carreras y programas.	Variación anual de la participación estudiantil en el proceso formativo	Alta	Unidad académica/ Unidad de bienestar y empleabilidad	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 8.1.1	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico		Mejorar las estrategias de permanencia y culminación de los estudiantes en condiciones vulnerables													
Línea Estratégica		Desarrollo de estrategias de permanencia y culminación de estudiantes													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
9.1.1	Implementación de talleres de motivación y concientización sobre la importancia de la formación profesional.	Variación anual de permanencia y culminación de estudios de los estudiantes	Alta	Unidad de bienestar y empleabilidad	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 9.1.1	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico	Mejorar las habilidades investigativas y de innovación en los estudiantes.	
Línea Estratégica	Desarrollo de habilidades investigativas de los estudiantes	

Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
10.1.1	-Talleres de investigación formativa e innovación para el manejo de técnicas e instrumentos, estilos de redacción y elaboración de trabajos académicos. - Talleres de investigación para la elaboración de proyectos de innovación educativa.	Variación anual de la mejora de las habilidades investigativas y de innovación de los estudiantes	Alta	Unidad de Investigación	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 10.1.1	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Implementar programas que mejoren las competencias profesionales de los formadores de acuerdo al diagnóstico realizado.													
Línea Estratégica		Desarrollo de programas y orientadas a la mejora de las competencias profesionales de los formadores													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado

11.1.1	Programas de actualización para mejorar las competencias profesionales de los formadores de acuerdo al diagnóstico por carreras profesionales. actores.	Porcentaje de docentes que mejoran sus competencias profesionales.	Alta	Unidad de Formación Continua	Física												
					Financiera en Soles (S/.)												

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 11.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Mejorar la calidad de las investigaciones e innovaciones de docentes formadores													
Línea Estratégica		Desarrollo de investigaciones e innovaciones en docentes formadores													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
12.1.1			Alta		Física										

Elaboración e implementación de estrategias para el desarrollo de las investigaciones e innovaciones en los docentes de la institución	Evolución anual de las investigaciones e innovaciones en los docentes formadores		Unidad de investigación	Financiera en Soles (S/.)										
--	--	--	-------------------------	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 12.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Implementar programas para la formación continua de los docentes en servicio, según las demandas observadas.													
Línea Estratégica		Programas de formación continua que contribuyan al desarrollo profesional de docentes en servicio.													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
13.1.1	Elaboración del diagnóstico de las demandas que requieren para la formación continua de los docentes en servicio.	Evolución anual del número de programas implementados	Alta	Unidad de Formación Continua	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 13.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Implementar estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio.													
Línea Estratégica		Desarrollo de investigaciones e innovación que mejoren la práctica pedagógica de los docentes en servicio													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
14.1.1	Organización y ejecución de Talleres y actividades para la implementación de estrategias para la investigación de prácticas innovadoras de docentes en servicio	Evolución anual del número de estrategias implementadas para la investigación e innovación.	Alta	Unidad de formación continua	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 14.1.1									

	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico		Mejorar el Sistema del Bienestar para estudiantes, docentes y administrativos. (SIPROBIEDA)													
Línea Estratégica		Desarrollo del sistema de bienestar mejoran el acompañamiento personal y apoyo socioemocional													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
15.1.1	Implementación y organización del comité de defensa del estudiante. Implementación de los programas y servicios del bienestar del estudiantes y del personal de la institución .	Variación anual del sistema de bienestar institucional	Alta	Unidad de bienestar y empleabilidad	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 15.1.1	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024

Objetivo Estratégico		Mejorar las estrategias para el acompañamiento y orientación de las competencias de la empleabilidad para los estudiantes.									
Línea Estratégica		Acompañamiento y orientación de las competencias de la empleabilidad de los estudiantes									
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Total Anual	

go			d	le		Progra mado	Ejec u tado	Programa do	Ejecuta do	Programa do	Ejecuta do	Programa do	Ejecuta do	Programa do	Ejecuta do
16.1.1	Realización de talleres y actividades para fortalecer la orientación y acompañamiento en las competencias de empleabilidad-	Evolución anual del número de estrategias para la empleabilidad	Alta	Unidad de bienestar y empleabilidad	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 16.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Implementar el Sistema de seguimiento al egresado para la evaluación del logro de competencias del perfil de egreso.													
Línea Estratégica		Seguimiento a los egresados en la inserción laboral y la formación continua.													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Progra mado	Ejec u tado	Programa do	Ejecuta do	Programa do	Ejecuta do	Programa do	Ejecuta do	Programa do	Ejecuta do
17.1.1			Alta		Física										

