



PERÚ

Ministerio  
de  
Educación

Viceministerio  
de Gestión  
Pedagógica

Dirección General de  
Educación Superior y  
Técnico Profesional

Dirección de  
Formación  
Inicial Docente



Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 274- MINEDU/DREA/IESPP-“P”-DG-2024**

Pomabamba, 18 de julio del 2024

Visto, el Instrumento de Gestión Institucional denominado: “Proyecto Educativo Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba 2024 - 2028” presentado por la Dirección General y el consejo directivo del IESPP- Pomabamba.

**CONSIDERANDO:**

Que, es responsabilidad del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba”, garantizar la adecuada planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades académicas, administrativas y de gestión con fines de desarrollo institucional.

Que, el Consejo Educativo Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba”, ha evaluado y reformulado los objetivos estratégicos y otros del PFI, en trabajos participativos con diferentes instrumentos y grupos de interés rediseñando, alineándose al proyecto Educativo Nacional y Proyecto Educativo Regional, con la finalidad de ser más operativo y pertinente; el proceso educativo de tal manera que permitan una gestión eficaz, eficiente y de calidad.

Que, el Proyecto Educativo Institucional está elaborado técnicamente con priorización de problemas educativos más importantes y con propuestas innovadoras que delinearán la política educativa en el IESPP “P” y con vigencia de cuatro años, cuya visión al futuro debe de materializarse en el año 2028.

Que, en el año 2024, se debe vincular acciones a tomarse en consideración con un nuevo diseño organizacional y curricular, los mismos que deben concluir en resultados concretos a mediano y largo plazo, tomando en consideración diferentes elementos del contexto y el logro de metas y objetivos por resultados.

De conformidad a la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento D. S. N° 010-2017-MINEDU Ley N°31366, Ley de Equilibrio Financiera del presupuesto del Sector Público, Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto del Sector Público, Ley N° 31953 Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, Ley N°28411, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su Reglamento, D.S. N°006-2006-FD, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación y sus modificaciones, la R.M. N° 570-2018-MINEDU, crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica “R.D. N°272-MINEDU/GORE-A/DREA/IESPP-“P”-DG-2024, aprueba el Reglamento Institucional del IESPP- Pomabamba.

Y, a lo dispuesto por el Despacho de la Dirección General;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** APROBAR, el nuevo del PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba” – 2024 – 2028, de acuerdo a los nuevos lineamientos de orientación y alineados con el Proyecto Nacional y Proyecto Educativo Regional.

**SEGUNDO:** DISPONER, a los diversos estamentos del IESPP “Pomabamba”, su cumplimiento estricto del presente Proyecto Educativo Institucional.

**TERCERO:** Tomar en consideración la misión, visión y los objetivos estratégicos propuestos como elementos orientadores en el desarrollo de todo tipo de actividades académicas de gestión, administrativa de gestión académica y de proyección social.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO  
PÚBLICO - POMABAMBA

Mg. Alcibiades Víctor Cueva Villanueva  
DIRECTOR GENERAL  
DNI: 32800780

AVCV/DG  
Imvch/Sec.II  
Archivo.



# INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO POMABAMBA



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL  
DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
PEDAGÓGICO PÚBLICO POMABAMBA  
PERÍODO 2024 - 2028

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	2
I. DATOS GENERALES: .....	3
II. DIAGNOSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO .....	7
III. ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO	
EDUCATIVO.....	39
IV. VISIÓN Y MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES.....	38
V. OBJETIVOS, ACCIONES ESTRATÉGICAS E INDICADORES .....	43
VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES .....	51
VII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA .....	75
VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL .....	80
IX. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN E	
INNOVACIÓN.....	92
X. Anexo.....	88

## **PRESENTACIÓN**

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público – Pomabamba (IESPP-“P”) para el período 2024 – 2028, es el instrumento de gestión institucional de carácter estratégico, elaborado con la participación de la comunidad institucional, teniendo como base los principios y los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036, el Proyecto Educativo Regional (PER), los lineamientos establecidos en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento D.S. N° 010-2017-MINEDU, la Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU, que crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica, así como las características geopolíticas, socio económicas, culturales y educativas de la sub región Conchucos y las particularidades de la provincia de Pomabamba, donde funciona el IESPP- Pomabamba.

El PEI del IESPP-“P” constituye el documento matriz de planificación a largo plazo donde se precisa los lineamientos de la política institucional, expresados en el diagnóstico del contexto, el análisis de la demanda, la visión, misión, los principios y valores, los objetivos institucionales, los indicadores de logro y metas multianuales, la propuesta de gestión pedagógica, la propuesta de gestión institucional, las políticas para el desarrollo de la investigación e innovación, las estrategias de evaluación del PEI y la propuesta de mejora continua; por lo que dicho instrumento de dirección y orientación institucional, académica y administrativa constituye la fuente sobre la cual se supeditan los demás documentos administrativos y técnico pedagógicas y todo el trabajo emprendido por los sub componentes estratégico, misional y de soporte de la institución, todo ello, en la búsqueda de la mejora continua y así garantizar el servicio educativo de calidad, en la búsqueda del licenciamiento y la acreditación institucional.

**Dirección General**

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO – POMABAMBA**

**PERIODO 2024-2027**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1. Denominación:** Instituto de Educación Superior Pedagógico Público  
"Pomabamba"

**1.2. Documento Legal De Autorización:** D.S. 05-85-ED / Renovación: D.S.  
008-2003-ED

**1.3. Carreras profesionales:**

Educación Inicial

Educación Física

Educación Secundaria: especialidad Comunicación y Computación e Informática

**1.4. Ubicación Geográfica:**

- **Lugar** : Localidad de Comunpampa S/N
- **Distrito** : Pomabamba
- **Provincia:** Pomabamba
- **Región** : Ancash
- **Teléfono** : 043-451172
- **E-mail** : [ispp\\_pomabamba@hotmail.com](mailto:ispp_pomabamba@hotmail.com)
- **Página Web:** <http://iespppomabamba.edu.pe/>

**1.5. Alcance temporal del PEI:**

- Fecha de inicio 2024
- Fecha de Término 2027

**1.6. Cuadro de Personal Jerárquico, Docente y administrativo.**

PERSONAL				TOTAL
DIRECTIVO	JERARQUICO	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	
01	5	26	12	44

**1.7. Personal directivo y jefes de puestos de gestión pedagógico:**

- Director General : Mag. Alcibíades Víctor Cueva Villanueva
- Jefe de la Unidad Académica : Mag. Mario Julián Elejalde Carranza
- Secretario Académico : Mag. Jorge Gudelio Álvarez Matos
- Coordinador de Área Académica Ed.Inicial : Lic. Moisés Ricardo Zavaleta Villanueva
- Coordinador de Área de Práctica Preprofesional : Mag. Juan Livia Arbaiza

- Jefe de Unidad de Investigación E Innovación : Mag. Main Luis Solano Sáenz
- Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad : Mag. William Casimiro Escudero
- Coordinador del Área de Educación Física : Lic. Roberto Aranda Rodríguez
- Coordinador del Área de Comunicación : Mag. Fredy Hernán Vara Reynoso
- Coordinador de Área de Calidad : Lic. Rubén Elías Caldas Ponte
- Jefe de área administrativa : Téc. Américo Cesar Príncipe Vidal

### **1.8. Marco Normativo**

- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE, Ley N° 28740.
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Ley N° 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural.
- Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30512.
- Decreto Supremo N° 010-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU, que aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2036: El reto de la ciudadanía plena”, plantea como objetivo estratégico 3: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia. Lo que demanda una educación superior de calidad, un programa de formación inicial y en servicio docente, que responda a las demandas y necesidades sociales y educativas de la comunidad local, regional y nacional
- Decreto Supremo ° 012-2020-MINEDU, que aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva.

- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Legislativo N°1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro de Planeamiento Estratégico (CEPLAN)
- Resolución Ministerial N° 570-2018-MINEDU, que aprueba el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- RVM N° 097-2022-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”.
- Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N°00016-2019-CEPLAN/PCD, que modifica la Marco normativo para la elaboración y/o actualización de los instrumentos de gestión III. Ministerio de Educación 19 Guía Introdutoria Guía para el Planeamiento Institucional.
- RM 441-2019-MINEDU que aprueba los “Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas
- RVM N° 097-2022-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”.
- Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N°00016-2019-CEPLAN/PCD, que modifica la Marco normativo para la elaboración y/o actualización de los instrumentos de gestión III. Ministerio de Educación 19 Guía Introdutoria Guía para el Planeamiento Institucional.
  - RM 441-2019-MINEDU que aprueba los “Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas”.

### **1.9. Población involucrada en el PEI:**

Cuadro 1: Número de estudiantes según programa y semestre de estudios 2023-I

<b>N°</b>	<b>Programa de estudio</b>	<b>Semestre</b>	<b>Matriculados</b>	<b>Total</b>		
01	Educación Inicial	I A	30	<b>204</b>		
		I B	30			
		III	40			
		IV	35			
		VII	32			
		IX	37			
03	Educación Física	I	30	<b>68</b>		
		IV	14			
		VII	24			
				I	30	<b>150</b>
				III	26	
				IV	41	
				VII	31	
				IX	22	
05	Educación Secundaria Comunicación	I	23	<b>61</b>		
		III	25			
		IX	13			
				<b>483</b>		

Fuente: Secretaria Académica 2024



## II. DIAGNOSTICO DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO

**Cuadro 2: Análisis FODA de los procesos institucionales.**

TIPOS DE PROCESOS	MACRO PROCESO	PROCESO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
ESTRATÉGICO	Gestión de la dirección	a. Gestionar necesidades formativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se diseñan instrumentos para identificar las necesidades formativas</li> <li>▪ Programas de capacitación para los docentes, estudiantes y personal administrativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existen oportunidades para establecer convenios con otras instituciones con fines de capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasos instrumentos para la identificación de necesidades y/o expectativas de los grupos de interés y amenazas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca disponibilidad presupuestal para atender las necesidades y/o expectativas formativas.</li> </ul>
		b. Gestionar condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de implantación de trabajo en equipo</li> <li>• Los instrumentos de gestión se actualizan de manera cooperativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con personal adecuado para el trabajo en equipo, debilidades el clima organizacional no facilita el trabajo en equipo y los resultados sinérgicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto socioeconómico de conflictos y riesgos que amenazan la formación de nuestros estudiantes.</li> <li>• Involucramiento parcial de actores institucionales en actividades de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retiro de docentes por los bajos sueldos respecto a la recarga laboral.</li> </ul>
		c. Gestionar el cambio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se implementan estrategia de cambio planeado.</li> <li>• Un gran sector de los actores institucionales responde adecuadamente a los cambios</li> <li>• Se diseñan estrategias para reducir la resistencia a los cambios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen capacitaciones a nivel Nacional y Regional para fortalecer las estrategias de cambio organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resistencia a los cambios de parte de algunos integrantes de la institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• se cuenta con escaso presupuesto para atender las necesidades de capacitación y de programas motivacionales</li> </ul>

	Gestión de calidad	Gestión Educativa Concertada de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se diseñan planes de mejora de la calidad orientados a lograr altos estándares con la participación de los actores educativos de la educación</li> <li>• Se realizan talleres de sensibilización para la implantación de proyectos de mejora continua</li> <li>• Se implementan proyectos de mejora en base a los criterios de evaluación a los estándares de calidad</li> <li>• Se constituyó el comité de calidad con fines de revalidación y acreditación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una gran cantidad de literatura respecto a la calidad educativa y al proceso de mejoramiento continuo</li> <li>• El Sanease ofrece servicios de capacitación y asesoramiento en procesos de gestión de la calidad educativa</li> <li>• Existen programas de capacitación en cuanto al desarrollo de auditorías internas para la implementación de los estándares de calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un sector del personal desconoce el proceso de mejora continua y el modelo de la acreditación</li> <li>• Escasos procedimientos de monitoreo y evaluación permanente de las condiciones básicas y estándares de calidad</li> <li>• El comité de calidad no asumió con responsabilidad correctamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen dificultades en la normatividad respecto a los procesos de licenciamiento</li> </ul>
		b. Monitorear	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos de trabajo y espacios de reuniones institucionales que posibilitan conocer los avances y dificultades en la implementación de estándares de calidad.</li> <li>• Los Programas de Estudio licenciados, realizan sus reportes periódicamente en el SAE, según los cronogramas establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ofertan capacitaciones en el desarrollo de auditorías internas para la implementación de estándares de calidad – Normas ISO 20001.</li> <li>• Existen instituciones pares que pueden participar en actividades de monitoreo externo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasos mecanismos de monitoreo y evaluación permanente de las condiciones básicas y estándares de calidad, en correspondencia con los procesos institucionales contemplados en los instrumentos de gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con un diagrama que articule los procesos institucionales definidos en la RM-570-2018, las condiciones básicas de calidad y los estándares de Calidad.</li> <li>• No se observa un diálogo permanente entre el Minedu y el Sanease.</li> </ul>

MISIONAL	Gestión de la formación Inicial	Admisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El reglamento de la admisión es acorde a la normatividad vigente</li> <li>• Alto porcentaje de postulantes que permite una mejor selección de acuerdo con los criterios señalados en el reglamento de admisión</li> <li>• Se aprovecha medios de difusión en las redes sociales, red de egresados y otros que facilitan una mejor captación de postulantes</li> <li>• Demanda de postulantes a las especialidades de Educación inicial y educación física</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fácil acceso a los medios de difusión para conocer el proceso de admisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con estudios de mercado</li> <li>• Falta implementar una mejor difusión de nuestras carreras en las instituciones educativas de EBR</li> <li>• La falta de oferta de nuevos programas y especialidades</li> <li>• Inconsistencia en el reglamento del proceso de admisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postulantes con bajos recursos económicos que se ven limitados a acceder al proceso de admisión</li> <li>• Postulantes con problemas de conectividad, que no cuentan con equipos tecnológicos ni con internet</li> </ul>
		Educación superior competitiva y promotora del desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con proyectos para mejorar la coordinación con las instituciones de EBR para la mejor selección de postulantes con el perfil adecuado para las carreras</li> <li>• Desarrollo de talleres para la mejora de procesos de captación y selección de postulantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interconectividad con otras entidades aliadas</li> <li>• No existen otras instituciones que oferten las carreras de educación en la provincia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere mejorar las relaciones de alianzas con otras instituciones</li> <li>• No se investiga adecuadamente el diagnóstico situacional de los ingresantes</li> <li>• No se difunde el prestigio de nuestros egresados como para impulsar a nuevos postulantes hacia nuestra institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• postulantes con problemas de índole familiar y de salud que afectan el aprendizaje</li> </ul>

		Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contar con equipo de docentes capacitados</li> <li>• Oferta de varias carreras</li> <li>• Documentos de gestión en permanente evaluación y actualización</li> <li>• Revisión y actualización de los procesos de planificación curricular</li> <li>• Se cuenta con el sistema de tutoría, y de apoyo pedagógico y de bienestar</li> <li>• Se implementan procesos de monitoreo y acompañamiento a los docentes formadores</li> <li>• La mayor parte de las áreas curriculares son cubiertas con docentes de especialidad y experiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianzas estratégicas con otras instituciones como las municipalidades y otras del sector de educación</li> <li>• Oferta de programas de capacitación a nivel Nacional</li> <li>• Repositorios digitales de otras instituciones educativas con posibilidades de acceso</li> <li>• Posibilidades de conectividad por internet</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitados recursos y materiales educativos</li> <li>• Repositorio en implementación</li> <li>• Biblioteca digital en implementación</li> <li>• Desfases en la contratación docente</li> <li>• Asignación de algunas áreas que no son afines a la especialidad de los docentes contratados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muchos estudiantes proceden de lugares lejanos y tienen dificultades para su permanencia en la ciudad</li> </ul>
		Práctica preprofesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se establecen convenios con las instituciones de EBR respecto a la práctica preprofesional</li> <li>• Directivos y docentes comprometidos con la práctica preprofesional mediante el seguimiento, acompañamiento y monitoreo permanente del estudiante practicante</li> <li>• Se cumple con la evaluación permanente con el desarrollo de la práctica preprofesional mediante el trabajo en equipo y la autoformación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de directivos y docentes en las instituciones de EBR que facilitan el establecimiento de convenios y el desarrollo de la práctica</li> <li>• Instituciones educativas de EBR que solicitan practicantes de nuestra institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los documentos de gestión, y los instrumentos para cada proceso de la práctica requieren evaluación y actualización</li> <li>• Limitada comunicación y coordinación entre los docentes formadores de práctica y los docentes que apoyan la práctica en EBR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje bajo de convenios firmados con instituciones educativas para posibilitar la práctica preprofesional</li> </ul>

		Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con el equipo de tutoría y de bienestar</li> <li>• Se a diseñado horarios de atención del sistema de tutoría para la atención de estudiantes para ambos turnos</li> <li>• Seguimiento e intervención personalizada a los estudiantes en el servicio de psicología, tutoría, bienestar social y primeros auxilios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios establecidos con instituciones públicas y privadas</li> <li>• Facilidad de acceso a los centros de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultades de conectividad y uso de herramientas virtuales</li> <li>• Presencia de estrés y problemas emocionales en un sector del alumnado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continua rotación de docentes tutores y bienestar contratados</li> </ul>
		e. Investigación e innovación en la formación inicial docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con planes y reglamentos de investigación e innovación</li> <li>• Se cuenta con líneas de investigación y docentes capacitados de investigación</li> <li>• Se cuenta con textos de investigación, así como las tesis impresas que se encuentran organizados en la biblioteca de la institución</li> <li>• El avance del proyecto integrador ayuda al desarrollo de las habilidades investigativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen instituciones educativas de EBR que apoyan el desarrollo de prácticas de investigación de los estudiantes</li> <li>• Existencia de convenios con otras instituciones</li> <li>• Existen programas de formación continua en investigación que ofrecen las Universidades y otras instituciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El repositorio digital para albergar los trabajos de investigación e innovación de los estudiantes se encuentra en implementación</li> <li>• La biblioteca digital se encuentra en implementación</li> <li>• Los trabajos de investigación de los estudiantes n son sistematizados</li> <li>• Alumnos con recursos económicos limitados para desarrollar y sustentar sus trabajos de investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los bajos salarios de los docentes generan una alta rotación e inestabilidad</li> <li>• El MINEDU no considera presupuestos específicos para el desarrollo de investigaciones</li> <li>• No se cuenta con fondo editorial para la publicación de las investigaciones de los docentes</li> <li>• La normativa educativa exige el desarrollo de investigaciones e innovaciones que deben desarrollar los docentes formadores, pero no se destina presupuesto</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un sector de estudiantes presenta dificultades para la redacción y el manejo de las normas APA</li> <li>• No se cuenta con un plan de estímulos y reconocimientos que estimulen la innovación</li> <li>• Recursos de la institución para el área de investigación e innovación</li> </ul>	para ello
	Gestión de la formación continua	Programa de formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con personal docente calificado para implementar el programa de formación continua</li> <li>• Se cuenta con infraestructura y equipamiento con condiciones apropiadas para la formación continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe demanda de capacitación de parte de los docente, personal administrativo y auxiliares de educación</li> <li>• Alto porcentaje de docentes que no cuentan con grado de bachiller y licenciatura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aun no se cuenta con el licenciamiento</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las ofertas de estudio en un instituto son menores a la que ofrece una universidad o una escuela</li> </ul>
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Bienestar y empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con un sistema de bienestar de abarca los sistemas de psicología, bienestar social, tutoría y primeros auxilios para la atención de los docentes, administrativos y estudiantes</li> <li>• Convenios con instituciones públicas y privadas que brindan practicantes en el área de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a herramientas virtuales para la atención en los servicios de bienestar</li> <li>• El retorno a la presencialidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto porcentaje de estudiantes con problemas personales y familiares</li> <li>• Los estudiantes tienen poco desarrollo de sus habilidades para el emprendimiento y la empleabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajos recursos económicos de los estudiantes para atender sus necesidades</li> </ul>

			psicología • Personal capacitado en el área de bienestar • Consejo de estudiantes instituido • Servicio de comedor estudiantil			
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Seguimiento de egresados	• Se cuenta con una asociación de egresados de los últimos años	• Acceso a la comunicación virtual con los egresados ocupan cargos de importancia en instituciones públicas y privadas	• Información desactualizada de los egresados de los últimos años • Escasa comunicación y coordinación con la asociación de egresados	• La asociación de egresados no cuenta con un plan de trabajo

DE SOPORTE	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingresos directamente recaudados</li> <li>• Asignación de presupuesto por concepto de mantenimiento</li> <li>• Se cuenta con un presupuesto anual que considera los presupuestos específicos de las áreas jefatura y coordinaciones</li> <li>• Se cuenta con un sistema que permite la proyección presupuestal anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un incremento en la demanda de los servicios educativos que se ofertan</li> <li>• La DREA realiza el monitoreo de la presentación de los informes económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de gastos sin la priorización de las necesidades institucionales</li> <li>• Poca difusión de la gestión y manejo de los recursos</li> <li>• Presentación de presupuestos por parte de las áreas fuera de los plazos establecidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inestabilidad política, económica, social del país</li> <li>• Incremento del costo de vida</li> </ul>
		Gestión Logística y abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con el área de almacén organizado</li> <li>• Se realiza adquisición de materiales en forma periódica</li> <li>• Se cuenta con una biblioteca, centro de cómputo, laboratorio y kit de herramientas</li> <li>• Se elabora el presupuesto y se ejecuta el gasto correspondiente al requerimiento de bienes y servicios de manera adecuada</li> <li>• Distribución adecuada de los recursos materiales bienes y servicios a las diferentes áreas, jefaturas y coordinaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con programas de capacitación respecto a la gestión de logística y abastecimiento con criterios de calidad</li> <li>• Existen software en el mercado para que cada área y jefatura suba su requerimiento</li> <li>• Existen ofertas competitivas de los proveedores que permiten una mejor selección de los mismos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimiento de los procedimientos para la adquisición de productos</li> <li>• No se cuenta con el cuadro de priorización</li> <li>• Requerimientos de bienes y servicios fuera de los plazos establecidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• problemas en el abastecimiento por las dificultades de conectividad</li> <li>• limitada cartera de proveedores</li> </ul>



	Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza la contratación de personal en base a un buen reclutamiento y a una buena selección en base a los perfiles establecidos</li> <li>• Se busca la mejora continua en los diferentes procesos de la gestión de personas</li> <li>• Se evalúa anualmente el desempeño del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de capacitación sobre gestión de personas que brindan las diferentes universidades</li> <li>• Posibilidad de convenios con otras instituciones para las practicas preprofesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima de trabajo poco favorable</li> <li>• No existe un sistema eficiente de la evaluación del desempeño del personal</li> <li>• Un sector del personal que no asume con responsabilidad sus funciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultades para cubrir oportunamente las plazas de docentes</li> <li>• No se ofertan capacitaciones para la mejora del desempeño del personal administrativo ofrecidas por la DREA y el MINEDU</li> </ul>
	Gestión de Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con un centro de cómputo.</li> <li>• Las aulas cuentan con equipo multimedia</li> <li>• Se cuenta con internet para cubrir las necesidades básicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe grandes posibilidades en el mercado para la mejora de los equipos y servicios tecnológicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se asigna los recursos necesarios</li> <li>• Inadecuado desarrollo del sistema de información y comunicación para el desarrollo de los procesos administrativos y pedagógicos</li> <li>• Inadecuado soporte técnico para el funcionamiento de los sistemas de información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La obsolescencia de los equipos tecnológicos</li> </ul>

		Atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe personal administrativo para atender en las diferentes unidades</li> <li>• Se cuenta con personal capacitado para la atención al usuario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• oferta de programas de capacitación para la mejora continua de la calidad de los servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuarios insatisfechos con el servicio de tramites documentarios por que no existen flujogramas que orienten los diversos trámites o procesos</li> <li>• Desconocimiento del libro de reclamaciones</li> <li>• Poca disponibilidad del personal administrativo para brindar</li> <li>• una atención de calidad al usuario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La insatisfacción de usuario puede afectar la imagen organizacional de la institución</li> </ul>
--	--	---------------------	---	--	---	---

		Asesoría legal		<ul style="list-style-type: none"> <li>• centros de asesoría legal gratuitos por parte de las Universidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con servicio de asesoría legal a dedicación exclusiva por falta de presupuesto institucional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perder casos legales de la institución por no contar con un profesional</li> </ul>
--	--	----------------	--	--	---	---

## 2.1.2. Análisis de los Resultados de aprendizaje y eficiencia interna

### a. Logro de competencia

**Cuadro 3: Logros de competencias en Educación Inicial V año 2023 – Promoción 2023 - 2025**

NIVELES DE LOGRO	COMPETENCIAS									
	1	2	3	4	5	7	8	10	12	-
1	1%	1%			-	2%				-
2	4%	3%		1%	1%	1%		1%		-
3	95%	96%	100%	99%	99%	97%	100%	99%	100%	-
4										

Fuente: Archivos académicos de Secretaría Académica

**Descripción:** En el Programa de estudios de Educación Inicial el mayor porcentaje de logro de las competencias se ubican en el nivel 3, destacado. Las competencias con el más alto porcentaje corresponden a las competencias 3 Planifica la enseñanza y la competencia 8 Establece relaciones con la familia y comunidad.

**Cuadro 4: Logros de competencias en educación secundaria, especialidad Educación Física IV año 2023 I-**

NIVELES DE LOGRO	COMPETENCIAS									
	2	3	4	5	6	7	11			
1							-			
2	17%	25%	25%		25%	25%	-			
3	83%	75%	75%		75%	75%	100%			
4										

Fuente: Archivos académicos de Secretaría Académica

**Descripción:** En el Programa de estudios de Educación física el mayor porcentaje de logro de las competencias se ubican en el nivel 3, logrado. La competencia con el más alto porcentaje corresponde a la competencia 11 crea un clima propicio para el aprendizaje que alcanza el 100%.

**Cuadro 5: Logros en competencias en comunicación Promoción 2023 – 2025**

NIVELES DE LOGRO	COMPETENCIAS											
	1	3	6	7	8	9	10	11				
1												
2	8%	11%	17%	5%	13%		10%	5%				
3	92%	89%	83%	95%	87%	100%	90%	95%				
4												

Fuente: Archivos académicos de Secretaría Académica

**Descripción:** En el Programa de estudios de Educación secundaria especialidad comunicación el mayor porcentaje de logro de las competencias se ubican en el nivel 3, logrado. La competencia con el más alto porcentaje corresponde a la competencia 11 crea un clima propicio para el aprendizaje que alcanza el 100 %.

**Cuadro 6: Logros de competencias en Logro de competencias a nivel institucional:**

NIVELES DE LOGRO	COMPETENCIAS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	0.5%	0.5%					0.7%					
2	6%	10%	12%	13%	9%	21%	10.3%	6.5%		5.5%	2.5%	3%
3	93.5%	89.5%	88%	87%	91%	79%	89%	93.5%	100%	94.5%	97.5%	97%
4												

Fuente: Archivos académicos de Secretaría Académica

**Descripción:** A nivel institucional, considerando los porcentajes de los programas de estudios presentados anteriormente, encontramos que de la competencia 1 a la 12, alcanzan un porcentaje mayoritario al 92%, en el nivel 3 destacado. En cuanto a la competencia 6 Conoce a los estudiantes, el contexto y la pedagogía alcanza el menor porcentaje en dicho nivel: 79%. En el nivel 3 destacado, el promedio de logro de la competencia es 100%.

**b. Asistencia de estudiantes**

**Cuadro 7: Asistencia total de los estudiantes -2020 I al 2023- I**

SEMESTRE ACADÉMICO	N° DE ESTUDIANTES MATRICULADOS	INASISTENCIA		ASISTENCIA	
		CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
2020 I	372	28	8%	320	92%
2020 II	462	11	4%	301	96%
2021 I	565	23	6%	373	94%
2021 II	535	2	0.6%	356	99.40%
2022 I	535	2	0.6%	325	99.40%
2022 II	558	13	3%	406	97%
2023 I	599	10	2%	354	98%
2023 II	572	8	2%	421	98%
2024 I	616	10	2%	475	98%
2024 II					

Fuente: Archivos académicos de Secretaría Académica

**c. Progreso académico**

**Cuadro 8: Calificativos en cursos de los años 2020-2023**

AÑOS Y SEMESTRES ACADÉMICOS	2020		2021		2022		2023		2024
	I	II	I	II	I	II	I	II	I
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS		18	16	17	17	19	15	17	
COMUNICACION	11	12	16	17	15	16	14	15	
PRÁCTICA PREPROFESIONAL	18	17	17	18	18	17	19	17	
INVESTIGACION	15	17	16	12	15	15	13	13	
MÓDULO PRACTICA-INVESTIGACIÓN		17	17	16	17	17	15	16	

Fuente: Archivos académicos de Secretaría Académica

**Descripción:** Observamos que los cursos mejor posicionados, con notas promedio de 15 a más, en los últimos 4 años son: Resolución de problemas matemáticos y Práctica preprofesional. Los cursos con promedio de notas menores son Investigación y en menor nivel Comunicación. Los promedios de nota de Modulo Práctica Investigación se consignación desde el año-semester de la aplicación del nuevo DCBN de la FID.

**d. Subsanación**

**Cuadro 09: Estudiantes matriculados en cursos de subsanación**

<b>SEMESTRE ACADÉMICO</b>	<b>N° DE ESTUDIANTES MATRICULADOS</b>
2018 verano	-
2018 I	78
2018 II	65
2019 verano	-
2019 I	80
2019 II	83
2020 verano	20
2020 I	39
2020 II	60
2021 verano	48
2021 I	103
2021 II	78
2022 verano	22
2022 I	51
2022 II	76
2023 verano	11
2023 I	48
2023 II	51

**Interpretación:** En el cuadro se observa que los estudiantes desarrollan los cursos por subsanación en cantidades significativas durante el periodo normal, esto se corrobora en el verano de los años: 2018-I, 2018-II, 2019-I, 2019-II, 2020-I, 2020-II, 2021-I, 2021-II, 2022-I, 2022-II, 2023-I y 2023-II; con cantidades de 78, 65, 80, 83, 39, 60, 103, 78, 51, 76, 48 y 51 respectivamente, haciendo un total de 812 (68%) subsanaciones. Asimismo, es menor el número de estudiantes que desarrollan cursos de subsanación en verano siendo un total de 101 (32%). En total se registra un total de 913 subsanaciones en las dos modalidades.

**e. Egresados y Titulados de la promoción 2019-2023 de las diferentes especialidades.**

La promoción 2019 – I y 2019-II del programa de Educación Inicial, 100% egresaron y el 100% de los egresados se titularon; el programa de educación física, el 100% egresaron y la totalidad de egresados se titularon. Se identifica a nivel general hay un 100% de egresados de

los cuales el 100% se tituló.

EGRESADOS	TITULADOS	ESPECIALIDAD
100%	100%	EDU. INICIAL
100%	100%	EDU. SECUNDARIA/EDUCACION FISICA

**Tabla 1:** Los egresados y titulados de la promoción 2019 – I y 2019-II

La promoción 2020-I y 2020-II del programa de Educación Inicial, 100% egresaron y el 100% de los egresados se titularon; el programa de educación física, el 100% egresaron y la totalidad de egresados se titularon; el programa de comunicación, el 100% egresaron y la totalidad de egresados se titularon; el programa de computación informática, el 100% egresaron y el 99% de los egresados se titularon. Se identifica a nivel general hay un 100% de egresados de los cuales el 100% se tituló.

EGRESADOS	TITULADOS	ESPECIALIDAD
100%	100%	EDUCACIÓN INICIAL
100%	100%	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA
100%	100%	EDUCACIÓN FÍSICA
100%	99%	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN

**Tabla 2:** Los egresados y titulados de la promoción 2020-I y 2020-II

La promoción 2021-I y 2021-II del programa de Educación Inicial, 100% egresaron y el 99% de los egresados se titularon; el programa de comunicación, el 100% egresaron y la totalidad de egresados se titularon. Se identifica a nivel general hay un 100% de egresados de los cuales el 100% se tituló.

EGRESADOS	TITULADOS	ESPECIALIDAD
100%	99%	EDUCACIÓN INICIAL
100%	100%	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN

**Tabla 3:** Los egresados y titulados de la promoción 2021-I y 2021-II

La promoción 2022-I y 2022-II del programa de Educación Inicial, 100% egresaron y el 84% de los egresados se titularon; el programa de educación física, el 100% egresaron y el 90% de los egresados se titularon. Se identifica a nivel general hay un 100% de egresados de los cuales el 90% se tituló.

EGRESADOS	TITULADOS	ESPECIALIDAD
100%	84%	EDUCACIÓN INICIAL
100%	90%	EDUCACIÓN FÍSICA

Los egresados y titulados de la promoción 2022-I y 2022-II

La promoción 2022-I y 2022-II del programa de Educación Inicial, 100% egresaron y el 10% de los egresados se titularon; el programa de educación física, el 100% egresaron y el 10% de los egresados se titularon. Se identifica a nivel general hay un 100% de egresados de los cuales el 20% se tituló.

EGRESADOS	TITULADOS	ESPECIALIDAD
100%	10%	EDUCACIÓN INICIAL
100%	10%	EDUCACIÓN FÍSICA

**Tabla 5:** Los egresados y titulados de la promoción 2023-I y 2023-II

**f. Tiempo promedio de la obtención del título**

Los informes desarrollados por la Oficina de Secretaría Académica, muestran que los tiempos (meses) que ha presentado el egresado para su titulación es variable para cada programa de estudio y el periodo que se solicitó. En general los egresados realizan o solicitan su proceso de titulación al concluir sus estudios (condición de egresado).

El proceso de titulación de la IESPP Pomabamba, presenta ninguna irregularidad, en cambio los procesos dentro de la DRE Ancash, aún presentan dificultades para responder de manera adecuada las solicitudes que recoge la institución.

El programa de Educación Física, ha presentado un rango de tiempo de titulación muy superior a los demás programas, por otro lado, se debe entender que la pandemia, dilató algunos procesos en la IESPP-Pomabamba como en la DRE.

AÑO	MESES	ESPECIALIDAD
2019	5 – 15 meses	EDUCACIÓN INICIAL
2019	15 – 21 meses	EDU. SECUNDARIA/EDUCACION FISICA
2020	4 – 13 meses	EDUCACIÓN INICIAL
2020	3 – 11 meses	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA
2020	15 – 24 meses	EDUCACIÓN FÍSICA
2020	7 – 12 meses	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
2021	5 – 15 meses	EDUCACIÓN INICIAL
2021	7 – 12 meses	EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN
2022	9 – 18 meses	EDUCACIÓN INICIAL
2022	3 – 11 meses	EDUCACIÓN FÍSICA
2023	9 – 22 meses	EDUCACIÓN INICIAL
2023	5 – 15 meses	EDUCACIÓN FÍSICA



### a.- Rango de tiempo en el proceso de titulación

LEYENDA
EDUCACIÓN INICIAL
COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA
EDUCACIÓN FÍSICA
EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN

### a. 2: Rango de tiempo en el proceso de titulación

**Nota.** Se debe tener en cuenta que los rangos de tiempo, se encuentra egresados que no se titularon en sumomento adecuado, quiere decir que se titularon después de unos años.

Cuadro 9: Síntesis del análisis de resultados institucionales

Indicadores	Análisis de la información	Valor de línea base	Problemas identificados
<b>Logro de competencias</b>	<p>Un porcentaje mayoritario de nuestros estudiantes se ubican en el nivel 3 destacado, en la mayoría de los casos por encima del 79% del logro de las competencias.</p> <p>Los estudiantes de Educación Física presentan menores porcentajes en el nivel 3 de logro de competencias.</p>	92% promedio porcentual en el Nivel destacado	<ul style="list-style-type: none"> <li>La competencia 1 Conoce a los estudiantes, el contexto y la pedagogía, alcanza el menor porcentaje de logro en comparación con las demás competencias.</li> <li>Estudiantes de los Programas de estudio de secundaria presentan menores niveles de logro de competencias.</li> </ul>
<b>Asistencia</b>	Los porcentajes de inasistencia de los estudiantes son bajos, sobre todo en los últimos tres semestres, esto sería gracias al impacto del Sistema de Apoyo Pedagógico (SAP) que aplica estrategias de seguimiento y acompañamiento según las necesidades.	<b>96.7%</b> Promedio del periodo 2018 I al 2024 I	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 3.3 % de estudiantes alcanza el porcentaje de inasistencias. Las inasistencias se deben a que algunos estudiantes por carga familiar y trabajo tuvieron inconvenientes para asistir en forma regular.</li> </ul>
<b>Progreso académico</b>	La evolución del promedio de calificativo en la escala vigesimal es mayor y más constante en los cursos de Resolución de problemas matemáticos	Promedio calificativo 2022 I: RPM: 17 COM: 15 PPP: 18 INVESTG: 15 MÓDULO: 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los estudiantes evidencian medianamente favorables en los calificativos promedio del curso de comunicación lo que indicaría limitaciones en el desarrollo de sus competencias comunicativas.</li> <li>Los De investigación</li> </ul>

	y Módulo de Práctica e investigación.		presentan avances medianamentefavorables.
<b>Subsanaciones</b>	Entre el periodo 2018 verano al 2023 II, se han registrado en secretaría académica 812 subsanaciones que corresponden a los cursos desaprobados. La mayoría de estas subsanaciones son desarrolladas paralelo a los semestres académicos	<b>32%</b> de subsanaciones en verano  <b>68%</b> de subsanaciones paralelo a los semestres académicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa disponibilidad de tiempo para subsanar cursos paralelamente a los estudios regulares.</li> <li>• Los estudiantes evidencian insuficiente organización de su tiempo, en algunos casos por razones de trabajo.</li> <li>• Las subsanaciones no se dan inmediatamente a la desaprobación del curso, la Secretaría Académica realiza el monitoreo y seguimiento para que antes del VIII ciclo puedan subsanar los pendientes por ser un requisito para la matrícula del IX ciclo.</li> </ul>
<b>Egresados</b>	De los ingresantes a nuestro Instituto, aproximadamente el 100% egresa. En la promoción del 2018, egresaron sólo el 100 %, mientras que en la promoción 2022 han egresado el 100%.  De los estudiantes que egresan de la institución un promedio del 98 % logra titularse en el primer año de concluido sus estudios. En el 2018 se titularon en promedio el 100% de los egresados, de la promoción 2024, 20% estudiante han logrado titularse.	Promociones 2018-2024:  Promedio de egresados:  100 %  Promedio de titulados:  98%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay un alto porcentaje de ingresantes que llegan a culminar sus estudios.</li> <li>• Los egresados no culminan de sustentar su tesis en los tiempos previstos para una titulación oportuna.</li> <li>• Insuficiente acompañamiento de los docentes tutores en el desarrollo de trabajos de investigación.</li> <li>• Docentes tutores requieren fortalecer las competencias investigativas</li> <li>• Los estudiantes evidencian insuficiente manejo de la investigación, por tanto, los trabajos de investigación demanda mayor tiempo de lo previsto.</li> </ul>

**Fuente:** Nóminas de matrícula, Actas consolidadas de evaluación del Rendimiento Académico, Registro de Evaluación y Acta de sustentación de tesis de LOS años 2018 – 2024 II de la IESPP Pomabamba

b. Análisis de la eficiencia interna de la institución.

a) Matrícula

**Cuadro 10: Evolución de la matrícula período 2023 – 2027 I**

CICLOS	2023 I	2023 II	2024 I	2024 II	2025 I	2025 II	2026 I	2026 II	2027 II	2027 I
I	135	5	130							
II	91	125	33							
III	78	89	111							
IV	4	68	92							
V	141		64							
VI	77	136								
VII		77	137							
VII I	1		76							
IX	71	1								
X	2	71	3							
<b>TOTAL</b>	<b>599</b>	<b>572</b>	<b>616</b>							

Ciclos	2023 I	2023 II	2024 I	2024 II	2025 I	2025 II	2026 I	2026 II	2027 II
<b>Matriculados</b>	<b>599</b>	<b>572</b>	<b>616</b>						

**Interpretación:**

En el cuadro se observa que el número de estudiantes matriculados se mantiene en forma sostenida en los últimos 2 años, es decir no se registran disminuciones significativas en el número de matriculados.

b) Licencias

**Cuadro 11: Porcentajes de licencias 2021-2024 I**

SEMESTRES ACADÉMICOS	2021 I	2021 II	2022 I	2022 II	2023 I	2023 II	2024 I	2024 II	Prom.
<b>CANTIDAD</b>	25	0	1	1	11	6	3	0	11.75%
<b>%</b>	6.25%	0%	0.25%	0.25%	2.75%	1.5%	0.75%	0%	

**Interpretación:** De la información de la Tabla se puede concluir que el promedio porcentual de estudiantes que sufre licencia en los últimos 4 años es de 11.75 %.

**Cuadro 12: Traslados internos y externos de estudiantes 2022 – 2025 I**

SEMESTRE ACADÉMICO	TRASLADOS EXTERNOS		TRASLADO INTERNO	
	INGRESO	SALIDA	CANTIDAD	% (*)
2022-I		2	10	3%
2022-II		2	6	2%
2023-I			5	1.25%
2023-II		1	11	3%
2024-I			1	0.25%
2024-II				
2025-I				
2025-II				

(\*) Los porcentajes se han calculado en función al cuadro sobre número de estudiantes matriculados en los semestres 2018 I – 2024 II.

**Interpretación:** Respecto a los traslados externos son cantidades poco significativas o ínfimas de estudiantes que realizan este proceso.

En cuanto al traslado interno de estudiantes, la cantidad significativa se dio en el segundo año de 2023-II con 11 estudiantes trasladados a otras especialidades. Luego, los años posteriores los traslados internos disminuyeron en forma significativa hasta reducir al 1% en los dos últimos semestres consignados.

**Cuadro 14: Síntesis del análisis de eficiencia interno**

En el presente cuadro se describe el análisis de eficiencia interna tomando como base la información de los últimos cinco años académicos considerando además la condición del licenciamiento de la institución durante los dos últimos años y el proceso de licenciamiento de nuevos programas de estudio.

INDICADORES	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	VALOR DE LÍNEABASE	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
Matrícula	Se evidencia un incremento sostenido del número de matriculados en los años sucesivos.	5% en promedio de incremento de matriculados respecto al año anterior.	La mayoría de los postulantes pertenecen a los tercios medios de la Educación Básica.
Licencias	El 11.75% de estudiantes matriculados solicita licencia de estudio.	11.75 %	Estudiantes con carga familiar y trabajo tuvieron que solicitar licencia o reserva de matrícula.

Traslados internos	El 9.5 % de estudiantes solicita traslados internos.	9.5 %	Estudiantes
Traslados externos	Se registra el 2% de estudiantes que solicitan traslados externos	2%	Por traslado a otras ciudades por motivos de trabajo o familiar.

