



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “PURÚS”

PLAN ANUAL DE TRABAJO

2026

· PRODUCIR ES CRECER ·

RESOLUCION DIRECTORAL N° 003 – 2026 – DIR – G – IESTP “PURÚS”

Puerto Esperanza, 23 de marzo del 2026

La Directora General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Purús” de la Provincia de Purús, Región Ucayali.

VISTA;

La Propuesta del Plan de Anual Trabajo 2026 del IESTP “Purús”, presentado por la comisión encargada de su actualización.

CONSIDERANDO;

Que la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes en el Art. 33° Funciones del director general, en el inciso a, menciona la función de conducir, planificar, gestionar, monitorear y evaluar el funcionamiento institucional y el DS. N.° 016-2021-MINEDU, que modifica el Reglamento de la Ley N.° 30512, RVM. N.° 103-2022-MINEDU, que aprueba las Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.

Que, el PAT ha sido formulado/actualizado por la Comisión de formulación/actualización de los documentos de gestión del IESTP “Purús”

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR EL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2026 del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Purús”.

Artículo 2°.- ENCARGAR a Secretaría Académica y demás actores cumplir con eficiencia y puntualidad la ejecución de las acciones planificadas en el PAT 2026.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



Mary Elena Canaza Coaguila
DIRECTORA

DIR/MECC
C.c Archivo

PRESENTACIÓN

El camino hacia la calidad educativa no se recorre mediante la improvisación, sino a través de una visión clara y una ejecución precisa. En el **Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Purús”**, entendemos que los grandes ideales plasmados en nuestro Proyecto Educativo Institucional (PEI) necesitan un motor que los ponga en marcha día tras día. Es bajo esta premisa que nace el **Plan Anual de Trabajo (PAT) para el año 2026**.

Este documento no es simplemente un requisito formal; es la esencia misma de nuestra operatividad. Al desprenderse directamente de nuestras metas estratégicas a largo plazo, el PAT 2026 cumple la misión vital de traducir nuestras ambiciones en acciones concretas. Cada objetivo estratégico ha sido cuidadosamente desglosado en tareas específicas, asignando tiempos, responsabilidades y, sobre todo, previendo los recursos necesarios para que ninguna meta se quede en el papel, sino que se convierta en un resultado tangible para nuestra comunidad.

Nuestra visión para este año trasciende los escritorios y las oficinas administrativas. El PAT se erige como una **herramienta viva y dinámica**, diseñada para organizar cada actividad dentro del marco de nuestro Plan de Estudios Modular. Buscamos un equilibrio perfecto: mientras fortalecemos nuestra estructura institucional, priorizamos con el mismo vigor el desarrollo académico y la innovación en las aulas, asegurando que cada proceso administrativo tenga como fin último el éxito de nuestros estudiantes.

A lo largo de sus páginas, este plan revela la articulación minuciosa de nuestras estrategias con la realidad del calendario 2026. Al definir con claridad nuestras metas, los cronogramas de ejecución y los presupuestos asignados, el PAT nos permite visualizar el verdadero potencial del **IESTP PURÚS**; en última instancia, una declaración de transparencia y eficiencia: mostramos lo que somos capaces de lograr cuando el talento humano y los recursos administrativos caminan en la misma dirección.

Finalmente, este compromiso con la excelencia incluye una mirada crítica y constructiva hacia nuestra propia labor. Por ello, el documento establece mecanismos rigurosos de **seguimiento, monitoreo y evaluación**. No solo nos proponemos llegar al destino, sino que hemos diseñado la metodología para observar cada paso del trayecto, corregir el rumbo cuando sea necesario y aprender de nuestros aciertos. El PAT 2026 es, así, nuestra brújula institucional para un año que promete ser un hito en la historia de nuestra institución.



The image shows the official seal of the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Purús" on the left, which includes a stylized figure and the text "INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO 'PURÚS'". To the right of the seal is a handwritten signature in blue ink, with the printed name "Mg. Mary Elena Canaza Conguila" and the title "DIRECTORA" below it.