	Actualización y difusión de forma progresiva de la base de datos de los egresados y orientación a la empleabilidad	Variación anual del seguimiento de egresados en la inserción laboral y la formación continúa.		Unidad de Bienestar y empleabilidad	Financiera en Soles (S/.)										
--	--	---	--	-------------------------------------	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 17.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Incrementar los ingresos económicos y financieros que garanticen la rentabilidad y sostenibilidad financiera de la institución.													
Línea Estratégica		Gestión de recursos económicos y financieros													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
18.1.1			Alta		Física										

	Evaluación de diversas actividades para generar nuevas fuentes de ingresos.	Variación anual del porcentaje de ingresos económicos y financieros para asegurar la sostenibilidad institucional		Unidad administrativa	Financiera en Soles (S/.)									
--	---	---	--	-----------------------	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 18.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Implementar estrategias para el mantenimiento de infraestructura, equipos y mobiliario de la institución, que garantice las condiciones de seguridad del servicio educativo institucional													
Línea Estratégica		Desarrollo del mantenimiento de la Infraestructura y servicios educativos acordes al MSE													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
191.1			Alta		Física										

	Ejecución de acciones para la mejora de los servicios educativos e infraestructura que garanticen las condiciones de seguridad	Evolución anual de estrategias para la mejora de servicios educativos e infraestructura		Unidad administrativa	Financiera en Soles (S/.)										
--	--	---	--	-----------------------	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 19.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Mejorar los mecanismos para la selección del personal de acuerdo con el perfil y requisitos para el ejercicio de sus funciones													
Línea Estratégica		Selección del personal acorde con el perfil y requisitos													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
20.1.1	Evaluación de los criterios de selección del personal docente y administrativo	Evolución anual de las estrategias de selección del personal docente y administrativo	Alta	Unidad administrativa	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 20.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Implementar la gestión de recursos tecnológicos para la mejora de los procesos institucionales.													
Línea Estratégica		Gestión de recursos tecnológicos de acuerdo a los procesos institucionales													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
21.1.1	Identificar los recursos tecnológicos necesarios para la institución.	Tasa de satisfacción de usuarios de los recursos tecnológicos	Alta	Unidad administrativa	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 21.1.1									
	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Implementar estrategias de orientación para la atención a usuarios para la prestación del servicio en la institución													
Línea Estratégica		Desarrollo eficiente de atención al usuario.													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
22.1.1	Selección de estrategias para la atención al usuario.	Nivel de satisfacción del usuario del servicio de atención	Alta	Unidad administrativa	Física										
					Financiera en Soles (S/.)										

Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 22.1.1	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Plan Anual de Trabajo 2024															
Objetivo Estratégico		Implementar un área de asesoramiento legal para la atención oportuna de asuntos de interés institucional													
Línea Estratégica		Asesoría legal disponible para la comunidad institucional.													
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Responsable	Meta	Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Total Anual	
						Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado	Programado	Ejecutado
23.1.1			Alta		Física										

Ejecución de acciones para implementar un centro de asesoría legal	Evolución anual de la implementación del área legal.		Unidad administrativa	Financiera en Soles (S/.)										
--	--	--	-----------------------	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