**Fuente:** Nóminas de matrícula, Actas consolidadas de evaluación del Rendimiento Académico, Registro de Evaluación y Acta de sustentación de tesis de los años 2018 – 2024 II de la IESPP Pomabamba

### 1.11. Población involucrada en el PEI:

Cuadro 15: Número de estudiantes según programa y semestre de estudios 2023-I

N°	Programa de estudio	Semestre	Matriculados	Total
01	Educación Inicial	I A	43	<b>130</b>
		I B	-	
		III	42	
		IV	4	
		VII	-	
		IX	41	
03	Educación Física	I	48	129
		IV	3	
		VII	-	
		II	46	
		III	2	
		IV		
		VII		
		IX	30	
05	Educación Secundaria Comunicación	I	43	<b>90</b>
		III	34	
		IX	13	
				<b>349</b>

Fuente: secretaria Académica 2023-I

a) Oferta educativa actual

**Cuadro 16: Consolidado de matrícula 2024 – I**

N°	Programa/Carrera de estudios	Semestre	Matriculados	Tota I
01	Educación Inicial	I A	47	<b>200</b>
		I B		
		III	41	
		IV	44	
		VII	68	
		IX		
03	Educación Física	II		<b>121</b>
		III	39	
		IV	47	
		VII	35	
		IX		
05	Educación secundaria comunicación.	I	40	<b>71</b>
		III	31	
		IX		

Fuente: secretaria Académica 2022-I

**Cuadro 17: Oferta proyectada al 2027 -I**

<b>METAS DE ATENCIÓN AL 2025</b>					
Programas de estudio	2024	2025	2026	2027	Total
	Matriculados	Matriculados	Matriculados	Matricula dos	
Educación Inicial	<b>200</b>	240	280	300	1020
Educación física	<b>121</b>	141	182	220	664
Educación secundaria comunicación	<b>71</b>	112	122	160	465

Fuente: Secretaria Académica

## 2.2. Diagnóstico del contexto externo

### 2.2.1. Análisis situacional

Cuadro 18: Análisis situacional del contexto externo

Aspectos externos	Descripción de los hechos
<b>Tecnología</b>	<p>Ante las medidas de aislamiento social obligatorio para frenar las diferentes pandemias que azotaron en los últimos años, las personas han optado por nuevas formas para realizar sus actividades cotidianas. Así, se ha hecho más común el teletrabajo, las clases virtuales o las compras en línea, con lo cual el acceso a internet ha cobrado aún más importancia. En este contexto, en porcentaje de ancashinos de 14 a más años de edad que hizo uso de internet se incrementó de 53% en 2019 a 58% en 2020.</p> <p>Uso del servicio de internet</p> <p>Según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INEI), el porcentaje de personas mayores a 14 años que hicieron uso del servicio de internet en el país aumentó de 33% en 2010 a 56% en 2019. En Áncash, por su parte, esta cifra se incrementó de 28% a 53% en el mismo periodo. Así, en el periodo 2010-2019, más de 250 mil ancashinos de 14 a más años de edad pasaron a hacer uso de este servicio. En 2020, en el contexto de la pandemia, el uso de internet en Áncash se incrementó a 58%.</p> <p>Al respecto, se observa que un aumento más significativo en las áreas rurales (de 24% en 2019 a 35% en 2020) que en las urbanas (de 69% en 2019 a 70% en 2020). No obstante, el acceso a internet en las zonas urbanas es el doble que en las rurales, lo que evidencia las brechas de conectividad existentes entre ambas áreas. Los dispositivos utilizados para acceder a internet en 2020 fueron diversos. El más usado en Áncash fue el celular, ya sea que cuente con plan de datos (62.5%) o no (50.8%), seguido de equipos como laptops (12.7%), computadoras (12.5%) y tablets (1.3%). Estos resultados coinciden con las cifras nacionales. Destaca que casi la totalidad (98%) de los 517 mil ancashinos que accedieron a internet en 2020 señaló haber utilizado el servicio para comunicarse, mientras que el 90% reporta haber accedido para obtener información y/o entretenimiento.</p> <p>En tanto, entre 2019 y 2020, se registró un ligero incremento en el uso</p>

	<p>de internet para transacciones con el gobierno (de 22% a 23%), banca electrónica (de 11% a 12%), comercio electrónico (de 4% a 7%) o alguna forma de educación formal (de 8% a 12%). Pese a ello, el uso del servicio de internet para fines educativos, comerciales o bancarios en la región aún presente un gran potencial para incrementarse.</p> <p><b>Internet y competitividad</b></p> <p>Según el Banco Mundial, el acceso a la tecnología digital es un motor clave para potenciar la inclusión financiera, la innovación en los negocios y el acceso a la educación. No obstante, el Perú se situaba en el puesto 98 de 141 países en el pilar de adopción de tecnologías del Índice de Competitividad Global elaborado por dicha institución.</p> <p>Por su parte, en el Índice de Competitividad Regional (INCORE) 2020 elaborado por el Instituto Peruano de Economía (IPE), Áncash se ubicó en el puesto 10 de 25 regiones en el indicador de acceso a telefonía e internet móvil.</p> <p>Fuente: Instituto Peruano de Economía</p>
<p><b>Político</b></p>	<p><b>Corrupción e inconducta funcional generan pérdidas por más de S/ 804 millones en la región Áncash</b></p> <p>La Contraloría General de la República informó que la región Áncash perdió durante el año 2019 más de 804 millones de soles como consecuencia de la corrupción y la inconducta funcional, que representa el 15.9% del presupuesto público ejecutado en dicho departamento ese año.</p> <p>Así lo reveló el estudio “<u>Cálculo del tamaño de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú</u>”, elaborado por la Contraloría General, que hizo una aproximación cuantitativa a partir del perjuicio económico detectado en informes de control posterior emitidos a nivel nacional el 2019, que fue extrapolado (calculado) al universo del gasto total ejecutado por el Estado en dicho año.</p> <p>En la región Áncash, la Contraloría General emitió en dicho periodo un total de 1564 informes de control (1514 simultáneo y 50 posterior), siendo con este último que se identificó la presunta responsabilidad penal, civil y administrativa de 202 funcionarios públicos).</p> <p><b>Nota de Prensa de la <u>Contraloría General de la República</u> N° 640-2020-CG-GCOC</b></p>



<p><b>Social</b></p>	<p>La Defensoría del Pueblo advirtió que, en setiembre, Áncash es la cuarta región que registra la mayor cantidad de conflictos sociales (15), lo cual representa un 7 % del total (211) a nivel nacional. De esta cifra, se informó que 9 conflictos se encuentran activos y 6 se mantienen latentes.</p> <p>Sobre los 9 conflictos sociales activos, cabe indicar que 8 de ellos son del tipo socioambientales y 1 del tipo asuntos de gobierno local. Asimismo, se constató que, en 7 de los conflictos, existen procesos de diálogo, mas no es así en 2 de ellos (en estos, no se registraron nuevos hechos durante el setiembre).</p> <p>Sobre los conflictos activos, cabe resaltar que solo en 3 de ellos se registraron nuevos hechos en el mes de setiembre. En el caso de la Comunidad Campesina de Aquia, se desarrolló una mesa técnica de diálogo con la compañía minera Antamina S.A., en la cual se firmaron acuerdos; también, en el caso de Comisión de Regantes de Parón y la empresa Orazul Energy, se produjo una reunión en sede del Gobierno Regional de Áncash en donde se abordaron puntos para el diálogo. Cabe resaltar que, en ambos casos, se contó con la presencia de la Defensoría del Pueblo.</p> <p>De otro lado, en cuanto a los 6 conflictos latentes, 5 son de tipo socioambientales y 1 de tipo de asuntos de gobierno regional. Adicionalmente, de las 351 acciones colectivas de protesta registradas por la institución, 24 de ellas se produjeron en el departamento de Áncash (a pesar de ser la cuarta región con conflictos registrados, supera en este número a las tres primeras con mayor cantidad de conflictos sociales). Ante ello, la Defensoría del Pueblo realizó la supervisión correspondiente para cautelar los derechos de todas las personas.</p> <p><a href="https://www.defensoria.gob.pe/areas_tematicas/paz-social-y-prevencion-de-conflictos/">https://www.defensoria.gob.pe/areas_tematicas/paz-social-y-prevencion-de-conflictos/</a></p>
----------------------	--

Educativo	<p>Áncash: 6 de cada 10 colegios públicos no contaba con acceso a servicios básicos en 2022</p> <p>La semana pasada se dio inicio al año escolar 2023, el segundo año presencial desde que inició la crisis sanitaria.</p> <p>Sin embargo, el fenómeno climático reciente ha puesto en riesgo la educación de cientos de estudiantes ancashinos. En ese sentido, analicemos las brechas de conectividad e infraestructura educativa que ya presentaba la región y que no permiten asegurar un entorno óptimo de enseñanza.</p> <p><b>Brechas de infraestructura</b></p> <p>En 2022, el 40% de colegios públicos en Áncash contaba con acceso a los tres servicios básicos, lo cual está por encima del promedio nacional de 29%. Sin embargo, ello significa que 1,680 colegios públicos de la región aún no tienen acceso a electricidad, agua o desagüe. Asimismo, Áncash es una de las regiones con menor acceso a internet en los colegios públicos (15%), por debajo de la cifra exhibida por los colegios privados (25%). A fin de recortar las brechas existentes, es importante que los tres niveles de gobierno inviertan de manera eficiente su presupuesto asignado para el sector educación.</p> <p>En 2022, el sector de educación básica recibió el cuarto mayor presupuesto asignado para inversión en la región. No obstante, solo se ejecutó el 71% de estos recursos, lo que significó que S/ 263 millones no se utilizaron para mejorar la infraestructura educativa. Además, a puertas del inicio del año escolar 2023, la Dirección Regional de Educación (DRE) de Áncash reportó 66 escuelas con afectación por las intensas lluvias, la cifra más alta del país.</p> <p>Al respecto, un estudio realizado por el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) demuestra que una adecuada infraestructura educativa es importante porque aumenta el rendimiento en comprensión lectora en 17%, al mejorar la actitud de los estudiantes para el aprendizaje y facilitar la enseñanza en el aula.</p> <p>Fuente: IPE Instituto Peruano de Economía</p>
-----------	---

<p><b>Salud</b></p>	<p>En el mensaje presidencial por Fiestas Patrias, se anunció la presentación de un proyecto de ley que dispone el aseguramiento universal en salud al 2021, mediante la expansión de la cobertura del Seguro Integral de Salud (SIS) hacia personas que no cuenten con ningún seguro -sean o no pobres-. Según el Banco Mundial, lograr el aseguramiento universal permite un mayor desarrollo del capital humano, reflejado en mejores indicadores educativos, laborales y económicos de un país. Ante esta coyuntura, cobra relevancia analizar el panorama en salud de la región Áncash.</p> <p><b>COBERTURA DE SALUD:</b> A nivel nacional, el porcentaje de la población con seguro de salud pasó de 65% en 2013 a 88% en 2018, según la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD). Del mismo modo, Áncash presentó una expansión de la población asegurada en el mismo periodo. Entre el 2013 y 2016, la tasa de cobertura de aseguramiento en salud aumentó 15 puntos porcentuales al pasar de 76% a 91%. No obstante, a partir de esa fecha se registró una caída y la tasa de aseguramiento al 2018 bajó a 88%. A nivel provincial, Huari, Sihuas y Carhuaz fueron las únicas provincias con aseguramiento universal en salud en 2018. En contraste, las menores tasas de cobertura se registraron en las provincias de Bolognesi (66%) y Orcos (50%). Las diferencias en la tasa de aseguramiento entre las provincias se explican por factores económicos y sociales. Así, en las provincias rurales y con una alta incidencia de pobreza, el aseguramiento se debe principalmente por la cobertura del SIS. En tanto, en las zonas con mayor formalidad laboral, EsSalud cobra mayor relevancia.</p> <p><b>INVERSIÓN PÚBLICA:</b> En el último periodo municipal (2015-2018), solo se ejecutó el 40% del total presupuestado para inversión pública en salud en la región, por debajo de lo ejecutado en la gestión anterior (53%). Según nivel de gobierno, el Gobierno Regional solo ejecutó el 42% mientras que los gobiernos locales (GL) lograron un avance de 62%. En tanto, el Gobierno Nacional apenas ejecutó el 6% de su presupuesto. Además, resalta que en sus dos últimos años de gestión municipal (2017-2018), los GL ejecutaron más que el doble que en los años iniciales (2015-2016). Esta dinámica es usual debido a la inexperiencia de las nuevas autoridades afecta su capacidad de gasto durante el inicio de su gestión. En cuanto a proyectos de salud con la mayor ejecución destaca el mejoramiento en la capacidad de atención</p>
---------------------	--

	<p>del centro de salud de Piscobamba en 2013 con ejecución de S/ 5.7 millones. Asimismo, en 2017, los trabajos en mejoras y ampliación de los servicios de salud en la microrred Palmira, en la provincia de Huaraz, presentaron una ejecución de S/ 10 millones. Finalmente, el año pasado resalta el perfeccionamiento de los servicios de salud del centro Huayllabamba, en Sihuas, con una ejecución de S/ 3.9 millones.</p> <p><b>INDICADORES DE SALUD:</b> De acuerdo al Índice de Competitividad Regional (INCORE) 2019, elaborado por el Instituto Peruano de Economía (IPE), Áncash se ubicó en noveno lugar en competitividad en el pilar Salud de 25 regiones a nivel nacional. A nivel de indicadores, la región obtuvo el segundo mayor porcentaje de vacunación (87%) en niños menores de tres años a nivel nacional, solo por detrás de Apurímac (88%). Esta cifra representa un importante avance frente al resultado de 2013 (77%). Por el contrario, los niveles de prevalencia de anemia se incrementaron. Entre el 2013 y 2015, se registró un fuerte incremento de 40% a 51%. Si bien al año siguiente este indicador se redujo a 43%, a partir de entonces no ha mostrado mayor reducción y al 2018 se registró una tasa de 46%, por encima del promedio nacional (44%). Estos resultados son especialmente preocupantes debido a que la anemia dificulta el desarrollo físico y cognitivo de los niños, impactando en la generación de capital humano en la región.</p> <p>Fuente: IPE Instituto Peruano de Economía</p>
<p><b>Cultural</b></p>	<p><b>Ancash: área de conflicto y nuevas soluciones</b></p> <p>La región de Ancash es hoy escenario de una amplia gama de relaciones conflictivas entre los varios actores que viven y los que llegan a esta rica región. El uso y abuso del patrimonio cultural tangible e intangible, cuando es reconocido como tal (no se cuida algo que no se conoce), y los atropellos a potenciales monumentos y objetos que podrían serlo, es parte importante en estas relaciones. Más aun, la labor de académicos en distintos campos no es ajena a estas situaciones de conflicto, pero estas son raramente descritas o evaluadas con las dimensiones del impacto social que significa el degrado de objetos y monumentos que son o tienen el potencial de convertirse en patrimonio. Si solo el potencial patrimonial del valle bajo del Casma se gestionara con el entusiasmo que tienen las compañías mineras, solo</p>

que en términos de uso racional y sostenible ([Barthel-Bouchier 2012](#); [Himley 2013](#)).

Estas situaciones de conflicto ocurren, se discuten, se resuelven y se sancionan en diversas formas gracias al estado de democracia y de derecho que existe en Perú. Aun así, la resolución de tales conflictos es un proceso difícil sujeto a diferentes voces y perspectivas sobre la región y su futuro. La gestión del patrimonio natural y cultural tiene un importante lugar en la resolución de conflictos que, a largo plazo, afectan la integridad del patrimonio y de las condiciones de vida de poblaciones tanto en zonas rurales como urbanas. Pero este rol necesita incrementarse drásticamente para ser parte crucial de los argumentos de resolución a través de escenarios de concienciar en la población el gran valor de los restos del pasado o de mantener vivas las tradiciones sociales y artísticas. Ciertamente hasta hoy este ingrediente en la resolución de conflictos no es tomada en cuenta de manera seria, aunque gracias a las resoluciones de la Organización Mundial del Trabajo y nuevas leyes nacionales el escenario está mejor preparado para integrar estos argumentos en estos difíciles procesos. Si bien la Ley de la Consulta Previa está vigente los resultados de sus principios no han sido nada alentadores para las poblaciones que buscan opinar sobre el futuro de sus regiones.

Fuente: **Álvaro Higuera** [tiwanakuarcho@gmail.com](mailto:tiwanakuarcho@gmail.com)

Istituto per i Beni Archeologici e Monumentali/Consiglio Nazionale delle Ricerche (IBAM/CNR), Italia

<b>Ambiental</b>	<p><b>Contaminación por arsénico en Áncash, Perú</b></p> <p>En Ancash se tiene como una de las principales actividades económicas a la minería, la cual se realiza en gran parte de la cordillera blanca y negra de la región, dando como consecuencia varios pasivos ambientales en las zonas aledañas. Una de las fuentes de exposición hacia el arsénico más comunes, es a través del consumo de agua y alimentos, los estudios muestras de que se supera fácilmente los límites establecidos en el rio Santa comparándolo con los estándares de calidad ambiental. Los pobladores aledaños se encuentran expuesto, pues es esta zona en donde se da una mayor actividad minera y al mismo tiempo agrícola, corriendo el riesgo de consumir alimentos contaminados, así como el uso del agua de rio Santa que se ha probado contener altas concentraciones de arsénico en diferentes puntos de muestreo. El objetivo de este trabajo será revisar investigaciones que analicen el arsénico y su situación actual en Ancash.</p> <p>Fuente: URI <a href="https://hdl.handle.net/20.500.12805/1002">https://hdl.handle.net/20.500.12805/1002</a></p>
------------------	---

## 2.2.2. Mapeo de actores

**Cuadro 19: Mapeo de actores**

<b>Tipo de actor</b>		<b>Posición del actor</b>
MINEDU-DIFOID	Brinda documentos normativos y asistencia técnica para el desarrollo de actividades de gestión administrativa, pedagógica y administrativas.	<b>Colaborador</b>
DIRECCIÓN REGIONAL DE ANCASH	ente descentralizado del Minedu, quien aprueba los cuadros de hora del personal, proceso de contratación de personal, monitorea y evalúa nuestro trabajo.	<b>Colaborador</b>
UGEL -POMABAMBA	Convenios con las IIEE de su jurisdicción para seleccionar centros de practica para estudiantes de los diversos programas y carreras.	<b>Colaborador</b>
RED DE ESCUELAS/INSTITUTOS PEDAGÓGICOS DE ANCASH	Desarrollo de actividades para compartir experiencias y propuestas desde la educación	<b>Colaborador</b>
IESTP Sigmund Freud	Ofrece carreras Técnicas como: enfermería técnica, secretariado ejecutivo, computación e informática, guía oficial de turismo	<b>Colaborador</b>
IESTP Walter Peñaloza Ramella	Ofrece carreras Técnicas como: enfermería técnica, secretariado ejecutivo, computación e informática, guía oficial de turismo	<b>Colaborador</b>

### 2.3. Conclusiones del diagnóstico

**Cuadro 20: Conclusiones de diagnóstico**

<b>Componentes de Diagnóstico</b>	<b>Conclusiones</b>
<b>Funcionamiento de procesos institucionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han actualizado los instrumentos de gestión acorde los requisitos establecidos para el licenciamiento institucional.</li> <li>• El numero de postulantes se incrementa significativamente, posibilitando una mejor selección.</li> <li>• la implementación de los proyectos integradores con una mirada interdisciplinaria requiere ser fortalecida.</li> <li>• se requieren desarrollar competencias comunicativas, investigación formativa, supensamiento crítico reflexivo y habilidades sociales.</li> <li>• Se requiere fortalecer el nuevo perfil del docente formador, así como mejores contextos de las IIEE.</li> <li>• Se a identificado pocos mecanismos para impulsar y comprometer la participación de los estudiantes en los diferentes niveles de la gestión institucional.</li> <li>• Se cuenta con una unidad de bienestar que brinda servicio de tutoría y apoyo pedagógico.</li> <li>• Se requiere fortalecer la investigación formativa, así como impulsar las investigaciones con fines de titulación.</li> <li>• Se requiere fortalecer el programa de seguimiento y monitoreo de la investigación e innovación.</li> <li>• El sistema de comunicación institucional requiere ser optimizado.</li> </ul>
<b>Resultados de aprendizaje y eficiencia interna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere fortalecer en los estudiantes el manejo de la investigación</li> <li>• Se observa poco avance en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes.</li> <li>• Se requiere fortalecer los módulos de practica e investigación.</li> <li>• Hay un alto porcentaje de estudiantes que no concluyen sus estudios especialmente por dificultades personales- familiares.</li> <li>• Hay un alto porcentaje de egresados que no sustentan sus tesis para la titulación oportuna.</li> </ul>
<b>Situación del contexto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una brecha significativa de acceso a la conectividad y calidad de ancho de banda del servicio fundamentalmente en la zona rural.</li> <li>• Existe un índice significativo de deserción escolar y analfabetismo.</li> <li>• En el gobierno regional y en otras instituciones se detecta altos índices de corrupción, poca meritocracia y conflictos sociales.</li> <li>• Existencia de conflictos ambientales especialmente como consecuencia de la actividad minera.</li> <li>• Se detecta una escasa cultura de prevención de desastres naturales.</li> </ul>



<b>MAPEO DE ACTORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. el instituto cuenta con aliados y colaboradores con los que desarrolla relaciones de apoyo para el buen desarrollo de actividades en la búsqueda de la calidad educativa.</li> <li>. se requiere incrementar el número de convenios para fortalecer la colaboración y el compromiso en beneficio de los estudiantes</li> </ul>
-------------------------	---

### III. ANÁLISIS DE DEMANDA Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO.

#### 3.1. Oferta formativa

En la región de Ancash, se oferta los programas de educación en las provincias de Huaylas, Bolognesi, Asunción, Huaraz, Yungay, Huari, Pomabamba y Santa. El 40% de las provincias de Ancash oferta los programas de educación, el 75% de las instituciones son de gestión pública, y el 25% de las Instituciones está Adecuadas a la nueva Ley de Institutos.