Directora General de la IESTP “Purús”

CONTENIDO

I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN	5
II.MISIÓN Y VISIÓN.....	6
III. OBJETIVOS DEL PEI PARA EL 2026	7
IV. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL PEI PARA EL 2026	8
V. METAS MULTIANUALES 2026	10
VI. FICHA TÉCNICA DE INDICADORES	12
VII. PLAN DE ACTIVIDADES ARTICULADAS A LAS ACTIVIDADES Y METAS	20

I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

INSTITUCIÓN	IESTP “Purús”
Tipo de gestión	Público
Código Modular	1303502
Código de Local	080191
Dirección del Instituto	Av. Basilio Tananta S/N barrio Santa Rosa
Distrito	Purús
Provincia	Purús
Región	Ucayali
Página Web	https://ipurus.edu.pe/
Correo electrónico	institutopurus2023@gmail.com
Celular	943841319
Directora General (e)	Lic. Mary Elena Canaza Coaguila
Turno	Tarde
Documentos de Creación, reapertura y conversión	CREADO POR R.M. N° 0109-2006-ED
Tipo de Gestión	Pública
Programas de estudios	Industrias Alimentarias

II.- MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

Formar profesionales técnicos acordes con el desarrollo científico, tecnológico y productivo; que, guiados por los valores éticos, morales y compromiso social, favorezcan una cultura de vida saludable y contribuyan al crecimiento económico local, regional y nacional.

VISIÓN

Ser al 2027 una institución, licenciada que inserte a sus estudiantes en el mercado laboral; promoviendo el desarrollo de micro- empresas, respondiendo a los retos de la competitividad empresarial, favoreciendo al desarrollo de nuestro país

III.- VIVENCIA Y VALORES

VIVENCIA DE VALORES

Los valores constituyen la base de nuestra cultura organizacional y significan elementos esenciales que forjan la identidad a la Institución Educativa Superior, le otorgan singularidad y afirman su presencia social. Los valores que hacemos vida son:

- **HONESTIDAD:** (SER) Entendemos que los intereses colectivos deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia y esté dirigido a alcanzar los propósitos institucionales.
- **RESPECTO:** (SER) El respeto implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes en un constante proceso de mejora espiritual y material.
- **SOLIDARIDAD:** (CONVIVIR) La disposición a ayudar a los compañeros cuando necesiten de apoyo. Actuar siempre regidos por la cooperación para lograr los objetivos propuestos por la entidad.
- **JUSTICIA:** (CONVIVIR) Damos a cada quien lo que le corresponde de conformidad con sus méritos y los derechos que le asisten.
- **TOLERANCIA:** (SABER) Valoramos a los demás por lo que son y aceptamos con respeto lo distinto, lo diferente y lo que no es igual a nosotros.
- **RESPONSABILIDAD:** (SABER) El manejo eficiente de los recursos en la realización de nuestras actividades se debe de realizar de modo que se cumplan con excelencia y calidad de los objetivos y metas Institucionales.

III. OBJETIVOS DEL PEI PARA EL 2026

1. Objetivo Estratégico 1°

Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.

2. Objetivo Estratégico 2°

Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.

3. Objetivo Estratégico 5°

Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.

4. Objetivo Estratégico 6°

Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.

5. Objetivo Estratégico 7°

Implementar el área de gestión de la calidad

6. Objetivo Estratégico 8°

Capacitar al personal docente en gestión de calidad.

7. Objetivo Estratégico 9°

Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.

8. Objetivo Estratégico 12°

Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.

9. Objetivo Estratégico 14°

Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.

10. Objetivo Estratégico 16°

Gestionar capacitaciones en primeros auxilios.

IV. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL PEI PARA EL 2026

OBJETIVOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
Objetivo Estratégico 1° Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.	Participación activa en las actualizaciones de los documentos de gestión y capacitación de los docentes y administrativos de forma efectiva y aplicativa para la comunidad educativa.
Objetivo Estratégico 2° Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.	Elaboración del Plan de estudio de acuerdo al contexto Regional de forma efectiva y aplica.
Objetivo Estratégico 5° Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.	Elaboración y ejecución de 3 proyectos productivos adecuados en coordinación con todas las áreas y docentes.
Objetivo Estratégico 6° Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.	Confraternizar entre el personal docente y administrativo para fomentar el buen clima institucional. Participación en expo amazónica
Objetivo Estratégico 7° Implementar el área de gestión de la calidad.	Implementación del área de calidad de forma eficiente y aplicativa. Programar reuniones mensuales para la implementación del área.
Objetivo Estratégico 8° Capacitar al personal docente en gestión de calidad.	Gestionar la capacitación del personal docente en gestión de calidad. Buscar constante capacitación por parte de los docentes de acuerdo a la realidad de la zona.
Objetivo Estratégico 9° Gestionar la capacitación, elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.	Gestionar a las instancias correspondientes (MINEDU, DREU) la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo y evaluación.
Objetivo Estratégico 10° Monitorear a los docentes en sus actividades de enseñanza.	Realizar el monitoreo de forma eficiente a los docentes de acuerdo al Plan.