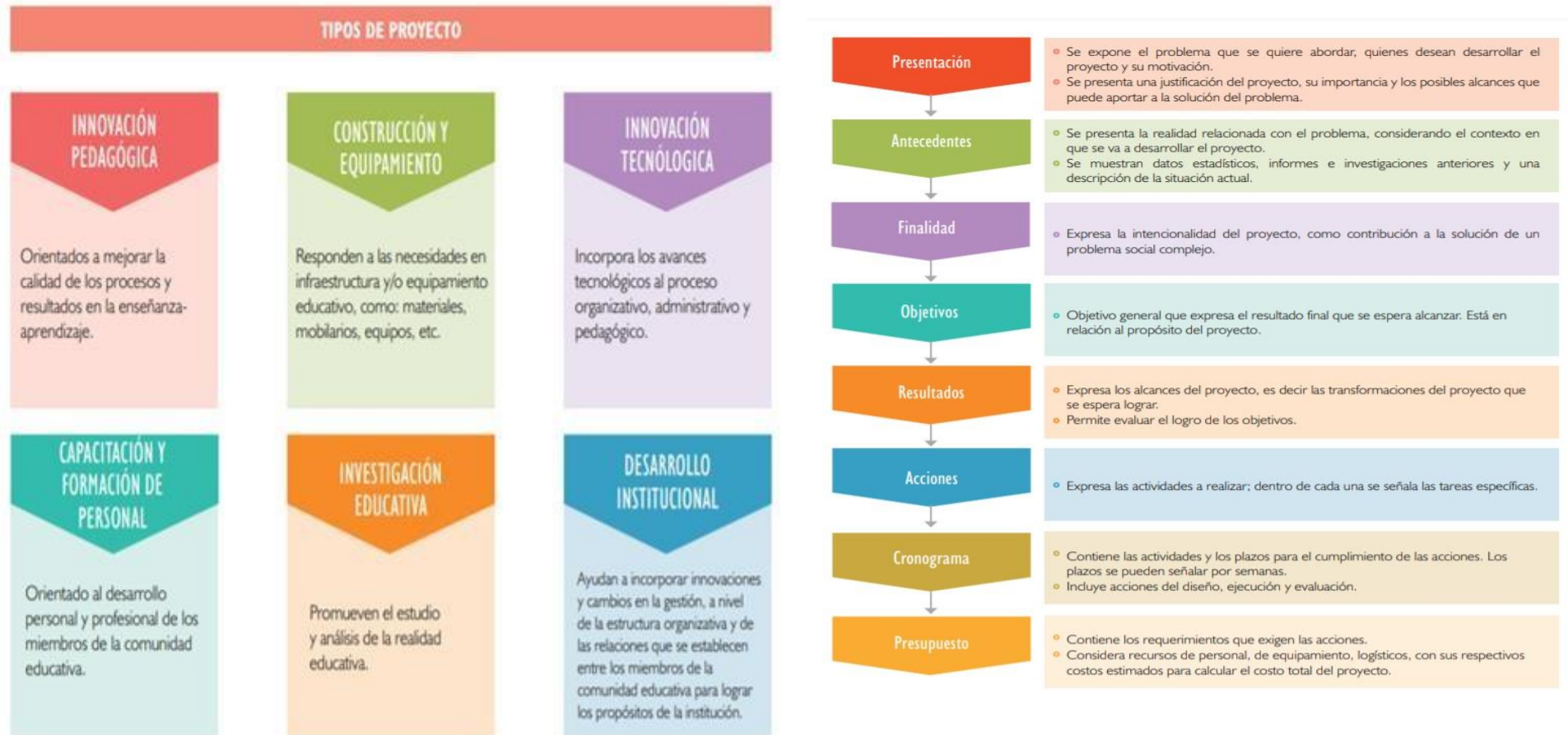
Avance	Meta	Porcentaje de ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a meta anual	En relación Segundo trimestre	En relación a meta anual	En relación Tercer trimestre	En relación a meta anual	En relación Cuarto trimestre	En relación a meta anual
Avance Total de la Línea Estratégica 23.1.1	Física	---	---	---	---	---			
	Financiera en Soles (S/.)	---	---	---	---	---			

Anexo N°2 Ficha de Plan de actividad

Institución			
Código:			Prioridad:
Área responsable			
Referencias			
Condición básica de calidad	GESTION INSTITUCIONAL	Componente	Dirección estratégica
Indicador			
Medio de verificación			
Criterios de cumplimiento			
Descripción			

Indicador									
Medio de verificación									
Criterios de cumplimiento									
Descripción									
Justificación									
Objetivos estratégicos (PEI)									
Objetivos específicos									
Análisis de las causas									
Propuestas de solución									
Aspectos metodológicos									
Productos /resultados	Actividad	Tarea	Metas	Recursos	Cronogram a			Resp onsab les	Costo
					A	M	J		

Anexo N°4 Proyectos de implementación o mejoramiento institucional



Anexo 5. Herramienta 3: Diagrama de Gantt

Subcomponente del MSE		Misional															
Objetivo/ Acción Estratégica/ Actividad/tareas	Duración en días	Inicio	Final	15/01/2020	16/01/2020	17/01/2020	18/01/2020	19/01/2020	20/01/2020	21/01/2020	22/01/2020	23/01/2020	24/01/2020	25/01/2020	26/01/2020	27/01/2020	28/01/2020
Ejecución de capacitaciones a los docentes y estudiantes	1																
Definir el grupo responsable para la ejecución de las capacitaciones	7																
Hacer un análisis FODA en temas de investigación	1																
Hacer un análisis FODA en temas de investigación	3																
Definir y contactar con profesores investigadores de la institución para que brinden sus aportes y propongan posibles temas de investigación.	1																
Realizar sesión de intercambio de saberes con consultores experto, profesores investigadores y moderadores para definir los temas de investigación.	1																
Definir tres temas de capacitación para que sean evaluados por el director de la institución	1																
Definir tres temas de capacitación para que sean evaluados por el director de la institución	2																
Desarrollar el informe con los temas propuestos	1																
Solicitar la aprobación del tema de capacitación	1																
Definir el expositor de la capacitación	1																
Definir la agenda de la capacitación	1																
Ejecutar la capacitación	2																
...																	