Cuadro 21: Instituto de educación superior pedagógica

Nombre	Nivel / Modalidad	Licencia da	Gestión / Dependencia	Departamento/provincia/di strito
Alberto Cornejo Ramos	Superior Pedagógica	NO	Particular	Áncash / Huaylas / Caraz
Chimbote	Escuela Superior Pedagógica	Si	Sector Educación	Áncash / Santa / Nuevo Chimbote
Chiquian	Superior Pedagógica	No	Sector Educación	Áncash / Bolognesi / Chiquian
Don Bosco	Superior Pedagógica	NO	Comunidad o asociación religiosa	Áncash / Asunción / Chacas
Huaraz	Superior Pedagógica	NO	Sector Educación	Áncash / Huaraz / Independencia
Ignacio Amadeo Ramos Olivera	Escuela Superior Pedagógica	Si	Sector Educación	Áncash / Yungay / Yungay
Instituto Superior Pedagógico Público Huari	Superior Pedagógica	NO	Sector Educación	Áncash / Huari / Huari
Instituto de Educación Superior Pomabamba	Superior Pedagógica	NO	Sector Educación	Áncash / Pomabamba / Pomabamba

**Nota.** La información obtenida de ESCALE y del portal de escuelas de educación superior pedagógica

**Cuadro 22: Docentes requeridos para el cierre de brechas al 2025 por programa de estudios a nivel regional**

Docentes sRegión	Ciencia, tecnología y ambiente	Educación Física	Educación Inicial	Educación Primaria	Inglés
ANCASH	0	343	957	0	110
LA LIBERTAD	0	809	2506	241	0
HUÁNUCO	23	311	1153	0	187

**Cuadro 23: Plazas vacantes para contrato docente 2024 para docentes de educación**

UGEL	NUMERO DE PLAZAS	16 A 24 HORAS	MENOS DE 16 HORAS
SANTA	63	56	7
CASMA	13	7	6
SIHUAS	13	9	4
	118	92	26

**FUENTE: MINEDU 2022**

En el cuadro se presenta los números de plazas publicadas para contrato 2022 de docentes de Ciencia y Tecnología, de las Unidades de Gestión Educativas Locales (UGEL) de Santa, Casma, Huarney y Pallasca sumando un total de 118, por ser cercanas al ámbito de influencia de la provincia Del Santa.

### 3.2. Oferta educativa del IESPP- POMABAMBA

A continuación, se presenta el cuadro con proyección al año 2027 con estudiantes de los programas de estudio de Educación Inicial, educación Primaria, Educación física, Educación secundaria especialidad comunicación

**Cuadro 24: Metas de atención proyectadas al 2027**

<b>METAS DE ATENCIÓN AL 2025</b>					
<b>Programas de estudio</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>Total</b>
	Matriculados	Matriculados	Matriculados	Matriculados	Matric.
Educación Inicial	277	297	337	417	1328
Educación física	196	216	256	336	1004
Comunicación	126	146	186	266	724
Total	599	659	779	1019	3056

**Nota.** La información es obtenida de los distintos sistemas de información de ONG Poética, MINEDU, INEI, MINSA y Defensoría del Pueblo

#### **IV. VISION Y MISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES**

##### **4.1. INFORMACIÓN GENERAL**

###### **a) Identificación:**

El Instituto de Educación Superior Pedagógica Pública "Pomabamba", identificada con Código Modular 0598367, está ubicada en el barrio de Comumpampa provincia de Pomabamba, región Ancash, siendo su representante legal el director general: Mg. Alcibíades Víctor Cueva Villanueva. El número telefónico de contacto con la institución 451172

###### **b) Bases legales**

- ✓ Fue reaberturado mediante la R.M. N° 03282-ED con la misma denominación. Posteriormente fue elevado a categoría del IESPP mediante D.S. N° 05-85-ED, del 30-01-1985.
- ✓ Así mismo fue renovada la autorización de funcionamiento por D.S. N° 08-2003-ED. del 02-03-2003 en cumplimiento al D.S. N° 023-2001-ED.
- ✓ Luego en mérito a la Resolución Ministerial N° 023-2010, Plan de Adecuación de los Institutos y Escuelas de Educación Superior y la R.D. N° 057ME/RA/DREA/ISPP”P”-DG del 8 de marzo de 2010 se aprueba la nueva denominación del Instituto Superior Pedagógico Público “Pomabamba” como INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO

###### **c) Historia**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba”, fue creado el año de 1964, con la denominación de Escuela Normal Mixta de Pomabamba, luego de un receso fue reaberturado mediante la R.M. N° 03282-ED con la misma denominación. Posteriormente fue elevado a categoría del IESPP mediante D.S. N° 05-85-ED, del 30-01-1985. Así mismo fue renovada la autorización de funcionamiento por D.S. N° 08-2003-ED. del 02-03-2003 en cumplimiento al D.S. N° 023-2001-ED. Luego en mérito a la Resolución Ministerial N° 023-2010, Plan de Adecuación de los Institutos y Escuelas de Educación Superior y la R.D. N° 057ME/RA/DREA/ISPP”P”-DG del 8 de marzo de 2010 se aprueba la nueva denominación del Instituto Superior Pedagógico Público “Pomabamba” como INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “POMABAMBA”, cuya identificación se encuentra vigente para todos los efectos del presente reglamento, actos de gestión, trámite administrativo, técnico pedagógico, actos jurídicos como Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba”.

Actualmente el instituto tiene 4 carreras profesionales revalidadas con R.D. N° 00082-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID Educación Inicial, Educación Física, Computación e Informática y Educación Secundaria Especialidad Comunicación.

#### **d) Servicios básicos complementarios**

##### ✓ **Comedor estudiantil**

Se cuenta con un comedor en el que se brinda el servicio de refrigerios a los estudiantes y al personal docentes y administrativo. En el que se busca ofrecer un menú saludable.

##### ✓ **Tópico**

Se cuenta con un área destinada en el que se brinda atención preventiva y de emergencia a los estudiantes, docentes y personal administrativo. Cuando haya casos que requieren una atención especializada se deriva al Hospital de Apoyo de Pomabamba.

##### ✓ **Soporte psicopedagógico**

Esta área tiene como finalidad brindar atención y asesoría psicopedagógica a la comunidad estudiantil, con el fin de optimizar el proceso educativo de los estudiantes. Por otro lado, está encargada de organizar e implementar programas de tutoría y orientación vocacional, convivencia y habilidades socioemocionales.

También brinda asesoría a los docentes tutores de cada especialidad y promueve campañas de prevención en temas relacionados con el desarrollo integral del estudiante. De esta manera se busca que los estudiantes fortalezcan sus capacidades y habilidades, dándoles soporte Psicopedagógico.

##### ✓ **Servicio de investigación**

Encargado de monitorear y hacer el acompañamiento de la investigación que realizan los docentes, los estudiantes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Pomabamba.

##### ✓ **Dinamizador**

Encargado del asesoramiento de la plataforma virtual tanto para los estudiantes como para los docentes y administrativos. Además su función es brindar el soporte técnico en el manejo y conservación de las herramientas e instrumentos virtuales de la institución.

## **4.2. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL**

### **a. VISIÓN**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba en el año 2024, es una institución que forma docentes críticos, reflexivos, solidarios, con espíritu emprendedor y actitud

investigadora, formados bajo un enfoque por competencias científico humanista, por docentes calificados e idóneos.

**b. PROPUESTA DE VISION.**

Al 2028 somos una institución reconocida por la calidad de sus procesos institucionales que permiten la formación de profesionales de la educación, caracterizados que forma docentes críticos, reflexivos, solidarios, con espíritu emprendedor y actitud investigadora en contexto diversos con sostenibilidad.

La visión institucional está alineada al PEN al 2036, visión del sector educación y PER al 2036

PEN AL 2036	VISIÓN DEL SECTOR EDUCACIÓN	PER AL 2036
<p>“Todas las personas en el Perú aprendemos, nos desarrollamos y prosperamos a lo largo de nuestras vidas, ejerciendo responsablemente nuestra libertad para construir proyectos personales y colectivos, conviviendo y dialogando intergeneracional e interculturalmente en una sociedad democrática, equitativa, igualitaria e inclusiva, que respeta y valora la diversidad en todas sus expresiones y asegura la sostenibilidad ambiental”.</p>	<p>Garantizar derechos, asegurar servicios educativos de calidad y promover oportunidades deportivas a la población para que todos puedan alcanzar su potencial y contribuir al desarrollo de manera descentralizada, democrática, transparente y en función a resultados desde enfoques de equidad e interculturalidad.</p>	<p>En Áncash, aprendemos para la vida con sentido ético y proactivo, vivenciando una ciudadanía democrática, inclusiva y digital, con igualdad de oportunidades, desarrollando capacidades emprendedoras, innovadoras e investigativas, valorando la diversidad, promoviendo el uso sostenible de los recursos naturales y la gestión del riesgo de desastres; de acuerdo a los avances de la ciencia y tecnología, con inserción al mercado laboral competitivo y globalizado, mejorando la calidad de vida</p>

**4.3. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL**

**a. MISIÓN**

Somos una institución que brinda formación inicial docente, que promueve en sus estudiantes el pensamiento crítico, reflexivo, la identificación con su medio sociocultural y la práctica de valores, contando con docentes que emplean la tecnología, estrategias para la investigación e innovación y la evaluación formativa, en los diferentes escenarios.

#### 4.4. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

##### a. PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

- ❖ **CALIDAD EDUCATIVA.** capacidad de la educación superior 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 beneficiarios 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. **TOLERANCIA.**
- ❖ **PERTINENCIA.** Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local, regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional. **DEMOCRACIA.**
- ❖ **FLEXIBILIDAD.** Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social. **RESPECTO Y TOLERANCIA**
- ❖ **INCLUSIÓN SOCIAL.** Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventajas de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la Educación Superior.
- ❖ **TRANSPARENCIA.** La educación superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de oferta. **JUSTICIA, DEMOCRACIA, RESPETO.**
- ❖ **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. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, por ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad. **DEMOCRACIA, RESPETO, SOLIDARIDAD, JUSTICIA**
- ❖ **MÉRITO.** Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional. **RESPECTO, JUSTICIA, RESPONSABILIDAD.**
- ❖ **INTERCULTURALIDAD.** Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra 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. **DEMOCRACIA, SOLIDARIDAD, TOLERANCIA.**

**b. VALORES INSTITUCIONALES**

VALORES	DEFINICIÓN	COMO SE EVIDENCIA
<input type="checkbox"/> SOLIDARIDAD.	<input type="checkbox"/> Adhesión o apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles.	- A través del apoyo solidario e incondicional que nos brindamos entre docentes y estudiantes de la institución, en situaciones diversas.
<input type="checkbox"/> DEMOCRACIA	<input type="checkbox"/> La democracia como tal es inacabada, como proceso dinámico en continua evolución y como forma de relacionarse y comunicarse con los demás caracterizadas por su transparencia, apertura con la honestidad, posibilidad de opinar y criticar, la libre circulación de la información, la justicia social, la implicación personal.	- Brindando la participación a los alumnos para su organización, eligiendo libre y voluntariamente a sus representantes. (consejo de estudiantes). Así mismo la constitución para elegir las diferentes comisiones tales como: comisión para la selección del personal contratado, personal jerárquico, fiscalización, tutoría, entre otros. -
<input type="checkbox"/> TOLERANCIA	<input type="checkbox"/> Actitud de la persona que respeta las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las propias.	- Se enseña a tener un sano espíritu de tolerancia que les haga apreciar y respetar las opiniones divergentes, expresiones culturales y religiosas diversas practicando el respeto mutuo.
<input type="checkbox"/> JUSTICIA	<input type="checkbox"/> Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde.	Trato igualitario y oportunidades Apreciación en el proceso de evaluación tanto para docentes y alumnos
<input type="checkbox"/> DIGNIDAD	<input type="checkbox"/> Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.	- Trato igualitario y oportunidades Apreciación en el proceso de evaluación tanto para docentes y alumnos. - Docentes y alumnos ser considerados como personas con todas sus potencialidades y limitaciones.
<input type="checkbox"/> RESPONSABILIDAD	<input type="checkbox"/> Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar, cumplir un compromiso u obligación y valorar las consecuencias de sus actos	- Se evidencia a través del respeto a la autoridad teniendo en cuenta las jerarquías, también se demuestra respeto entre condiscípulos.

<p>☐ RESPETO</p>	<p>☐ El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos.</p>	<p>Se le evidencia a través del respeto a la autoridad teniendo en cuenta las jerarquías, también se demuestra respeto entre condiscípulos. El respeto en base a la horizontalidad y está ligado al cumplimiento de las funciones</p>
<p>☐ SINCERIDAD</p>	<p>La sinceridad es un valor muy importante en las personas, ya que es la capacidad de no faltar a la verdad. Ser una persona sincera significa no mentir en ningún ámbito de la vida. Enfrentar la vida con este valor nos ayudará a ser personas dignas de confianza y a que los demás nos vean como personas nobles.</p>	<p>Se evidencia cuando:          Aceptamos que cometemos un error o equivocación y no culpamos a alguien más por ello.          Reconocemos los méritos ajenos y aún más si parecen propios.          Se dice de frente a una persona lo que se piensa de ella y no hablar a su ausencia.</p>



## V. OBJETIVOS, ACCIONES ESTRATÉGICAS E INDICADORES

Los objetivos estratégicos institucionales responden al Modelo de Servicio Educativo (MSE) y están alineados con la visión misión, identificándose las prioridades de atención según la demanda educativa.

Cuadro 25: Matriz de hallazgos, objetivos estratégicos, acciones estratégicas e indicadores

TIPOS DE PROCESOS	MACRO PROCESO	PROCESO	HALLAZGO DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES
<b>ESTRATÉGICO</b>	Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pocos mecanismos para la identificación de las necesidades y/o expectativas de los grupos de interés.</li> </ul>	1. diseñar e implementar instrumentos para identificar las necesidades y/o expectativas del grupo de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación de instrumentos para la identificación de necesidades formativas de los grupos de interés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero de instrumentos diseñados e implementados para la identificación de necesidades formativas de los grupos de interés.</li> </ul>
		Gestionar condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de conflictos y riesgos que dificultan el proceso educativo</li> <li>Escaso compromiso de un grupo de actores institucionales en las actividades de gestión.</li> </ul>	2. motivar la participación de todos los integrantes de la organización para el logro de la visión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar estrategias para fomentar la participación de todos los integrantes de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación porcentual de participantes en las actividades de gestión</li> </ul>
		Gestionar e	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algunos actores institucionales presentan resistencia al cambio</li> <li>El clima organizacional requiere mejoras.</li> </ul>	3. desarrollar cambios planeados para reducir la resistencia al cambio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar estrategia de cambio planeado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero de estrategias diseñadas e implementadas para facilitar el cambio planeado</li> </ul>

	Gestión de calidad	Gestión concertada de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento respecto a la calidad y acreditación por parte de algunos actores de la institución</li> <li>Desconocimiento de las <b>CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD Y ACREDITACIÓN.</b></li> </ul>	4. Diseñar un plan de implementación de las condiciones básicas de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de las condiciones básicas de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones ejecutadas para implementar las condiciones básicas de calidad.</li> </ul>
		Monitorear	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se cuenta con mecanismos de monitoreo y evaluación permanente de las condiciones básicas y estándares de calidad</li> </ul>	5. Diseñar y ejecutar un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a las condiciones básicas de calidad y a los estándares de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación del sistema de seguimiento y evaluación la implementación a las condiciones básicas y estándares de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de casos implementados de seguimiento y evaluación a la implementación a las condiciones básicas de calidad y a los estándares</li> </ul>
		Retroalimentar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitaciones económicas para implementar planes de mejora (Biblioteca virtual, Repositorio institucional, Centro de referencias, infraestructura y equipamiento), los cuales no se han actualizado desde antes de la pandemia.</li> <li>Limitada práctica en la devolución sistemática de información de monitoreo y evaluación, así como en la identificación de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>	6. Incrementar el presupuesto institucional para los planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar acciones estratégicas para gestionar el financiamiento de los planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación porcentual de financiamiento en la ejecución de planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>
MISIONAL	Gestión de la formación	Admisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se cuenta con estudios de mercado</li> <li>Limitada difusión de nuestras carreras</li> <li>Un sector de ingresantes no cuenta con el perfil diseñado</li> </ul>	7. Gestionar la aprobación de carreras de formación docente de acuerdo a las autorizadas en la actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación de estrategias para reclutar y seleccionar postulantes con un mejor perfil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación porcentual de ingresantes que cuentan con el perfil exigido</li> </ul>

		Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repositorio y biblioteca virtual en ejecución</li> <li>• Escasos recursos y materiales educativos</li> </ul>	<b>8.</b> Incrementar acciones de fortalecimiento de las competencias de los formadores IESP - Pomabamba	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación anual de acciones de fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes</li> </ul>
		Práctica preprofesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo de duración de los convenios al ser anual es muy corto.</li> <li>• Limitada comunicación y coordinación entre los docentes formadores de practica y los docentes que apoyan en la práctica en EBR.</li> <li>• Los documentos de gestión y los instrumentos para cada proceso de la práctica requieren evaluación y actualización</li> </ul>	<b>9.</b> fortalecer el perfil profesional del docente formador de la práctica y los vínculos de colaboración con las instituciones de EBR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de los convenios interinstitucionales para la mejora de las practicas preprofesionales del estudiante</li> <li>• Diseño, implementación y evaluación de talleres de fortalecimiento a los docentes formadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de actividades de fortalecimiento desarrolladas con las instituciones de EBR</li> <li>• Porcentaje de docentes participantes en los talleres</li> </ul>
		Participación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen cruces de horarios de trabajo y estudios que dificultan la disponibilidad de los estudiantes</li> <li>• Un gran sector de los estudiantes no demuestra compromiso para asumir cargos representativos.</li> </ul>	<b>10.</b> Diseñar y desarrollar estrategias para motivar la participación de los estudiantes y el compromiso para las actividades de mejora institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño e implementación de estrategias para la motivación de los estudiantes con la finalidad de mejorar los niveles de participación en las actividades de mejora institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de estrategias de motivación dirigidas a los estudiantes para la mejora continua.</li> </ul>

		Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de estrés y problemas emocionales en un sector del alumnado</li> <li>• Dificultades de conectividad y uso de herramientas virtuales</li> </ul>	<p><b>11.</b> optimizar los servicios de tutoría y apoyo pedagógico para mejorar la atención de los alumnos con necesidades pedagógicas y emocionales de los alumnos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias para la mejora del sistema de apoyo pedagógico y tutoría para brindar mejor servicio a los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de estudiantes que expresan satisfacción con los servicios del sistema de tutoría</li> </ul>
		Investigación e innovación en la formación inicial docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El repositorio digital para albergar los trabajos de investigación e innovación se encuentra en implantación</li> <li>• La biblioteca digital se encuentra en implementación</li> <li>• Los trabajos de investigación de los estudiantes no son sistematizados</li> <li>• Alumnos con recursos económicos limitados para desarrollar y sustentar los trabajos de investigación</li> <li>• Un sector de estudiantes presenta dificultades para la redacción y el manejo de las reglas APA</li> <li>• No se cuenta con un plan de estímulos y reconocimientos que promuevan</li> </ul>	<p><b>12.</b> diseñar un plan de mejora del monitoreo y acompañamiento en el desarrollo de las investigaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias de monitoreo y acompañamiento en la ejecución de las investigaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de trabajos de investigación e innovación culminados oportunamente</li> </ul>

	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se cuenta con un plan de reconocimientos y estímulos a las practicas exitosas de los docentes formadores</li> <li>Escaso monitoreo de parte de los docentes formadores en relación a las auto evaluaciones y el plan de desarrollo académico</li> </ul>	<p><b>13.</b> Mejorar el desempeño de los docentes formadores en relación a los procesos formativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de plan de monitoreo, acompañamiento y reconocimiento del as practicas educativas de los docentes formadores</li> <li>Fortalecimiento en el plan curricular y el manejo de herramientas digitales.</li> <li>Implementación del Plan de monitoreo, acompañamiento y reconocimiento de las prácticas educativas de los docentes formadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de programas capacitaciones a los docentes formadores</li> <li>Variación anual de docentes formadores que mejoran su práctica educativa.</li> </ul>
		Investigación e innovación en el desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pocas investigaciones realizadas por los docentes.</li> <li>Publicaciones mínimas de producciones e investigaciones de los docentes.</li> <li>No se sistematizan los trabajos de investigación para su presentación y publicación</li> <li>Los docentes encuentran limitaciones de tiempo para realizar la investigación</li> </ul>	<p><b>14.</b> Incrementar la producción de investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes.</p>	<p>Diseño y ejecución de un plan de fortalecimiento y acompañamiento a los docentes formadores para la producción de investigaciones e innovaciones.</p>	<p>Número de trabajos investigaciones e innovaciones a cargo de los docentes de la institución</p>