Objetivo Estratégico 12° Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.	Firmar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que puedan remunerar a los estudiantes que realizan EFSRT.
Objetivo Estratégico 14° Brindar charlas vocacionales en los colegios acerca de las bondades de la carrera.	Planificar charlas vocacionales con los alumnos de los últimos grados con 4 y 5 de (EBR Y EBA). En los colegios de la provincia.
Objetivo Estratégico 16° Gestionar capacitaciones en primeros auxilios.	Solicitar un taller al centro de salud Purús para una capacitación en primeros auxilios para personal docentes, administrativo y alumnado.

V. METAS MULTIANUALES

Objetivo N°1	Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
1.1 Número de documentos de gestión actualizados.	3	3	9	15

Objetivo N°2	Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
1.1 Porcentaje de avance del plan de estudios	-	-	-	100%

Objetivo N°5	Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
Número de proyectos productivos o empresariales elaborados	2	2	2	3

Objetivo N°6	Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
Número de actividades de confraternidad	5	4	4	7

Objetivo N°7	Implementar el área de gestión de calidad.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
Porcentaje de avance para la implementación del área de gestión de calidad.	50%	70%	100%	100%

Objetivo N°8	Capacitar al personal docente en gestión de calidad.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
Número de capacitaciones de los docentes en gestión de la calidad	2	2	2	2

Objetivo N°10	Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
Numero de documentos emitidos para la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo evaluación de docentes y estudiantes	4	5	5	5

Objetivo N°12	Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
Numero de documentos emitidos a las instituciones públicas o empresas privadas para firmar convenios.	5	5	6	6
Número de convenios firmados	3	3	4	4

Objetivo N°14	Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.				
Indicador		2023	2024	2025	2026
Numero de charlas vocacionales en los colegios.		2	3	3	3

Objetivo N°16	Gestionar capacitaciones en primeros auxilios.			
Indicador	2023	2024	2025	2026
Numero de documentos emitidos.	2	5	5	5

VI. FICHA TÉCNICA DE INDICADORES

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 1.1

Objetivo	Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.
Acción estratégica	Generar ingresos para la actualización de los documentos de gestión y capacitación de los docentes y administrativos de forma efectiva y aplicativa para la comunidad educativa.
Nombre del indicador	Número de documentos de gestión actualizados.
Justificación	Es importante estar actualizados los documentos de gestión porque permiten direccionar y alcanzar metas medibles de calidad para desarrollar una eficiente calidad educativa en la formación técnica de los estudiantes de la carrera de Industrias alimentarias.
Responsable del indicador	Dirección General
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Número
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 2.1

Objetivo	Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.
Acción estratégica	Elaboración del Plan de estudio de acuerdo al contexto Regional de forma efectiva y aplica.
Nombre del indicador	Porcentaje de avance del plan de estudios.
Justificación	Para elaborar el nuevo Plan de estudios de acuerdo a la realidad de la región es necesario la participación de todos los docentes para mejorar la enseñanza de los estudiantes. El presente indicadores permite conocer el avance del presente documento durante el tiempo. La Dirección General, conjuntamente con el JUA deben liderar las reuniones de trabajo para la elaboración del nuevo Plan de estudios del programa, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.
Responsable del indicador	Dirección General / JUA
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones

Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Número/porcentaje
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 5.1	
Objetivo	Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.
Acción estratégica	Elaboración de proyectos productivos adecuados en coordinación con todas las áreas y docentes.
Nombre del indicador	Número de proyectos productivos o empresariales elaborados
Justificación	Para poder elaborar proyectos productivos es necesario una buena coordinación y compromiso de todas las áreas y docentes. El presente indicador nos permite conocer el número de proyectos productivos o empresariales para el siguiente año. La Dirección General, deben liderar las coordinaciones para la elaboración de los proyectos productivos y empresariales para el próximo año, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.
Responsable del indicador	Dirección General/Área de investigación e innovación.
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Número
Fuente y base de datos	Proyectos.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 6.1	
Objetivo	Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.
Acción estratégica	Confraternizar entre el personal docente y administrativo para fomentar el buen clima institucional.
Nombre del indicador	Número de actividades de confraternidad