Anexo 6. Herramienta 4: Seguimiento General del Presupuesto del PAT

PEI						PAT						
Item	Tipo de proceso	Macroproceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Actividad Operativa	Área vinculada	Bienes o servicios	Fuente de Financiamiento	Presupuesto aprobado *	Presupuesto Ejecutado *	% de ejecución
TOTAL												

*Formato de celdas: Moneda Soles, sin decimales

Nota: Con esta herramienta se puede utilizar la herramienta del Excel denominada tabla dinámica, la cual permite establecer el presupuesto por tipo de proceso, macroproceso, proceso, objetivos estratégicos, acciones estratégicas, área vinculada y fuente de financiamiento

Anexo 7. Herramienta N° 5: Seguimiento a indicadores de producción física del PAT

PEI					PAT					
Tipo de proceso	Macroproceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Actividad Operativa	Responsable	Indicador Producción Física	Meta Física	Fecha de logro de Meta	Estado (*)

(*) El estado del indicador puede tener las siguientes categorías: sin iniciar, en proceso dentro

Anexo N°8 Herramienta N° 6: Reporte o Informe de Seguimiento del Plan Anual de Trabajo

Reporte de Seguimiento del Plan Anual de Trabajo 2022

Institución:

Jefe o área responsable:

P A T											
Tipo de proceso	Macroproceso	Proceso	Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Actividad Operativa	Responsable	Indicador Producción Física	Meta Física	Fecha de logro de meta	Estado (*)	Observaciones (**)

(*) El estado del indicador puede ser: sin iniciar, en proceso dentro del plazo, en proceso fuera de plazo, culminado.

(**) Observaciones: se debe indicar las causas por las que no se inicia las actividades para el logro de los indicadores y/o problemáticas.

Problemática encontrada:

Conclusiones y recomendaciones:

Firma del responsable

ANEXO 10 : Herramienta 1. Matriz General del PAT (Propuesta de la nueva guía 2021) Ejemplo:

PEI				PEI	PAT							
Tipo de procesos	Macroproceso	Proceso	Objetivos estratégicos priorizados	Acciones estratégicas priorizadas	Actividades Operativas	Indicador	Meta	Tareas	Áreas o unidades orgánicas responsables	Bienes y servicios	Cronograma	Presupuesto
								Diagnóstico de necesidades de capacitación de los docentes				
								Elaboración y desarrollo del contenido de las capacitaciones				

Misionales	Desarrollo profesional de los docentes formadores	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	Mejorar la calidad de las investigaciones e innovaciones de docentes formadores	Desarrollo de investigaciones que mejoren la práctica pedagógica de la EESP	Ejecución de capacitaciones a los docentes en temas de investigación	Número de capacitaciones a docentes en temas de investigación ejecutados en cada ciclo académico.	Definición y formulación de la estrategia de capacitación	Jefe(a) del Área de Investigación/ Coordinador(a) Académico(a)	Servicio de contratación de expositores	Inicio 20/01/2021 Fin 05/02/2021	S/ 3,000
							Seleccionar expositores idóneos para las capacitaciones Elaborar de manera conjunta con el facilitador/expositor los diseños metodológicos de la capacitación				

**Anexo N°11A Estructura del plan de trabajo específico de la gestión pedagógica/
institucional de cada área/unidad/coordinación.**

- I. Presentación/introducción
- II. Objetivos
- III. Estrategias y actividades
- IV. Metas
- V. Indicadores de medición de cumplimiento de metas
- VI. Responsables
- VII. Recursos y presupuestos
- VIII. Cronograma de ejecución

Anexos

- Planes de mejora
- Planes de actividad
- Proyectos de mejoramiento institucional

Coordinación de calidad Nota: Resolución

viceministerial N°262-2020-MINEDU **Anexo N°11 B**

**Estructura del plan de trabajo específico de la gestión
pedagógica/ institucional de cada
área/unidad/coordinación.**

- I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN
- II. OBJETIVOS DEL PEI
- III. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y METAS MULTIANUALES
- IV. PLAN DE ACTIVIDADES ARTICULADAS A LAS LÍNEAS
ESTRATÉGICAS Y METAS PRIORIZADAS
- V. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PAT
- VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