	Gestión de la formación continua	La gestión de programas de formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aun no se cuenta con el licenciamiento</li> </ul>	<b>15.</b> concluir con los requisitos exigidos para el licenciamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y presentar la documentación exigido para el licenciamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro del licenciamiento.</li> </ul>
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Bienestar y Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto porcentaje de estudiantes y personal con problemas personales y familiares.</li> <li>• Lo estudiantes tienen poco desarrollo de sus habilidades para el emprendimiento y la empleabilidad.</li> </ul>	<b>16.</b> Diseñar programas de prevención e intervención frente a las necesidades de los estudiantes y el personal de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un programa para la atención de las necesidades de los estudiantes y personal</li> <li>• Diseño de un programa para fortalecer el emprendimiento de los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variación del porcentaje de satisfacción con los programas de bienestar.</li> <li>• Número de estudiantes satisfechos con el programa de emprendimiento</li> </ul>

		Seguimiento a egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información desactualizada de los egresados de los últimos años</li> <li>• Escasa coordinación y comunicación con la asociación de egresados</li> <li>• La asociación de egresados no cuenta con un plan de trabajo</li> </ul>	<b>17.</b> Implementar el Sistema de seguimiento al egresado.	• Implementación del Sistema de seguimiento al egresado de la institución.	• Número de actividades ejecutadas desarrolladas para la implementación del sistema de seguimiento al egresado
DE	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de gastos sin la priorización de las necesidades institucionales.</li> <li>• Poca difusión de la gestión y manejo de los recursos</li> <li>• Presentación de presupuestos por parte de las áreas fuera de los plazos establecidos</li> </ul>	<b>18.</b> Gestionar de manera eficiente y transparente el manejo económico y financiero	Diseño y ejecución del plan de gestión de recursos económicos y financieros.	Publicación semestral de la ejecución semestral.
SOPORTE		Gestión Logística y abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumpliendo de los procedimientos para la adquisición de productos</li> <li>• No se cuenta con el cuadro de priorización</li> <li>• Requerimiento de bienes y servicios fuera de los plazos establecidos.</li> </ul>	<b>19.</b> diseñar un plan de mejora de la gestión logística y abastecimiento.	• Variación anual del cumplimiento de las acciones del plan de gestión.	• Variación anual del cumplimiento de las acciones del plan de gestión logística y abastecimiento.
		Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima de trabajo poco favorable</li> <li>• No existe un sistema eficiente de evaluación del desempeño del personal</li> <li>• Un sector del personal que no asume con responsabilidad sus funciones</li> </ul>	<b>20.</b> gestionar eficientemente el sistema de desarrollo del talento humano	• Implementación de un sistema de desarrollo del alentó humano	• Evolución anual de estrategias de mejora de sistema de talento humano
		Gestión de Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No asigna los recursos necesarios</li> <li>• Inadecuado desarrollo del sistema de información y comunicación ara el desarrollo de procesos administrativo y pedagógicos</li> </ul>	<b>21.</b> diseñar el sistema de información y comunicación	• Implementación de Mejoras del sistema de comunicación e información	• Nivel e satisfacción de los usuarios del sistema de información y comunicación

	Atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuarios insatisfechos con el servicio del trámite documentario por que no existen flujogramas que orienten diversos trámites y procesos</li> <li>• Desconocimiento del libro de reclamaciones</li> <li>• Poca disponibilidad del personal administrativo para brindar una atención de calidad al usuario</li> </ul>	<b>22.</b> Implementar mecanismos para una atención de calidad a los usuarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un plan para la mejora continua de la atención al usuario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución anual de la calidad atención al usuario</li> </ul>
	Asesoría legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con servicio de asesoría legal por falta de presupuesto institucional.</li> </ul>	<b>23.</b> Contar con un servicio de asesoría legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de asesoría legal para atender los casos que requiere la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de atención adecuada y oportuna de los casos legales</li> </ul>



**VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES**

**6.1 MATRIZ DE METAS MULTIANUALES**

**Cuadro 26: Matriz de indicadores de logro y metas multianuales**

TIPOS DE PROCESOS	MACRO PROCESO	PROCESO	HALLAZGO DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	INDICADORES	METAS MULTIANUALES			
							2024	2025	2026	2027
ESTRATÉGICO	Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pocos mecanismos para la identificación de las necesidades y/o expectativas de los grupos de interés.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>diseñar e implementar instrumentos para identificar las necesidades y/o expectativas del grupo de interés.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación de instrumentos para la identificación de necesidades formativas de los grupos de interés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero de instrumentos diseñados e implementados para la identificación de necesidades formativas de los grupos de interés.</li> </ul>				
		Gestionar condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de conflictos y riesgos que dificultan el proceso educativo</li> <li>Escaso compromiso de un grupo de actores institucionales en las actividades de gestión.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>motivar la participación de todos los integrantes de la organización para el logro de la visión</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar estrategias para fomentar la participación de todos los integrantes de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación porcentual de participantes en las actividades de gestión</li> </ul>				
		Gestionar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algunos actores institucionales presentan resistencia al cambio</li> <li>El clima organizacional requiere mejoras.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>desarrollar cambios planeados para reducir la resistencia al cambio.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar estrategia de cambio planeado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero de estrategias diseñadas e implementadas para facilitar el cambio planeado</li> </ul>				

	Gestión de calidad	Gestión concertada de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento respecto a la calidad y acreditación por parte de algunos actores de la institución</li> <li>Desconocimiento de las CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD Y ACREDITACIÓN.</li> </ul>	4. Diseñar un plan de implementación de las condiciones básicas de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de las condiciones básicas de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones ejecutadas para implementar las condiciones básicas de calidad.</li> </ul>				
		Monitorear	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se cuenta con mecanismos de monitoreo y evaluación permanente de las condiciones básicas y estándares de calidad</li> </ul>	5. Diseñar y ejecutar un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a las condiciones básicas de calidad y a los estándares de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación del sistema de seguimiento y evaluación a la implementación a las condiciones básicas y estándares de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de casos implementados de seguimiento y evaluación a la implementación a las condiciones básicas de calidad y a los estándares</li> </ul>				
		Retroalimentar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitaciones económicas para implementar planes de mejora (Biblioteca virtual, Repositorio institucional, Centro de referencias, infraestructura y equipamiento), los cuales no se han actualizado desde antes de la pandemia.</li> <li>Limitada práctica en la devolución sistemática de información de monitoreo y evaluación, así como en la identificación de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>	6. Incrementar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar acciones estratégicas para gestionar el financiamiento de los planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación porcentual de financiamiento en la ejecución de planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>				
MISIONAL	Gestión de la formación	Admisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se cuenta con estudios de mercado</li> <li>Limitada difusión de nuestras carreras</li> <li>Un sector de ingresantes no cuenta con el perfil diseñado</li> </ul>	7. Gestionar la aprobación de carreras de formación docente de acuerdo a las autorizadas en la actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación de estrategias para reclutar y seleccionar postulantes con un mejor perfil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación porcentual de ingresantes que cuentan con el perfil exigido</li> </ul>				

		Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repositorio y biblioteca virtual en ejecución</li> <li>• Escasos recursos y materiales educativos</li> </ul>	<p><b>8.</b> Incrementar acciones de fortalecimiento de las competencias de los formadores IESP - Pomabamba</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación anual de acciones de fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes</li> </ul>				
		Práctica preprofesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo de duración de los convenios al ser anual es muy corto.</li> <li>• Limitada comunicación y coordinación entre los docentes formadores de practica y los docentes que apoyan en la práctica en EBR.</li> <li>• Los documentos de gestión y los instrumentos para cada proceso de la practica requieren evaluación y actualización</li> </ul>	<p><b>9.</b> fortalecer el perfil profesional del docente formador de la práctica y los vínculos de colaboración con las instituciones de EBR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de los convenios interinstitucionales para la mejora de las practicas preprofesionales del estudiante</li> <li>• Diseño, implementación y evaluación de talleres de fortalecimiento a los docentes formadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de actividades de fortalecimiento desarrolladas con las instituciones de EBR</li> <li>• Porcentaje de docentes participantes en los talleres</li> </ul>				
		Participación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen cruces de horarios de trabajo y estudios que dificultan la disponibilidad de los estudiantes</li> <li>• Un gran sector de los estudiantes no demuestra compromiso para asumir cargos representativos.</li> </ul>	<p><b>10.</b> Diseñar y desarrollar estrategias para motivar la participación de los estudiantes y el compromiso para las actividades de mejora institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño e implementación de estrategias para la motivación de los estudiantes con la finalidad de mejorar los niveles de participación en las actividades de mejora institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de estrategias de motivación dirigidas a los estudiantes para la mejora continua.</li> </ul>				

	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de estrés y problemas emocionales en un sector del alumnado</li> <li>• Dificultades de conectividad y uso de herramientas virtuales</li> <li>•</li> </ul>	<p><b>12.</b> optimizar los servicios de tutoría y apoyo pedagógico para mejorar la atención de los alumnos con necesidades pedagógicas y emocionales de los alumnos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias para la mejora del sistema de apoyo pedagógico y tutoría para brindar mejor servicio a los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de estudiantes que expresan satisfacción con los servicios del sistema de tutoría</li> </ul>				
	Investigación e innovación en la formación inicial docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El repositorio digital para albergar los trabajos de investigación e innovación se encuentra en implantación</li> <li>• La biblioteca digital se encuentra en implementación</li> <li>• Los trabajos de investigación de los estudiantes no son sistematizados</li> <li>• Alumnos con recursos económicos limitados para desarrollar y sustentar los trabajos de investigación</li> <li>• Un sector de estudiantes presenta dificultades para la redacción y el manejo de las reglas APA</li> <li>• No se cuenta con un plan de estímulos y reconocimientos que promuevan</li> <li>•</li> </ul>	<p><b>13.</b> diseñar un plan de mejora del monitoreo y acompañamiento en el desarrollo de las investigaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias de monitoreo y acompañamiento en la ejecución de las investigaciones</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de trabajos de investigación e innovación culminados oportunamente</li> <li>•</li> </ul>				

	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se cuenta con un plan de reconocimientos y estímulos a las practicas exitosas de los docentes formadores</li> <li>Escaso monitoreo de parte de los docentes formadores en relación a las auto evaluaciones y el plan de desarrollo académico</li> </ul>	<p><b>14.</b> Mejorar el desempeño de los docentes formadores en relación a los procesos formativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de plan de monitoreo, acompañamiento y reconocimiento del as practicas educativas de los docentes formadores</li> <li>Fortalecimiento en el plan curricular y el manejo de herramientas digitales.</li> <li>Implementación del Plandemonitoreo, acompañamiento y reconocimiento de las prácticas educativas de los docentes formadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de programas capacitaciones a los docentes formadores</li> <li>Variación anual de docentes formadores que mejoran su práctica educativa.</li> </ul>				
		Investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pocas investigaciones realizadas por los docentes.</li> <li>Publicaciones mínimas de producciones e investigaciones de los docentes.</li> <li>No se sistematizan los trabajos de investigación para su presentación y publicación</li> <li>Los docentes encuentran limitaciones de tiempo para realizar la investigación</li> </ul>	<p><b>15.</b> Incrementar producción investigaciones</p>	<p>Diseño y ejecución de un plan de fortalecimiento y acompañamiento a los docentes formadores para la producción de investigaciones e innovaciones.</p>	<p>Número de trabajos investigaciones e innovaciones a cargo de los docentes de la institución</p>				

	Gestión de la formación continua	La gestión de programas de formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aun no se cuenta con el licenciamiento</li> <li>•</li> </ul>	<b>16.</b> concluir con los requisitos exigidos para el licenciamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y presentar la documentación exigido para el licenciamiento.</li> </ul>	• Logro del licenciamiento.				
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Bienestar y Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto porcentaje de estudiantes y personal con problemas personales y familiares.</li> <li>• Lo estudiantes tienes poco desarrollo de sus habilidades para el emprendimiento y la empleabilidad.</li> <li>•</li> </ul>	<b>17.</b> Diseñar programas de prevención e intervención frente a las necesidades de los estudiantes y el personal de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un programa para la atención de las necesidades de los estudiantes y personal</li> <li>• Diseño de un programa para fortalecer el emprendimiento de los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variación del porcentaje de satisfacción con los programas de bienestar.</li> <li>Número de estudiantes satisfechos con el programa de emprendimiento</li> </ul>				

		Seguimiento a egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información desactualizada de los egresados de los últimos años</li> <li>• Escasa coordinación y comunicación con la asociación de egresados</li> <li>• La asociación de egresados no cuenta con un plan de trabajo</li> </ul>	<b>18.</b> Implementar el Sistema de seguimiento al egresado.	• Implementación del Sistema de seguimiento al egresado de la institución.	• Número de actividades ejecutadas desarrolladas para la implementación del sistema de seguimiento al egresado				
D E	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de gastos sin la priorización de las necesidades institucionales.</li> <li>• Poca difusión de la gestión y manejo de los recursos</li> <li>• Presentación de presupuestos por parte de las áreas fuera de los plazos establecidos</li> </ul>	<b>19.</b> Gestionar de manera eficiente y transparente el manejo económico y financiero	Diseño y ejecución del plan de gestión de recursos económicos y financieros.	Publicación semestral de la ejecución semestral.				
SOPORTE		Gestión Logística y abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumpliendo de los procedimientos para la adquisición de productos</li> <li>• No se cuenta con el cuadro de priorización</li> <li>• Requerimiento de bienes y servicios fuera de los plazos establecidos.</li> </ul>	<b>20.</b> diseñar un plan de mejora de la gestión logística y abastecimiento.	• Variación anual del cumplimiento de las acciones del plan de gestión.	• Variación anual del cumplimiento de las acciones del plan de gestión logística y abastecimiento.				
		Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima de trabajo poco favorable</li> <li>• No existe un sistema eficiente de evaluación del desempeño del personal</li> <li>• Un sector del personal que no asume con responsabilidad sus funciones</li> </ul>	<b>21.</b> gestionar eficientemente el sistema de desarrollo del talento humano	• Implementación de un sistema de desarrollo del talento humano	• Evolución anual de estrategias de mejora de sistema de talento humano				
		Gestión de Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No asigna los recursos necesarios</li> <li>• Inadecuado desarrollo del sistema de información y</li> </ul>	<b>22.</b> diseñar el sistema de información y comunicación	• Implementación	• Nivel e satisfacción de los usuarios del sistema de				

			comunicación ara el desarrollo de procesos administrativo y pedagógicos			información y comunicación				
		Atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuarios insatisfechos con el servicio del trámite documentario porque no existen flujogramas que orienten diversos trámites y procesos</li> <li>• Desconocimiento del libro de reclamaciones</li> <li>• Poca disponibilidad del personal administrativo para brindar una atención de calidad al usuario</li> </ul>	<b>23.</b> Implementar mecanismos para una atención de calidad a los usuarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un plan para la mejora continua de la atención al usuario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución anual de la calidad atención al usuario</li> </ul>				
		Asesoría legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con servicio de asesoría legal por falta de presupuesto institucional.</li> </ul>	<b>24.</b> Contar con un servicio de asesoría legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de asesoría legal para atender los casos que requiere la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de atención adecuada y oportuna de los casos legales</li> </ul>				



## 6.2 MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CON PLANES DEL SECTOR

**Cuadro 27: Articulación de objetivos estratégicos con planes del sector**

TIPOS DE PROCESOS	MACRO PROCESO	PROCESO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	POLÍTICA, PLAN, PROGRAMA U OBJETIVO QUE SE ARTICULA	LINEAMIENTO/PROPÓSITO/ ACCIÓN ESTRATÉGICA/RESULTADO S7INDICADORES	TIPO DE ENTIDAD (GOBIERNO NACIONAL,GOBIERNO REGIONAL O GOBIERNO LOCAL)
ESTRATÉGICO	Gestión de la dirección	Gestionar necesidades formativas.	1. diseñar e implementar instrumentos para identificar las necesidades y/o expectativas del grupo de interés.	Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036	<p><b>OE3. Directivos y gestores</b> Los equipos directivos y otros gestores y actores que intervienen en el proceso de aprendizaje facilitan y conducen experiencias educativas con profesionalismo, compromiso y comprensión de las necesidades de estudiantes, docentes, personal administrativo y sus entornos.</p> <p><b>OE5. Cierre de brechas</b> Promover de manera efectiva el ejercicio de la ciudadanía y fortalecer el compromiso con la democracia, el reconocimiento y valoración de la diversidad y la cohesión social mediante todas las experiencias educativas;</p>	Gobierno Nacional

		Gestionar condiciones favorables	2. motivar la participación de todos los integrantes de la organización para el logro de la visión	Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036	<b>OE3. Directivos y gestores</b> Los equipos directivos y otros gestores y actores que intervienen en el proceso de aprendizaje facilitan y conducen experiencias educativas con profesionalismo, compromiso y comprensión de las necesidades de estudiantes, docentes, personal administrativo y sus entornos.	Gobierno Nacional
		Gestionar el cambio	3. desarrollar cambios planeados para reducir la resistencia al cambio.	Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036	<b>OE7. Autonomía de las I.I.EE.</b> Asegurar que las instituciones educativas se conviertan en espacios socialmente valorados a los que se aspira llegar no solo por su solvencia académica, sino también por ser espacios donde se promueve la reflexión y el encuentro entre los diversos sectores de la sociedad peruana	Gobierno Nacional
	Gestión de calidad	Gestión concertada de calidad	4. Diseñar un plan de implementación de las condiciones básicas de calidad.	Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036	<b>OE7. Autonomía de las I.I.EE.</b> Asegurar que las instituciones educativas se conviertan en espacios socialmente valorados a los que se aspira llegar no solo por su solvencia académica, sino también por ser espacios donde se promueve la reflexión y el encuentro entre los diversos sectores de la sociedad peruana	Gobierno Nacional
		Monitorear y evaluar	5. Diseñar y ejecutar un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a las			

			condiciones básicas de calidad y a los estándares de calidad		los niveles de gobierno, incluyendo aquellos que resulten de la implementación de mejoras en la eficiencia de la gestión (reordenamiento territorial	
	Retroalimentar		6. Incrementar el presupuesto institucional para los planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales			

MISIONAL	Gestión de la formación	Admisión	7. Gestionar la aprobación de carreras de formación docente de acuerdo a las autorizadas en la actualidad	Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036	<b>OE 5 Cierre de brechas</b> Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que puedan desarrollar sus aprendizajes en un entorno libre de estereotipos y	Gobierno Nacional
----------	-------------------------	----------	---	---	---	-------------------

				<p>violencia, incentivando su participación en todos los campos del conocimiento, y tomando medidas positivas en el involucramiento de los hombres en tareas y disciplinas vinculadas al cuidado; y a las mujeres en campos como la ciencia y la tecnología, donde existen mayores brechas</p> <p>Proyecto Educativo Regional – Ancash</p>	<p>Dotar a las instituciones educativas de la autonomía pedagógica, financiera y administrativa necesaria para diseñar y conducir las experiencias educativas pertinentes a cada entorno local (considerando su lengua, cultura e historia).</p> <p><b>OE 7. Autonomía de las I.E.E.</b></p> <p><b>OER 1: PRODUCTIVIDAD E INNOVACIÓN</b></p>	<p>Gobierno Nacional</p> <p>Gobierno regional</p>
--	--	--	--	--	--	---

		Formación Académica	<p><b>8.</b> Incrementar acciones de fortalecimiento de las competencias de los formadores IESP - Pomabamba</p>	<p>Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036</p> <p>Proyecto Educativo Nacional – PEN al 2036</p> <p>Proyecto Educativo Regional – Ancash</p>	<p><b>OE 2. Docentes</b> Ejercen de modo colegiado su mejor juicio profesional para ajustar los procesos de enseñanza aprendizaje a las necesidades de sus estudiantes</p> <p><b>OE 6. Trayectorias educativas</b> Mejorar y/o generar mecanismos para evaluar, reconocer y certificar aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida de las personas en cualquier espacio, incluyendo los entornos virtuales y durante el desarrollo de actividades productivas.</p> <p><b>OER13. RESPETO Y VALORACIÓN RECÍPROCA</b></p> <p>Fomentar, reconocer la diversidad cultural de Ancash para que se gobierne y conviva de manera inclusiva y respetuosa, de esa manera las políticas y programas atiendan la realidad y promuevan la valoración con un diálogo intercultural basándose en el respeto aportando al ciudadano valores como la tolerancia, la cooperación y el aprecio sincero hacia los demás</p>	<p>Gobierno Nacional</p> <p>Gobierno Regional</p>
--	--	---------------------	---	---	--	---

		Práctica preprofesional	<p><b>9.</b> fortalecer el perfil profesional del docente formador de la práctica y los vínculos de colaboración con las instituciones de EBR</p>	<p>Proyecto Educativo Regional– Ancash</p>	<p><b>OE: 2 Docentes</b></p> <p>Ejercen de modo colegiado su mejor juicio profesional para ajustar los procesos de enseñanza aprendizaje a las necesidades de sus estudiantes</p> <p><b>OER3.PRODUCTIVIDAD E INNOVACION E INNOVACIÓN</b></p> <p>Implementar un programa de formación inicial docente en las escuelas de educación superior pedagógica, plataformas digitales y centros de emprendimiento productivo, tal como un equipo de gestión, que permita articular la práctica pre profesional y la investigación.</p>	<p>Gobierno Nacional</p> <p>Gobierno Regional</p>
			<p><b>10.</b> Diseñar y desarrollar estrategias para motivar la participación de los estudiantes y el compromiso para las actividades de mejora institucional</p>	<p>Proyecto Educativo Nacional- PEN al 2026</p> <p>Proyecto Educativo Regional– Ancash</p>	<p><b>OE 5: Cierre de brechas</b></p> <p>Promover de manera efectiva el ejercicio de la ciudadanía y fortalezca el compromiso con la democracia, el reconocimiento y valoración de la diversidad y la cohesión social mediante todas las experiencias educativas;</p> <p><b>OER11. FORMA DE VIDA Democracia.</b></p> <p>Fortalecer la praxis social basada en la democracia como una forma de vida, como una construcción colectiva y permanente que requiere recrearse como proyecto social y político, para el ejercicio de la ciudadanía como status jurídico y legal del estado peruano, sus diversas naciones, de un orden social supranacional,</p>	<p>Gobierno Nacional</p> <p>Gobierno Regional</p>
		Participación institucional				

				incrementando el nivel de participación de los individuos en sus comunidades	
--	--	--	--	--	--

		Desarrollo Personal	11. optimizar los servicios de tutoría y apoyo pedagógico para mejorar la atención de los alumnos con necesidades pedagógicas y emocionales de los alumnos	<p>Proyecto Educativo Nacional- PEN al 2036</p> <p><b>PROPOSITO 3: BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL</b></p>	<p><b>PROPÓSITO 3: Bienestar socioemocional</b></p> <p>La educación nos habilita para conocernos y valorarnos entre nosotros mismos, autorregular nuestras emociones y comportamientos, establecer relaciones humanas sanas, identificar propósitos y sentido en lo que hacemos y lidiar con retos diversos, tanto para alcanzar nuestro desarrollo personal como para la convivencia. Asimismo, toma en cuenta que la cognición, el estado físico, la emoción y el desarrollo espiritual son aspectos indisolubles para desarrollar todo nuestro potencial individual y colectivo.</p> <p><b>OER6. Trayectoria personal y social.</b></p>	Gobierno Nacional
				<p>Proyecto educativo Regional- Ancash</p> <p>Programas centrados en garantizar la inclusión educativa de los alumnos de poblaciones específicas</p> <p><b>OER10: Calidad de vida.</b></p> <p>Implementar programas de salud mental, escucha psicológica</p>	Gobierno Regional	



		Investigación e innovación en la formación inicial docente.	<b>12.</b> diseñar un plan de mejora del monitoreo y acompañamiento en el desarrollo de las investigaciones.	Proyecto Educativo Nacional- PEN al 2036	<b>OE 10. Investigación y desarrollo.</b> Fomentar activamente el desarrollo de investigaciones educativas, con particular énfasis en los aspectos vinculados al aprendizaje a lo largo de la vida	Gobierno Nacional
--	--	---	--	--	---	-------------------

	Gestión del desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias	13. Mejorar el desempeño de los docentes formadores en relación a los procesos formativos	Proyecto educativo Nacional- PEN al 2036	<p><b>OE 2: DOCENTES</b></p> <p>Ejercen de modo colegiado su mejor juicio profesional para ajustar los procesos de enseñanza aprendizaje a las necesidades de sus estudiantes.</p>	Gobierno Nacional
					<p><b>OE 7: AUTONOMÍA DE LAS ILEE</b></p> <p>Asegurar que las instituciones educativas se conviertan en espacios socialmente valorados a los que se aspira llegar no solo por su solvencia académica, sino también por ser espacios donde se promueve la reflexión y el encuentro entre los diversos sectores de la sociedad peruana</p>	Gobierno Nacional
				Proyecto Educativo Regional- Ancash	<p>OER 5: Trayectoria personal y social. Programas centrados en el mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p>	Gobierno Regional

	Investigación e innovación en el desarrollo profesional	<b>14.</b> Incrementar producción investigaciones	Proyecto Educativo Nacional- PEN al 2036	<b>OE 10: INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.</b> Fomentar activamente el desarrollo de investigaciones educativas, con particular énfasis en los aspectos vinculados al aprendizaje a lo largo de la vida, así como a la garantía universal y equitativa del derecho a la educación; y propender a que los docentes de la educación superior produzcan e intercambien conocimientos actualizados y relacionados con la realidad, desafíos y aspiraciones sociales, tecnológicos y productivos del país y del mundo tanto en su institución como mediante comunidades científicas del ámbito nacional e internacional	Gobierno Nacional
--	---	---	--	--	-------------------

	Gestión de la formación continua	La gestión de programas de formación continua	15. concluir con los requisitos exigidos para el licenciamiento	Proyecto Educativo Nacional- PEN al 2036	<b>OE 2: DOCENTES</b> Adecuar la formación continua de docentes para todo el sistema educativo (formación en servicio para docentes de la educación básica) .... así como promover espacios de reflexión sobre la práctica profesional que permitan modificar creencias y concepciones subyacentes que podrían atentar contra las finalidades públicas de la educación	Gobierno Nacional
	Promoción del bienestar y empleabilidad	Bienestar y Empleabilidad	16. Diseñar programas de prevención e intervención frente a las necesidades de los estudiantes y el personal de la institución.	PER- ANCASH. OER: 4. TRAYECTORIA PERSONAL Y SOCIAL.  Proyecto educativo Regional-Áncash	<b>OER: 4. Trayectoria personal y social</b> Implementar programas centrados en garantizar la inclusión educativa de estudiantes con características específicas y particulares. <b>OER: 12. Respeto y valoración recíproca</b> Discriminación y violencia	Gobierno Regional
		Seguimiento a egresados	17. Implementar el Sistema de seguimiento al egresado.	Proyecto educativo Nacional- PEN al 2036	<b>OE 6: Trayectorias educativas</b> Mejorar y/o generar mecanismos para evaluar, reconocer y certificar aprendizajes adquiridos a lo largo	Gobierno Nacional

					de la vida de las personas en cualquier espacio, incluyendo los entornos virtuales y durante el desarrollo de actividades productivas.	
--	--	--	--	--	--	--

DE  SOPORTE	Gestión de procesos de soporte	Gestión de recursos económicos y financieros	<b>18.</b> Gestionar de manera eficiente y transparente el manejo económico y financiero	Proyecto Educativo Nacional- PEN al 2036	<b>OE 8: Financiamiento</b> Un financiamiento público suficiente que prioriza la asignación de recursos según la diversidad de necesidades garantizando equidad, transparencia y rendición de cuentas	Gobierno nacional
		Gestión Logística y abastecimiento	<b>19.</b> diseñar un plan de mejora de la gestión logística y abastecimiento.	Proyecto Educativo Nacional- PEN al 2036	<b>OE 8: Financiamiento</b> Un financiamiento público suficiente que prioriza la asignación de recursos según la diversidad de necesidades garantizando equidad, transparencia y rendición de cuentas.	Gobierno nacional

		Gestión de Personas	20. gestionar eficientemente el sistema de desarrollo del talento humano	Proyecto Educativo Nacional -PEN al 2036	<p><b>OE: Directivos</b></p> <p>Los equipos directivos y otros gestores y actores que intervienen en el proceso de aprendizaje facilitan y conducen experiencias educativas con profesionalismo, compromiso y comprensión de las necesidades de estudiantes, docentes, personal administrativo y sus entornos</p> <p><b>OE 6: Trayectorias educativas</b></p> <p>Mejorar y/o generar mecanismos para evaluar, reconocer y certificar aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida de las personas en cualquier espacio, incluyendo los entornos virtuales y durante el desarrollo de actividades productivas.</p>	Gobierno nacional
		Gestión de Recursos Tecnológicos	21. diseñar el sistema de información y comunicación	Política de Modernización de la Gestión Pública	<p><b>OBJETIVO 8.</b></p> <p>Promover el gobierno electrónico a través del uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como soporte a los procesos de planificación, producción y gestión de las entidades públicas permitiendo a su vez consolidar propuestas de gobierno abierto</p> <p><b>OE 4 Sociedad</b></p> <p>Impulsar en las experiencias educativas el uso pertinente, pedagógico y generalizado de los</p>	<p>Presidencia del Consejo de ministros</p> <p>Gobierno Nacional</p>

				<p>medios de comunicación y de nuevas y diversas tecnologías en formatos y medios accesibles para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje, la construcción de conocimiento, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo de una ciudadanía informada</p> <p><b>OER20. Sociedad de la información y del conocimiento</b></p> <p>Proyecto Educativo Regional -Ancash.</p>	<p>Reducir la brecha digital de la zona andina y/o rural en el acceso a una red de alta velocidad de internet, además, los medios de comunicación como la tv y radio coadyuben al logro de una educación híbrida de calidad. Construir entornos favorables a la era de la información y del conocimiento de las comunidades virtuales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la región Ancash.</p>	<p>Gobierno Regional</p>
--	--	--	--	---	---	--------------------------

	Atención al usuario	22. Implementar mecanismos para una atención de calidad a los usuarios	• Política de Modernización de la Gestión Pública	<b>OBJETIVO 4.</b> Implementar la gestión por procesos y promover la simplificación administrativa en todas las entidades públicas a fin de generar resultados positivos en la mejora de los procedimientos y servicios orientados a los ciudadanos y empresas	Presidencia del Consejo de ministros Gobierno Nacional
	Asesoría legal	23. Contar con un servicio de asesoría legal			



## VII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

La gestión pedagógica, de acuerdo a los Lineamientos Académicos Generales (LAG), es el quehacer coordinado de acciones y recursos que buscan direccionar y potenciar los procesos de la gestión académica y de la gestión curricular con el fin de cumplir los objetivos de aprendizaje. Incluye directrices pedagógicas sobre el perfil de egreso, los programas de estudio, planes de estudio y evaluación de aprendizajes. Se constituye en el marco general para el Proyecto Curricular Institucional.

### 7.1. Marco conceptual y metodológico

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba” en su proceso de adecuación a escuela concibe la educación como un proceso socio cultural permanente que busca la formación integral de la persona como medio fundamental de su desarrollo.

#### ¿Cuáles son los principios y fundamentos pedagógicos que se requieren?

Fundamentos curriculares:

**Epistemológicos:** pensamiento complejo, interdisciplinariedad, dialogo de saberes

**Pedagógicos:** formación basada en competencias, aprendizajes y enseñanza situada, enfoque crítico reflexivo, investigación y evaluación formativa

Enfoques de derechos, de atención a la diversidad, intercultural, de igualdad de género y ambiental **¿Qué concepciones de aprendizaje y enseñanza se adoptarán en el instituto?**

- ✓ Un aprendizaje significativo, socio crítico reflexivo y contextualizado a nuestra realidad regional, desarrollando el pensamiento complejo y crítico reflexivo
- ✓ Enseñanza: un facilitador creativo, responsable, participativo, coherente con su discurso y práctica pedagógica, con capacidad de generar aprendizajes en escenarios diversos y solución de problemas.
- ✓ Que se priorice la valoración de la diversidad, la importancia de los derechos humanos y de la democracia.

#### ¿Qué estudiantes queremos formar?

Perfil de egreso establecido por el MINEDU

El IESPP Pomabamba quiere formar a estudiantes críticos reflexivos, solidarios, con espíritu emprendedor y actitud investigadora, formados bajo un enfoque científico humanista.

#### ¿Qué acciones debemos considerar para garantizar el desarrollo de las competencias profesionales?

- Asumir responsablemente la política institucional expresada en la visión, misión y valores.
- Mejorar las estrategias metodológicas con el propósito de optimizar el pensamiento crítico, reflexivo y creativo.
- Garantizar las condiciones necesarias para desarrollar las competencias en las distintas áreas curriculares.
- **Diálogo de saberes.** El DCBN (2019) lo define como: “Es un proceso que establece una interrelación de sistemas, de saberes y conocimientos de diferentes tradiciones culturales

construidas y aprendidas teniendo en cuenta el contexto social, cultural y productivo de cada pueblo” (p.47). Delgado, Rist (2016).

- **Aprendizaje y enseñanza situada.** Para los autores Hernández & Díaz (2015) el Aprendizaje Situado es “un proceso cognitivo y conductual que permite a un sujeto aprehender la realidad de su entorno para atenderlo epistemológicamente y afirmar nuevamente en la realidad de conocimientos aplicados” (p.69).

El DCBN (2019) afirma: Por su parte, la enseñanza situada de la formación por competencias también integra elementos del cognitivismo y el socio constructivismo. De las teorías cognitivistas se rescata el interés por cómo se adquiere el conocimiento, cómo la información recibida es procesada, organizada en estructuras mentales, y aplicada a la resolución de problemas. Del socio constructivismo se enfatiza el rol activo del aprendiz en la construcción progresiva de conocimientos a través de su experiencia, vinculándola con aprendizajes previos y fomentándose, al mismo tiempo, la autonomía y la mediación e interacción con los demás para la generación de aprendizajes (...). Por ello, la enseñanza situada le otorga una gran importancia al contexto y al conocimiento de las características individuales y la forma en que socializan los estudiantes. (p.49)

### ¿Qué consideraciones debemos tener para orientar el proceso de evaluación de aprendizajes?

- Evaluación diagnóstica, de proceso, formativa y sumativa que responda a la naturaleza del área y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Evaluación basada en dominio de competencias y criterios de desempeño.
- Socialización y construcción de instrumentos de evaluación con los estudiantes.
- La retroalimentación oportuna en función a los resultados de la evaluación.
- El enfoque de evaluación prioriza la identificación y valoración de los niveles de desarrollo de las competencias de los estudiantes para poder realizar una retroalimentación oportuna orientada a la mejora permanente. La evaluación formativa tiene como referencia los estándares de la formación inicial docente que establecen los niveles de desarrollo de cada una de las competencias establecido en el DCBN (DCBN, 2019, p.124).

## 7.2. DIRECTRICES DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA

Subcomponente Misional	Directrices Pedagógicas
Admisión	<input type="checkbox"/> Establecer el perfil de ingreso por cada programa de estudio.
	<input checked="" type="checkbox"/> Aplicar test vocacional a los estudiantes de EBR, para verificar la aptitud vocacional para la docencia. <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollar campañas de difusión masiva de las carreras ofertadas y los perfiles establecidos. <input checked="" type="checkbox"/> Diseñar instrumentos adecuados para evaluar el perfil de los postulantes en función a matrices objetivas y coherentes. <input checked="" type="checkbox"/> Preparar a los equipos aplicadores del examen de

		<p>admisión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Implementar adecuadamente programa de nivelación académica.</li> </ul>
<b>Gestión de la Formación Inicial</b>	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Seleccionar para cargos directivos y jerárquicos según el perfil establecido en el reglamento institucional.</li> <li>✓ Renovar periódicamente los cargos directivos y jerárquicos.</li> <li>✓ Asignar las áreas curriculares según la especialidad y capacitación profesional.</li> <li>✓ Implementar talleres de fortalecimiento en gestión educativa.</li> </ul>
	Práctica Pre-Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reestructurar el reglamento de práctica profesional.</li> <li>✓ Elaborar y validar los instrumentos de práctica.</li> <li>✓ Seleccionar los centros asociados de la práctica que reúnan requisitos</li> <li>✓ Capacitar a los docentes en los enfoques pedagógicos e innovaciones curriculares.</li> <li>✓ Alinear los contenidos de las áreas a los cambios curriculares en EBR. <input type="checkbox"/> Articular la práctica con la investigación y gestión.</li> <li>✓ Propiciar reuniones pedagógicas de interaprendizaje con los docentes de los centros asociados y especialistas de la UGEL Pomabamba.</li> <li>✓ Designar un docente coordinador de la práctica pre profesional por especialidad.</li> </ul>
	Participación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Planificar, ejecutar y evaluar la participación institucional de los estudiantes, docentes en actividades internas y externas.</li> </ul>
	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promover jornadas de práctica de valores éticos y morales.</li> <li>✓ Desarrollar capacidades emprendedoras, de diálogo y gestión.</li> <li>✓ Generar entornos favorables para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>✓ Brindar apoyo pedagógico a estudiantes con bajo rendimiento académico.</li> </ul>

	Investigación e Innovación en la Formación Inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborar y aprobar el reglamento de investigación y titulación del IESPP “Pomabamba”</li> <li>✓ Elaborar y aprobar la línea de investigación de la institución.</li> <li>✓ Garantizar las asesorías en el desarrollo de los trabajos de investigación.</li> <li>✓ Establecer el mapa de proceso del desarrollo del proceso de investigación y titulación.</li> </ul>
<b>Gestión del Desarrollo Profesional</b>	Fortalecimiento de Capacidades de docentes formadores y directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborar diagnóstico desde las necesidades formativas de los docentes.</li> <li>✓ Implementar planes anuales para el fortalecimiento de la formación profesional de los docentes en los nuevos principios y enfoques pedagógicos.</li> <li>✓ Evaluar la aplicación de las competencias adquiridas en el programa de fortalecimiento profesional.</li> </ul>
	Investigación e Innovación en Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organizar capacitaciones en materia de investigación e innovación pedagógica.</li> <li>✓ Promover las acciones de investigación de los docentes como parte de sus horas no lectivas.</li> <li>✓ Crear el fondo presupuestal para fomentar las investigaciones de docentes y estudiantes.</li> <li>✓ Implementar mecanismos para que los procesos de investigación realizados por los docentes se culminen.</li> </ul>
<b>Gestión de la Formación Continua</b>	Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organizar programas de formación continua que respondan a las necesidades formativas de los docentes.</li> <li>✓ Elaborar diagnóstico de las necesidades formativas.</li> <li>✓ Implementar planes de trabajo para la formación continua.</li> <li>✓ Difundir el programa de servicio de formación continua para docentes.</li> </ul>
	Investigación e Innovación en la Formación Continua para docentes en ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Orientar a docentes en ejercicio para la realización de investigaciones e innovaciones educativas.</li> </ul>
<b>Promoción del Bienestar y Empleabilidad</b>	Gestión de Bienestar para la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Brindar soporte socioemocional a miembros de la comunidad educativa que lo requieran.</li> <li>✓ Elaborar planes para el bienestar de los estudiantes.</li> <li>✓ Conformar un comité de defensa del estudiante.</li> </ul>

	Fomento de empleabilidad para egresados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Preparar a los estudiantes para los procesos del ejercicio profesional.</li> <li>✓ Realizar estudios de mercado laboral por carreras profesionales.</li> <li>✓ Generar convenios y/o alianzas con las instituciones educativas.</li> <li>✓ Implementar talleres de empleabilidad.</li> </ul>
<b>Seguimiento a Egresados</b>	Seguimiento y apoyo a los egresados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contar con personal y estrategias de apoyo para mantener el vínculo de los egresados con la institución.</li> <li>✓ Implementar padrón de egresados.</li> <li>✓ Constituir y dar vigencia a la asociación de egresados del I.E.S.P. PPOMABAMBA.</li> <li>✓ Acoger aportes para mejorar el perfil del egresado.</li> <li>✓ Realizar visita de estudio y/o intercambio de experiencias con estudiantes egresados del I.E.S.P.P-POMABAMBA.</li> <li>✓ Organizar encuentros académicos y sociales entre egresados.</li> </ul>

## VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

### 8.1. PRINCIPIOS DE GESTIÓN

La implementación de un Sistema de Gestión de Calidad ofrece grandes beneficios a una organización, siempre que se asuman compromisos de cambios sustanciales, la gestión institucional integrará en su quehacer estos ocho principios:

1. **Enfoque centrado en el estudiante y los grupos de interés.** Este principio lo que nos dice básicamente es que los estudiantes son lo primero por lo tanto deben entender sus necesidades presentes y futuras, por lo que se debe de hacer todo el esfuerzo posible para satisfacer sus necesidades y exceder sus expectativas.

Aplicar este principio se traduce en el I.E.S.P. Pomabamba Investigar y entender las necesidades de los estudiantes y sus expectativas, en asegurar el logro de objetivos institucionales estén ligados con las expectativas de los grupos de interés

2. **Liderazgo En el IESPP Pomabamba.** Debe de haber líderes que permitan crear un ambiente donde el personal interno se involucre con el logro de los objetivos de la organización; los líderes establecen unidad de propósito y dirección para la organización. Aplicar este principio se traduce en considerar las necesidades de todas las partes interesadas incluyendo los estudiantes, directivos, docentes, administrativos, comunidades locales y la sociedad en su conjunto. Establecer una visión clara del futuro de la organización.

3. **Participación del personal del IESPP Pomabamba** para que se involucren y se comprometan con los objetivos institucionales para lograr los resultados esperados. Es esencial en nuestra institución que todas las personas involucradas sean competentes, empoderadas y comprometidas.

4. **Enfoque de procesos** sistemas para la gestión. Identificar, entender y manejar procesos interrelacionados como un sistema contribuye a la efectividad y eficiencia de la organización, a través de sus objetivos

5. **Mejora continua.** La mejora continua del desempeño de las organizaciones debe ser un objetivo permanente en la organización. La mejora continua en productos, procesos y sistemas un objetivo para cada individuo en la organización.

6. **Evidencia basada en hechos para la toma de decisiones**

Las decisiones efectivas se basan en el análisis de información y datos. Aplicar este principio se traduce en asegurar que los datos y la información son lo suficientemente

actuales y disponibles, que los datos accesibles a quienes los necesitan para analizar la información y realizar la toma de decisiones

- 7. Relaciones mutuamente beneficiosas con la comunidad.** La ESPP Pomabamba y las instituciones del entorno dependen entre sí y una relación de mutuo beneficio incrementa la habilidad de ambos de crear valor, se tienen que identificar y seleccionar aliados estratégicos clave establecer desarrollo conjunto y actividades de mejora.
- 8. Gerencia relacional** Para el éxito sostenido, en nuestra institución será la fidelización de los estudiantes, docentes, personal administrativo y actores que reciben el servicio.
- 9. Accesibilidad y equidad.** En la ESPP Pomabamba. Se evidencia el enfoque inclusivo porque aborda las necesidades individuales, los intereses habilidades y antecedentes.
- 10. Conducta ética** La conducta ética se relaciona con la capacidad de la organización para crear un entorno profesional ético en el que todas las partes interesadas sean tratadas de forma equitativa, se eviten los conflictos de intereses y las actividades se lleven a cabo en beneficio de la sociedad.
- 11. Seguridad y protección de los datos** En la ESPP crea un ambiente donde todas las partes interesadas pueden interactuar en nuestra institución con plena confianza de que mantienen el control sobre el uso de sus propios datos, y que la organización educativa tratará sus datos con el cuidado y confidencialidad adecuadas.

## **8.2. RELACIÓN DEL MODELO DE SERVICIO EDUCATIVO Y EL SGC**

El modelo de servicio educativo MSE de acuerdo al numeral 2 del artículo 80 del reglamento de Ley N<sup>a</sup> 30512, el modelo de las ESP contiene componentes pedagógicos y de gestión institucional. Estos componentes se desarrollan a través de los subcomponentes estratégicos, misionales y de soporte, los cuales interactúan entre su bajo una lógica sistémica

Esquema Básico de Mapa de Procesos



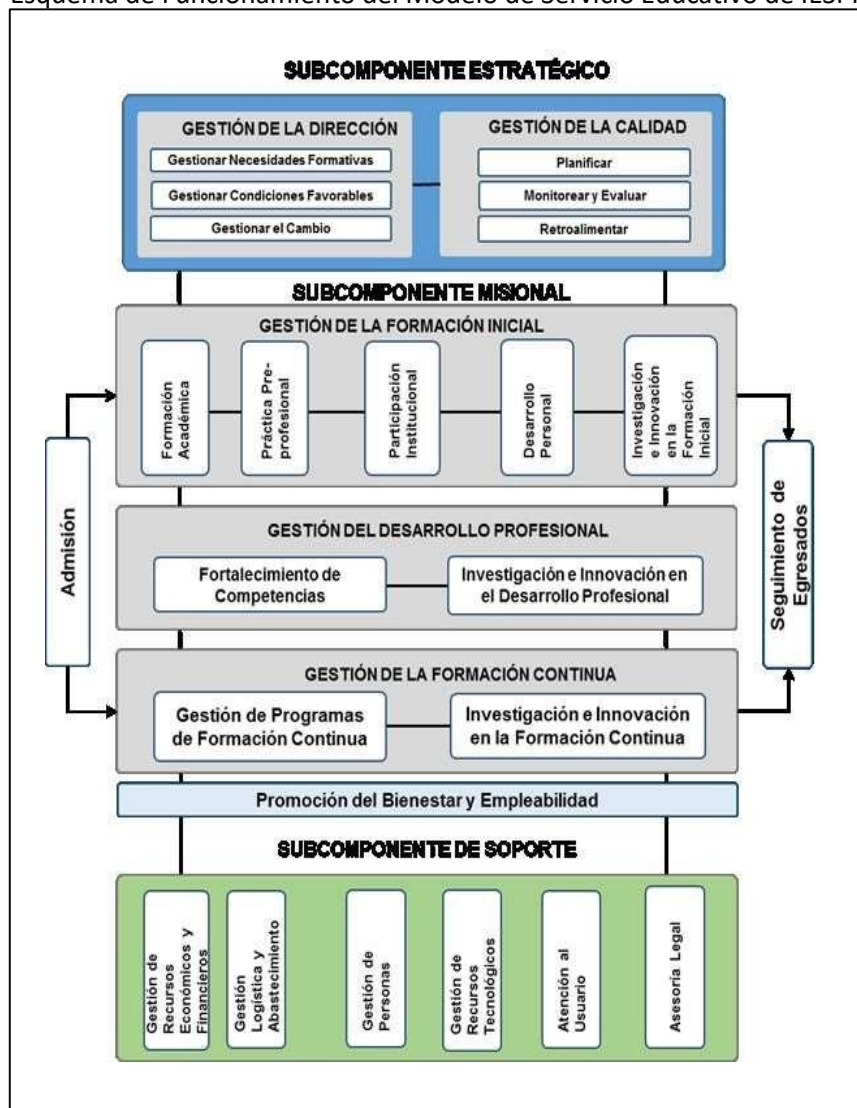
Fuente: Secretaría de Gestión Pública Presidencia Consejo de

El subcomponente estratégico define y despliega las estrategias y objetivos de la ESPP Pomabamba Orienta al resto de los subcomponentes e interviene en la visión de la institución. Lidera la gestión de los subcomponentes misional y de soporte.

El subcomponente misional corresponde a la prestación de los servicios educativos que se desarrollan a través de la formación docente (inicial y continua) guardando interrelación con el subcomponente estratégico y de soporte .finalmente el subcomponente de soporte abarca las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de los subcomponentes anteriores , brindando los recursos de manera oportuna y eficiente, sobre todo aquellos ligados a la persona y gestión de recursos económicos y financieros.

Los subcomponentes conllevan a cumplir todas las Condiciones básicas de calidad. CBC interrelación de los subcomponentes estratégico, misionales y de soporte en el MSE, se expresan a través del siguiente esquema





Fuente R.M. N° -20182 MINEDU, que crea el MSE de EESP.MINEDU,

### 8.3. CONCEPTOS CLAVES PARA EL DISEÑO DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

#### Diseño Organizacional

#### Criterios de Diseño Organizacional

Las instituciones utilizan los siguientes criterios para realizar el diseño organizacional:

- **Servicios Educativos que brinda:** Considerar la prestación del Servicio de Formación Inicial Docente, el Servicio Educativo para Docentes Formadores y el Servicio Educativo para Docentes en Ejercicio.

- **Nivel de Demanda de Servicios Educativos:** El Nivel de la Demanda se calcula según proyecciones del Número de Estudiantes por tipo de Programa de Estudio, cursos y programas de formación continua. Este criterio determina el tamaño del IESP/EESP.
  
- **Nivel de Cobertura de Servicios Educativos:** El Nivel de Cobertura depende de la cantidad y tipo de Programas de Estudio ofertados. Para docentes formadores y en ejercicio aplican cursos y programas de formación continua.
  
- **Estrategia y Prioridades Institucionales:** Considerar lo establecido en los objetivos, líneas estratégicas y metas multianuales, propuesta de gestión institucional y propuesta pedagógica de la EESP. Contribuye a evaluar la necesidad para independizar tareas.
  
- **Procesos a ejecutar:** Considerar los procesos que deben ejecutar los IESP/EESP según el MSE, a un nivel de desagregación suficiente para conocer su funcionamiento y contar con mayor información para dividir el trabajo.
  
- **Volumen de Trabajo:** La carga administrativa o volumen de operación requeridas de forma permanente. Comprende la cantidad y tipos de productos y servicios a generar, y el tiempo de operación necesario. Por ejemplo, si la elaboración y evaluación de proyectos de investigación implican un volumen de operación alto y es permanente, se podría optar por crear una unidad en el IESP/EESP.
  
- **Capacidad Operativa:** La Capacidad Operativa se calcula utilizando los siguientes elementos:
  - Cantidad y Tipo de Personal con vínculo laboral (docentes, puestos de gestión pedagógica y puestos administrativos). La cantidad mínima de personal en una unidad o área es de 3 profesionales, que incluye al Jefe o Coordinador, y dos Especialistas, como mínimo.
  - Número de Aulas.
  - Número de Ambientes (laboratorios, biblioteca, sala de cómputo, zona de recreación).
  - Equipamiento (número de pizarras, proyectores, etc.).
  - Mobiliario (número de carpetas).
  - Servicio Bibliotecario.

- **Nivel de Especialización de Trabajo:** Es el grado de tecnificación de los procesos o funciones a realizar. Implica la necesidad de equipos y puestos con conocimientos y competencias específicas para determinadas tareas. Un mayor nivel de especialización puede sustentar la división del trabajo a través de la creación de unidades, áreas o equipos.

Por ejemplo, si se incorpora las tecnologías de información y comunicación (TICs) en el aprendizaje, o si se implementan programas de educación a distancia, se necesitará personal especializado en la administración de plataformas virtuales de aprendizaje, ello podría implicar la creación de un equipo en Área de Administración.

- **Necesidad de ejercer supervisión o control:** En caso algunas tareas o servicios se consideren relevantes para la institución y requieran un mayor grado de supervisión o control. Por ejemplo:
  - Si se necesita mayor la calidad de atención a los usuarios en lo referido a trámite de documentos académicos (certificados de estudios, diplomas, títulos), se supervisará al personal a cargo de la atención y se controlará el tiempo empleado en la emisión de los documentos académicos. Ello puede implicar la creación de un equipo en la Secretaría Académica o una mayor especificación en las funciones.
  - Si se requiere verificar la calidad de la enseñanza, se supervisará periódicamente el desempeño de los docentes en el aula y se controlará el nivel de satisfacción de los estudiantes. Ello puede implicar una mayor especificación en las funciones de la Unidad Académica y del Área de Calidad.

La aplicación de los criterios precitados se efectúa en forma alternativa o concurrente, según corresponda.

### **Estructura Organizativa**

La estructura organizativa a nivel institucional agrupa las competencias y funciones de la institución en unidades de organización y establece las líneas de autoridad y mecanismos de coordinación para el logro de sus objetivos. En el Reglamento Institucional se desarrolla la estructura organizativa de la institución y se representa en el organigrama.

## **8.4. REGLAS PARA ESTABLECER LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

Para establecer la estructura organizativa se consideran, según corresponda, las siguientes reglas:

- a) Distribución de competencias y funciones.** - Todas las competencias y funciones que las normas sustantivas establecen para una institución, deben ser asignadas a alguna unidad de organización de ésta.
- b) Determinación de funciones.** - Las funciones específicas asignadas a cada unidad de organización se derivan de las funciones generales definidas para la institución. Para tal efecto las funciones se desagregan siguiendo una secuencia jerárquica según los niveles organizacionales con los que cuente la institución. La descripción funcional debe ser clara y comprensiva respecto del mandato asignado. Su aplicación no puede ser interpretada como una limitación para que las unidades de organización realicen otras funciones que contribuyan al cumplimiento del mandato asignado.
- c) Separación de funciones.** - Las funciones sustantivas deben estar separadas de aquellas que son de administración interna. La estructura de los órganos de línea no debe incluir órganos de administración interna.
- d) Coherencia entre asignación de competencias y rendición de cuentas.** - Una institución debe tener claramente asignadas sus competencias de modo tal que pueda determinarse la calidad de su desempeño y el grado de cumplimiento de sus funciones sobre la base de criterios de medición que tiendan a ser objetivos.
- e) No duplicidad.** - Las instituciones no deben duplicar funciones entre sí. Las funciones similares no deben ser ejercidas por más de una unidad de organización al interior de una institución, salvo cuando es en ámbitos territoriales diferentes.

## 8.5. TIPOS DE ÓRGANOS

La EESP “Pomabamba” cuenta con los siguientes tipos de órganos:

### a. Órganos de la Alta Dirección

Los órganos de la Alta Dirección son responsables de dirigir la institución, supervisar y regular sus actividades, y, en general ejercer las funciones de dirección política y

administrativa de la institución. Configuran el primer nivel organizacional y están integrados por la Dirección General, Cabe precisar que los asesores de la Dirección General no constituyen un órgano o una unidad orgánica.

#### **b. Órganos de Administración Interna**

Son órganos encargados de asesorar o apoyar a la institución en el cumplimiento de sus funciones sustantivas y están constituidos, respectivamente, por los órganos de asesoramiento y apoyo. La calificación del órgano de administración interna en asesoramiento o apoyo, depende de las características y estrategias que adopte la institución para el cumplimiento de sus fines. Las funciones que se derivan de los Sistemas Administrativos recogen lo dispuesto por sus entes rectores. Las funciones enunciadas o aquellas que se ejercen en cumplimiento de las normas que dictan los rectores de dichos sistemas no obligan la creación de órganos o de unidades orgánicas. Los órganos que ejercen estas funciones se denominan “áreas”, en caso se ejerzan a través de unidades orgánicas, estas se denominan “equipos”.

#### **c. Órganos de Línea**

Los órganos de línea ejercen funciones sustantivas en la institución y se encargan de brindar bienes y servicios. Las funciones que se ejercen en cumplimiento de las normas que dictan los rectores de los Sistemas Funcionales no obliga la creación de órganos o de unidades orgánicas.

#### **d. Órganos Desconcentrados**

Son órganos que desarrollan funciones sustantivas de uno o varios de los órganos de línea para prestar bienes o servicios, y se crean para atender necesidades no cubiertas en el territorio.

Requieren de una organización desconcentrada, que se articule con los órganos de la sede central.

Actúan en representación de la institución de la cual forman parte. Otros Órganos

De acuerdo a sus funciones una institución puede tener los siguientes órganos, siempre que su Ley de creación lo faculte:

#### **e. Órganos Resolutivos**

Son los encargados de resolver en última instancia, cualquier reclamo o controversia en las materias bajo su competencia definidas por ley. Gozan de autonomía, sus decisiones agotan la vía administrativa y se ubican en el primer nivel organizacional.

El órgano resolutorio establecida por la Ley N° 30512 es la Dirección General.

#### f. **Órganos Consultivos**

Son los encargados de asesorar o emitir opinión sobre asuntos que solicite la Dirección General, conformados por un equipo colegiado experto en la materia o vinculado a ella. Sus miembros pueden ser designados por la propia Ley que los crea, mediante el mecanismo previsto por esta o por el Titular de la entidad. Se ubican en el primer nivel organizacional y no tienen unidades orgánicas.<sup>1</sup> Incluye a las Comisiones Consultivas.

### **ORGANIZACIÓN**

Para efecto de su organización la ESPP “Pomabamba”, se rige por las normas vigentes, relacionadas a este acápite:

Por tanto, está conformada por:

- a) **La Dirección General.** Representante legal y máxima autoridad institucional. Tiene a su cargo la conducción académica y administrativa del instituto.
- b) **Consejo Asesor.** Responsable de asesorar al director general en materias formativas e institucionales.
- c) **Jefatura de Unidad académica.** Responsable de planificar, supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades académicas. Supervisa y acompaña la labor docente.

Está conformada por

- d) **Áreas académicas.** Responsables de las actividades propias de los programas de estudios conducentes a la obtención de un título.

En la escuela funcionan las Jefaturas o Responsables de Áreas Académicas de:

Inicial y Primaria.

Educación Secundaria

La coordinación de Práctica

- e) **Unidad de investigación.** Responsable de promover, planificar, desarrollar, supervisar y evaluar el desarrollo de actividades de investigación en los campos de su competencia. Las EESP conforman la unidad de investigación en caso lo requiera sus necesidades institucionales.
- f) **Unidad de formación continua.** Responsable de planificar, organizar, ejecutar, supervisar, monitorear y evaluar los programas de formación continua institucionales, segunda especialidad y profesionalización docente, según corresponda. Depende de la Dirección General.

- g) **Unidad de bienestar y empleabilidad.** Responsable de la orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, bolsa de práctica preprofesional y profesional, emprendimiento u otros que coadyuven al tránsito de los estudiantes de la Educación Superior al empleo. Además, debe conformar un comité de defensa del estudiante encargado de velar por el bienestar de los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros. Depende de la Dirección General.
- h) **Área de administración.** Responsable de gestionar y administrar los recursos necesarios para la óptima gestión institucional. Depende de la Dirección General.
- i) **Área de calidad.** Responsable del aseguramiento de la calidad del servicio académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General.
- j) **Secretaría académica.** Responsable de organizar y administrar los servicios de registro académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General.

## GESTIÓN INSTITUCIONAL

Procesos Estratégicos y de Soporte	Propuestas de directrices de Gestión Institucional
<b>Gestión de la Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diagnosticar, identificar y responder a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes y de la comunidad.</li> <li>➤ Elaborar ruta de cambios progresivos para implementar el Modelo de Servicio Educativo, teniendo en consideración el avance de la ciencia, la tecnología y la modernidad. □ Proponer eventos de convivencia e interacción social para sensibilizar a los diferentes actores de la institución con la finalidad de lograr mayores compromisos de trabajo cooperativo.</li> <li>➤ Desarrollar acciones y actividades de responsabilidad social, a partir de compromisos y propósitos reales y efectivos.</li> <li>➤ Constituir equipos de trabajo técnicos, organizativos, ad hoc y otros con la finalidad de cumplir las metas y objetivos estratégicos.</li> <li>➤ Diseñar políticas de toma de decisiones centradas a nivel directivo, jerárquicas, docentes, administrativos, equipos de conducción y otros con la finalidad de asumir los deberes y obligaciones dentro de los niveles y funciones específicas.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>Gestión de la Calidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Constituir el Comité de Gestión de Calidad.</li> <li>➤ Elaborar planes de mejora, en aspectos limitantes y críticos con la finalidad de lograr estándares de calidad.</li> <li>➤ Implementar estrategias de trabajo que contribuyan al servicio educativo de calidad. □ Implementar instrumentos de evaluación para verificar la mejora continua y cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad. □ Generar escenarios propicios para enfrentar los cambios y desafíos que presenta la modernidad y las exigencias del entorno educativo y socio cultural.</li> <li>➤ Realizar eventos de capacitación en gestión de calidad para el personal directivo, jerárquico, docentes y personal administrativo y de apoyo con la finalidad de optimizar el rendimiento laboral de cada uno de ellos.</li> <li>➤ Realizar acciones de acompañamiento y monitoreo en las diferentes actividades técnico pedagógicas y administrativas.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Gestión de Recursos Económicos y Financieros</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Establecer planes estratégicos y presupuestales por resultados.</li> <li>➤ Administrar los recursos presupuestales y financieros de manera transparente, priorizando necesidades, a partir de un diagnóstico real y objetivo.</li> <li>➤ Ejecutar los recursos económicos y financieros de acuerdo al marco y los lineamientos normativos, establecidos para cada rubro y/o modalidad.</li> <li>➤ Gestionar los recursos a través de eventos de capacitación, actualización y otras actividades.</li> <li>➤ Gestionar los recursos directamente recaudados, de acuerdo al TUPA.</li> <li>➤ Gestionar recursos económicos y financieros a través de alianzas estratégicas, para la mejora de las condiciones del servicio educativo.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Gestión Logística y Abastecimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestionar el equipamiento de las diferentes aulas y oficinas de la institución, para garantizar un servicio óptimo y de calidad.</li> <li>➤ Gestionar la construcción de una infraestructura educativa moderna ante las instancias correspondientes.</li> <li>➤ Garantizar la seguridad de la comunidad educativa conforme a los protocolos y normas establecidas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Garantizar la calidad del servicio mediante la adquisición de material bibliográfico, materiales educativos y recursos de la tecnología de la información y la comunicación, y otros.</li> <li>➤ Atender las demandas y necesidades de servicios de las diferentes unidades y coordinaciones de acuerdo a los subcomponentes misionales y estratégicos.</li> <li>➤ Administrar recursos materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad.</li> </ul>



<b>Gestión de personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementar programas estratégicos de sensibilización y mejora personal con el aporte de personal especializado.</li> <li>➤ Realizar la evaluación del personal docente y administrativo para la optimización del trabajo con miras a la mejora continua.</li> <li>➤ Implementar acciones de reconocimiento y estímulos a los docentes, personal administrativo y estudiantes.</li> </ul>
<b>Gestión de recursos tecnológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Implementación con recursos tecnológicos para modernizar el manejo del sistema contable, biblioteca virtual, secretaría académica, documentos administrativos, control de personal y otros.</li> </ul>
<b>Atención al usuario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaborar manuales y flujogramas de atención a los usuarios.</li> <li>➤ Implementar el archivo físico y digital del acervo documental institucional. ☐ Capacitar al personal de la institución en normas y principios deontológicos para una atención adecuada y eficiente al usuario.</li> <li>➤ Implementar en etiqueta social y protocolos para una atención eficiente al usuario.</li> </ul>
<b>Asesoría legal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementar el área de asesoría legal.</li> <li>➤ Constituir los comités de procesos administrativos de la institución.</li> </ul>

## IX. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

### POLÍTICAS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS Y ENFOQUES PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	DIRECTRICES PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN Y EL RESGUARDO DE LA INTEGRIDAD CIENTÍFICA Y PROPIEDAD INTELECTUAL	DEFINICIÓN DE LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>Fundamentos epistemológicos de la investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La investigación educativa y educacional se sustenta en los parámetros de la investigación sobre la base de las teorías epistemológicas y pedagógicas.</li> <li>- Se sustenta en los procesos de una investigación científica de carácter sustantivo y experimental.</li> <li>- Las fuentes de los fundamentos epistemológicos están articuladas con los fundamentos previstos en la política educativa nacional política curricular de FID.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Son principios que sirven de fuente teórica para seguir</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Formación Inicial Docente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establecer criterios sistemáticos para el conocimiento sustantivo y práctico de la investigación y la innovación en procesos de enseñanza aprendizaje.</li> <li>✓ Determinar los criterios elementales para priorización de problemas de investigación e innovación para FID. A partir de la práctica pre profesional.</li> </ul>	<p>❖ <b>FORMACIÓN INICIAL DOCENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Área de investigación</b></li> <li>✓ Práctica e investigación, currículo, estrategias didácticas.</li> <li>• <b>Lineamientos y políticas:</b> DCB Nacional</li> <li>• <b>Programas de estudio FID</b></li> <li>• <b>Perfil de egreso del FID</b></li> <li>✓ Desarrolla competencias capacidades en el proceso técnico-pedagógico articulado con el proyecto institucional.</li> </ul>	<p>❖ <b>FORMACIÓN INICIAL DOCENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actualizar y aprobar el Reglamento de Investigación y Titulación.</li> <li>✓ Elaborar los planes y matrices de innovación.</li> <li>✓ Debatir, consensuar y aprobar el manual de investigación.</li> <li>✓ Actualizar y aprobar las líneas de investigación.</li> <li>✓ Aprobar la conformación del equipo de investigación con fines de revisión y aprobación de títulos, proyectos y trabajos de investigación.</li> </ul>

<p>los procesos metodológicos de la investigación e innovación en la FID, en el desarrollo profesional y formación continua.</p> <p><b>Enfoques:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se implementa el enfoque cuantitativo y cualitativo, en el desarrollo de la investigación e innovación a nivel de la FID, en el desarrollo profesional y formación continua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promover la investigación formativa articulando los diversos elementos del contexto real.</li> <li>✓ Establecer políticas adecuadas de asesoramiento en el desarrollo de los proyectos y trabajos de investigación.</li> </ul> <p><b>DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES FORMADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborar y aprobar directivas de desarrollo de los trabajos de investigación y de innovación de los formadores.</li> <li>✓ Implementar acciones de inducción y sensibilización para el desarrollo de investigaciones innovativas a cargo de los formadores.</li> <li>✓ Capacitar a los formadores en los principios y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Línea de investigación</b></li> <li>✓ Gestión pedagógica-proceso técnico pedagógico – diseño curricular</li> </ul> <p>❖ <b>DESARROLLO PROFESIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Área de investigación</b></li> <li>✓ Práctica pedagógica</li> <li>• <b>Lineamientos y políticas</b></li> <li>✓ DCB Nacional</li> <li>• <b>Programas de estudio</b></li> <li>✓ Desarrollo profesional</li> <li>• <b>Perfil de egreso</b></li> <li>✓ Perfil de desempeño</li> <li>• <b>Líneas de investigación</b></li> <li>✓ Desempeño den la práctica pedagógica (proceso de planificación, ejecución y evaluación.</li> </ul> <p>❖ <b>FORMACIÓN CONTINUA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Área de investigación.</b></li> <li>✓ Actualización y capacitación</li> <li>• <b>Lineamientos y políticas</b></li> <li>✓ DCBN</li> <li>✓ Currículo Nacional</li> <li>• <b>Programa de estudio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formación continua</li> </ul> </li> <li>• <b>Perfil de egreso</b></li> <li>✓ Desarrollo de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establecer el flujo de trámite administrativo para la aprobación de títulos, proyectos y trabajos de investigación.</li> <li>✓ Señalar las estrategias que permitan articular la investigación aplicada con la innovación.</li> <li>✓ Promover la investigación formativa articulando los diversos elementos del contexto real.</li> <li>✓ Establecer políticas adecuadas de asesoramiento en el desarrollo de los proyectos y trabajos de investigación.</li> <li>✓ establecer normas específicas sobre el código de ética de investigación y propiedad privada.</li> </ul> <p>❖ <b>DESARROLLO PROFESIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborar y aprobar directivas de desarrollo de los trabajos de investigación y de innovación de los formadores.</li> <li>✓ Implementar</li> </ul>
---	---	---	---

	<p>enfoques pedagógicos contemporáneos a través de la investigación formativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impulsar las acciones de investigación de los formadores y promover la cultura investigativa en las horas no lectivas.</li> <li>✓ Generar el financiamiento para implementar los proyectos de investigación e innovación.</li> <li>✓ Programar incentivos económicos para estimular la presentación de trabajos de investigación innovativa.</li> </ul> <p><b>Formación continua</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar una investigación diagnóstica respecto a la situación laboral y profesional de los egresados del IESPP “Pomabamba”.</li> </ul>	<p>investigación y la innovación, a partir del ejercicio profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Líneas de investigación</b></li> <li>✓ Currículo Nacional – educación a distancia y educación inclusiva</li> </ul>	<p>acciones de inducción y sensibilización para el desarrollo de investigaciones innovativas a cargo de los formadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitar a los formadores en los principios y enfoques pedagógicos contemporáneos a través de la investigación formativa.</li> <li>✓ Impulsar las acciones de investigación de los formadores y promover la cultura investigativa en las horas no lectivas.</li> <li>✓ Generar el financiamiento para implementar los proyectos de investigación e innovación.</li> <li>✓ Programar incentivos económicos para estimular la presentación de trabajos de investigación innovativa.</li> <li>✓ establecer normas específicas sobre</li> </ul>
--	---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promover a través de la investigación cualitativa, la articulación de la investigación con la práctica pedagógica.</li> <li>✓ Formular e implementar planes y directivas para el desarrollo de la investigación continua.</li> <li>✓ Identificar los temas de investigación a partir de la práctica pedagógica, para realizar la investigación acción.</li> <li>✓ Promover la cultura de investigación a través de la formación continua.</li> <li>✓ Establecer lineamientos articulados entre la práctica pedagógica y el desarrollo de los trabajos de investigación educativa.</li> </ul>		<p>el código de ética de investigación y propiedad privada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ conformar equipos de investigación por especialidades y según la naturaleza del tema.</li> </ul> <p>❖ <b>FORMACIÓN CONTINUA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar una investigación diagnóstica respecto a la situación laboral y profesional de los egresados del IESPP “Pomabamba”.</li> <li>✓ Promover a través de la investigación cualitativa, la articulación de la investigación con la práctica pedagógica.</li> <li>✓ Formular e implementar planes y directivas para el desarrollo de la investigación continua.</li> <li>✓ Identificar los temas de investigación a partir de la práctica pedagógica, para</li> </ul>
--	---	--	---

			<p>realizar la investigación acción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promover la cultura de investigación a través de la formación continua.</li> <li>✓ Establecer lineamientos articulados entre la práctica pedagógica y el desarrollo de los trabajos de investigación educativa.</li> </ul>
--	--	--	---

**ENFOQUES:**

En la Formación Inicial Docente generalmente se implementa el enfoque cuantitativo en el desarrollo de los proyectos trabajos de investigación con fines de optar el título profesional; para lo cual se sigue una estructura de investigación aprobada a nivel de comisión. El enfoque cualitativo, si bien teóricamente y metodológicamente se desarrolla en los cursos pertinentes, sin embargo, el desarrollo es muy limitado.

En el desarrollo profesional es limitada la acción con fines de investigación, sea en el enfoque cuantitativo y cualitativo; por falta de motivación y sensibilización a nivel institucional, hecho que debe ser retomado en forma consensuada, con el fin de plantear propuestas de innovación pedagógica.

En Formación Continua se verifica que falta consolidar la organización de los egresados, así como también los planes orientados a capacitar al personal docente en actividad, como también de los egresados; lo que permitiría captar informaciones reales de la práctica pedagógica, a partir del desarrollo de investigación sea de enfoque cuantitativo o cualitativo.

**X.- PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA**

**a. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA MEJORA CONTINUA**

- ✓ Generación de un presupuesto para los procesos de implementación de los planes de mejora, el cual puede ser utilizado para la ejecución de la propuesta en la institución.
- ✓ Elaborar un Programa de Formación Integral en servicio con acompañamiento real, con participación de los docentes y estudiantes con las estrategias que consideren pertinentes, así como respondiendo a sus intereses y necesidades formativas, como a sus ritmos y estilos de aprendizaje.
- ✓ Reunión de sensibilización con el cuerpo directivos, docentes, estudiantes sobre resultados de las prácticas pedagógicas que se desarrollan en la institución de FID.
- ✓ El desarrollo de las acciones de capacitación y acompañamiento real de acuerdo a las necesidades e intereses de las docentes.
- ✓ Conformación de los Círculos de Formación Interna
- ✓ Ejecución de los Círculos de Formación Interna
- ✓ Conformación de una Comunidad de Aprendizaje institucional
- ✓ Elaboración de planificaciones curriculares en forma colegiada
- ✓ Participación en pasantías internas y externas
- ✓ Evaluación de la implementación de los currículos nacionales por carreras y el desarrollo del enfoque por competencias.
- ✓ La integralidad de las evaluaciones de los resultados de la acción educativa desarrolladas por los actores, tomando en cuentas los indicadores y los medios probatorios de las condiciones básicas de calidad.
- ✓ Evaluación continua de los sistemas de Indicadores de las condiciones básicas para la Mejora Continua de la Educación en FID.

## XI.- EVALUACIÓN

### Anexo 1: MATRIZ DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	INDICADORES	META			Fuente de verificación	Método de recolección de datos	responsable	frecuencia	Uso de resultados	
			VALOR INICIAL	Meta multianual							
				Año 1	Año 2						Año 3
			Año 2024								
1. diseñar e implementar instrumentos para identificar las necesidades y/o expectativas del grupo de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación de instrumentos para la identificación de necesidades formativas de los grupos de interés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero de instrumentos diseñados e implementados para la identificación de necesidades formativas de los grupos de interés.</li> </ul>									
2. motivar la participación de todos los integrantes de la organización para el logro de la visión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar estrategias para fomentar la participación de todos los integrantes de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación porcentual de participantes en las actividades de gestión</li> </ul>									
3. desarrollar cambios planeados para reducir la resistencia al cambio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar estrategia de cambio planeado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero de estrategias diseñadas e implementadas para facilitar el cambio planeado</li> </ul>									



4. Diseñar un plan de implementación de las condiciones básicas de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementación de las condiciones básicas de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de acciones ejecutadas para implementar las condiciones básicas de calidad.</li> </ul>													
5. Diseñar y ejecutar un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a las condiciones básicas de calidad y a los estándares de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño e implementación del sistema de seguimiento y evaluación la implementación a las condiciones básicas y estándares de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de casos implementados de seguimiento y evaluación a la implementación a las condiciones básicas de calidad y a los estándares</li> </ul>													
6. Incrementar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar acciones estratégicas para gestionar el</li> <li>▪ financiamiento de los planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Variación porcentual de financiamiento en la ejecución de planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>													
7. Gestionar la aprobación de carreras de formación docente de acuerdo a las autorizadas en la actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño e implementación de estrategias para reclutar y seleccionar postulantes con un mejor perfil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Variación porcentual de ingresantes que cuentan el perfil exigido</li> </ul>													

<p><b>8.</b> Incrementar acciones de fortalecimiento de las competencias de los formadores IESP - Pomabamba</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación anual de acciones de fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes</li> </ul>															
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>10.</b> fortalecer el perfil profesional del docente formador de práctica y los vínculos de colaboración con las instituciones de EBR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de los convenios interinstitucionales para la mejora de las practicas preprofesionales del estudiante</li> <li>Diseño, implementación y evaluación de talleres de fortalecimiento a los docentes formadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de actividades de fortalecimiento desarrolladas con las instituciones de EBR</li> <li>Porcentaje de docentes participantes en los talleres</li> </ul>	•				•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<p><b>11.</b> Diseñar y desarrollar estrategias para motivar la participación de los estudiantes y el compromiso para las actividades de mejora institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación de estrategias para la motivación de los estudiantes con la finalidad de mejorar los niveles de participación en las actividades de mejora institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de estrategias de motivación dirigidas a los estudiantes para la mejora continua.</li> </ul>	•				•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

<p><b>12.</b> optimizar los servicios de tutoría y apoyo pedagógico para mejorar la atención de los alumnos con necesidades pedagógicas y emocionales de los alumnos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias para la mejora del sistema de apoyo pedagógico y tutoría para brindar mejor servicio a los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de estudiantes que expresan satisfacción con los servicios del sistema de tutoría</li> </ul>									
<p><b>13.</b> diseñar un plan de mejora del monitoreo y acompañamiento en el desarrollo de las investigaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias de monitoreo y acompañamiento en la ejecución de las investigaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de trabajos de investigación e innovación culminados oportunamente</li> </ul>									

<p><b>15.</b> Mejorar el desempeño de los docentes formadores en relación a los procesos formativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de plan de monitoreo, acompañamiento y reconocimiento del as practicas educativas de los docentes formadores</li> <li>• Fortalecimiento en el plan curricular y el manejo de herramientas digitales.</li> <li>• Implementación del Plan de monitoreo, acompañamiento y reconocimiento de las prácticas educativas de los docentes formadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de programas capacitaciones a los docentes formadores</li> <li>• Variación anual de docentes formadores que mejoran su práctica educativa.</li> </ul>									
<p><b>16.</b> Incrementar la producción de investigaciones e innovaciones realizadas por los docentes.</p>	<p>Diseño y ejecución de un plan de fortalecimiento y acompañamiento a los docentes formadores para la producción de investigaciones e innovaciones.</p>	<p>Número de trabajos investigaciones e innovaciones a cargo de los docentes de la institución</p>									

<p><b>17.</b> concluir con los requisitos exigidos para el licenciamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y presentar la documentación exigido para el licenciamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro del licenciamiento.</li> </ul>	•	•	•	•	•	•					
<p><b>19.</b> Diseñar programas de prevención e intervención frente a las necesidades de los estudiantes y el personal de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un programa para la atención de las necesidades de los estudiantes y personal</li> <li>• Diseño de un programa para fortalecer el emprendimiento de los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variación del porcentaje de satisfacción con los programas de bienestar.</li> <li>• Número de estudiantes satisfechos con el programa de emprendimiento</li> </ul>	•	•	•	•	•	•					

<p><b>21.</b> Implementar el Sistema de seguimiento al egresado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación del Sistema de seguimiento al egresado de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de actividades ejecutadas desarrolladas para la implementación del sistema de seguimiento al egresado</li> </ul>	•	•	•	•	•	•					
<p><b>22.</b> Gestionar de manera eficiente y transparente el manejo económico y financiero</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño y ejecución del plan de gestión de recursos económicos y financieros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación semestral de la ejecución semestral.</li> </ul>											

<p><b>23.</b> diseñar un plan de mejora de la gestión logística y abastecimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación anual del cumplimiento de las acciones del plan de gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación anual del cumplimiento de las acciones del plan de gestión logística y abastecimiento.</li> </ul>	•	•	•	•	•	•					
<p><b>25.</b> gestionar eficientemente el sistema de desarrollo del talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de un sistema de desarrollo del talento humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolución anual de estrategias de mejora de sistema de talento humano</li> </ul>	•	•	•	•	•	•					
<p><b>26.</b> diseñar el sistema de información y comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de Mejoras del sistema de comunicación e información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel e satisfacción de los usuarios del sistema de información y comunicación</li> </ul>	•	•	•	•	•	•					

<p><b>27.</b> Implementar mecanismos para una atención de calidad a los usuarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un plan para la mejora continua de la atención al usuario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución anual de la calidad atención al usuario</li> </ul>										
<p><b>28.</b> Contar con un servicio de asesoría legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de asesoría legal para atender los casos que requiere la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de atención adecuada y oportuna de los casos legales</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

**Anexo 2 : Formato de informe de evaluación del PEI**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	INDICADORES	VALOR ACTUAL										RESPONSABLE DEL INDICADOR
			AÑO	VALOR	Año 1 2023		Año 2		Año 3		Año 4		
					programado	ejecutado	programado	ejecutado	programado	ejecutado	programado	ejecutado	
1. Diseñar e implementar instrumentos para identificar las necesidades y/o expectativas del grupo de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño e implementación de instrumentos para la identificación de necesidades formativas de los grupos de interés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero de instrumentos diseñados e implementados para la identificación de necesidades formativas de los grupos de interés.</li> </ul>											
2. Motivar la participación de todos los integrantes de la organización para el logro de la visión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar estrategias para fomentar la participación de todos los integrantes de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación porcentual de participantes en las actividades de gestión</li> </ul>											



<p>3. Desarrollar cambios planeados para reducir la resistencia al cambio.</p>	<p>▪ Diseñar e implementar estrategia de cambio planeado</p>	<p>▪ Numero de estrategias diseñadas e implementadas para facilitar el cambio planeado</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>	<p>▪</p>
--	--	--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

<p>4. Diseñar un plan de implementación de las condiciones básicas de calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementación de las condiciones básicas de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de acciones ejecutadas para implementar las condiciones básicas de calidad.</li> </ul>	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
<p>5. Diseñar y ejecutar un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a las condiciones básicas de calidad y a los estándares de calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño e implementación del sistema de seguimiento y evaluación la implementación a las condiciones básicas y estándares de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de casos implementados de seguimiento y evaluación a la implementación a las condiciones básicas de calidad y a los estándares</li> </ul>	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
<p>6. Incrementar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar acciones estratégicas para gestionar e</li> <li>▪ financiamiento de los planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Variación porcentual de financiamiento en la ejecución de planes de mejora y reconocimiento de las buenas prácticas institucionales</li> </ul>	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪

<p><b>7.</b> Gestionar la aprobación de carreras de formación docente de acuerdo a las autorizadas en la actualidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño e implementación de estrategias para reclutar y seleccionar postulantes con un mejor perfil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Variación porcentual de ingresantes que cuentan el perfil exigido</li> </ul>	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

<p><b>8.</b> Incrementar acciones de fortalecimiento de las competencias de los formadores IESP - Pomabamba</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación anual de acciones de fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

<p><b>10.</b> fortalecer el perfil profesional del docente formador de práctica y los vínculos de colaboración con las instituciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de los convenios interinstitucionales para la mejora de las practicas preprofesionales del estudiante</li> <li>• Diseño, implementación y evaluación de talleres de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de actividades de fortalecimiento desarrolladas con las instituciones de</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

de EBR	fortalecimiento a los docentes formadores.	EBR • Porcentaje de docentes participantes en los talleres											
<b>11.</b> Diseñar y desarrollar estrategias para motivar la participación de los estudiantes y el compromiso para las actividades de mejora institucional	• Diseño e implementación de estrategias para la motivación de los estudiantes con la finalidad de mejorar los niveles de participación en las actividades de mejora institucional.	• Número de estrategias de motivación dirigidas a los estudiantes para la mejora continua.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

<p><b>12.</b> optimizar los servicios de tutoría y apoyo pedagógico para mejorar la atención de los alumnos con necesidades pedagógicas y emocionales de los alumnos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias para la mejora del sistema de apoyo pedagógico y tutoría para brindar mejor servicio a los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de estudiantes que expresan satisfacción con los servicios del sistema de tutoría</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<p><b>13.</b> diseñar un plan de mejora del monitoreo y acompañamiento en el desarrollo de las investigaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias de monitoreo y acompañamiento en la ejecución de las investigaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de trabajos de investigación e innovación culminados oportunamente</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

<p><b>15.</b> Mejorar el desempeño de los docentes formadores en relación a los procesos formativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de plan de monitoreo, acompañamiento y reconocimiento de las prácticas educativas de los docentes formadores</li> <li>• Fortalecimiento en el plan curricular y el manejo de herramientas digitales.</li> <li>• Implementación del Plan de monitoreo, acompañamiento y reconocimiento de las prácticas educativas de los docentes formadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de programas de capacitación a los docentes formadores</li> <li>• Variación anual de docentes formadores que mejoran su práctica educativa.</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<p><b>16.</b> Incrementar producción investigaciones</p>	<p>Diseño y ejecución de un plan de fortalecimiento y acompañamiento a los docentes formadores para la producción de investigaciones e innovaciones.</p>	<p>Número de trabajos de investigación e innovaciones a cargo de los docentes de la institución</p>											

<p><b>17.</b> concluir con los requisitos exigidos para el licenciamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y presentar la documentación exigido para el licenciamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro del licenciamiento.</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<p><b>19.</b> Diseñar programas de prevención e intervención frente a las necesidades de los estudiantes y el personal de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un programa para la atención de las necesidades de los estudiantes y personal</li> <li>• Diseño de un programa para fortalecer el emprendimiento de los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variación del porcentaje de satisfacción con los programas de bienestar.</li> <li>• Número de estudiantes satisfechos con el programa de emprendimiento</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

<p><b>21.</b> Implementar el Sistema de seguimiento al egresado.</p>	<p>• Implementación del Sistema de seguimiento al egresado de la institución.</p>	<p>• Número de actividades ejecutadas desarrolladas para la implementación del sistema de seguimiento al egresado</p>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<p><b>22.</b> Gestionar de manera eficiente y transparente el manejo económico y financiero</p>	<p>Diseño y ejecución del plan de gestión de recursos económicos y financieros.</p>	<p>Publicación semestral de la ejecución semestral.</p>											

<p><b>23.</b> diseñar un plan de mejora de la gestión logística y abastecimiento.</p>	<p>• Variación anual del cumplimiento de las acciones del plan de gestión.</p>	<p>• Variación anual del cumplimiento de las acciones del plan de gestión logística y abastecimiento.</p>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<p><b>25.</b> gestionar eficientemente el sistema de desarrollo del talento humano</p>	<p>• Implementación de un sistema de desarrollo del talento humano</p>	<p>• Evolución anual de estrategias de mejora de sistema de talento humano</p>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•



<p><b>26.</b> diseñar el sistema de información y comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel e satisfacción de los usuarios del sistema de información y comunicación</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<p><b>27.</b> Implementar mecanismos para una atención de calidad a los usuarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un plan para la mejora continua de la atención al usuario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución anual de la calidad atención al usuario</li> </ul>											
<p><b>28.</b> Contar con un servicio de asesoría legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de asesoría legal para atender los casos que requiere la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de atención adecuada y oportuna de los casos legales</li> </ul>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•