Justificación	Para poder fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo es necesario un ambiente de apoyo, flexibilidad en el lugar de trabajo, reconocer los logros de los trabajadores, dar autonomía a los trabajadores, crear programas de aprendizaje y desarrollo y programar actividades de confraternización entre el personal. El presente indicador nos permite conocer el número de actividades de confraternidad para el siguiente año los cuales es sumamente importante para lograr la satisfacción de los trabajadores y mejorar su productividad. La Dirección General, deben fomentar las actividades de confraternización para lograr mejorar el buen clima institucional, lo que permitirá tener trabajadores eficientes, leales y felices.
Responsable del indicador	Dirección General
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 7.1	
Objetivo	Implementar el área de gestión de calidad.
Acción estratégica	Implementación del área de calidad de forma eficiente y aplicativa.
Nombre del indicador	Porcentaje de avance para la implementación del área de gestión de calidad.
Justificación	Para que la institución implemente el área de gestión de la calidad, debe lograr introducir la mejora continua en sus procesos, por ello, uno de sus estadios es el monitoreo y evaluación, lo que significa que debe recoger información mediante el seguimiento y medición de procesos y resultados. Es por eso que el indicador permite medir su avance e implementación a través de actividades orientadas a: a. La implementación de estrategias e instrumentos de medición, evaluación y autoevaluación del logro de las competencias esperadas en el Perfil de Egreso, ello constituye el/los requisitos que debe tener el proceso para cumplir con el enunciado y sea evidencia válida, para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.

Responsable del indicador	Área de calidad
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Porcentajes
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 8.1	
Objetivo	Capacitar al personal docente en gestión de calidad
Acción estratégica	Gestionar la capacitación del personal docente en gestión de calidad.
Nombre del indicador	Numero de capacitaciones de los docentes en gestión de la calidad
Justificación	Para poder capacitar al personal docente en gestión de calidad es necesario gestionar ante las instituciones públicas o privadas las capacitaciones de los docentes. El presente indicador nos permite conocer el número de capacitaciones de los docentes en gestión de la calidad para el siguiente año los cuales es sumamente importante para lograr mejorar las actividades de enseñanza. La Dirección General, debe liderar la gestión para las capacitaciones a los docentes.
Responsable del indicador	Área de calidad
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes, oficios, cartas, etc.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 9.1	
Objetivo	Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.

Acción estratégica	Gestionar a las instancias correspondientes la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo y evaluación.
Nombre del indicador	Numero de documentos emitidos para la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo evaluación de docentes y estudiantes
Justificación	Para poder capacitar al personal docente para la elaboración del plan de monitoreo y evaluación es necesario gestionar ante las instituciones correspondientes. El presente indicador nos permite conocer el número de documentos emitidos para las capacitaciones en elaboración del Plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes para el siguiente año los cuales es sumamente importante para lograr mejorar las actividades de enseñanza. La Dirección General, debe liderar la gestión para las capacitaciones a los docentes.
Responsable del indicador	Dirección general/jefe de Unidad Académica/Coordinador Académico
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 10.1	
Objetivo	Monitorear a los docentes en sus actividades de enseñanza.
Acción estratégica	Realizar el monitoreo de forma eficiente a los docentes de acuerdo al Plan
Nombre del indicador	Numero de monitoreos a los docentes
Justificación	El seguimiento o monitoreo es un proceso continuo que acompaña y forma parte de la praxis profesional donde tiene lugar la observación, la retroalimentación, el debate y el análisis crítico-reflexivo y creativo sobre el desempeño del docente en el salón de clases y su repercusión en el aprendizaje de sus educandos, así como en la formación y desarrollo de competencias profesionales que tributan a una práctica eficiente. El presente indicador nos permite conocer el número de monitoreo a los docentes durante el año. Los cuales es sumamente importante para lograr mejorar las actividades de enseñanza.

	La Dirección General, conjuntamente con el Coordinador Académico deben liderar la realización del monitoreo de los docentes.
Responsable del indicador	Dirección general/Coordinador Académico
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 12.1	
Objetivo	Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.
Acción estratégica	Firmar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que puedan remunerar a los estudiantes que realizan EFSRT.
Nombre del indicador	Número de convenios firmados
Justificación	Para poder gestionar los convenios con instituciones públicas o empresas privadas para que realicen los estudiantes sus EFSRT es necesario emitir documentación a las diferentes instituciones para la firma de convenios. El presente indicador nos permite conocer el número de convenios firmados con instituciones durante el año. La Dirección General, conjuntamente con el Jefe de Bienestar y empleabilidad deben liderar la gestión para la firma de convenios.
Responsable del indicador	Dirección general/jefe de Bienestar y empleabilidad.
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 14.1	
Objetivo	Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.
Acción estratégica	Planificar charlas vocacionales en los colegios con los alumnos de los últimos años.
Nombre del indicador	Numero de charlas vocacionales en los colegios.
Justificación	El proceso de orientación vocacional facilita que el individuo reconozca, analice y exhiba habilidades, intereses, valores y rasgos de personalidad que resulten compatibles con la elección de formación profesional y laboral, para poder brindar las charlas vocacionales en los colegios es necesario planificarlas con anticipación. El presente indicador nos permite conocer el número de charlas vocacionales en los colegios a realizarse durante el año. La Dirección General, debe liderar la planificación de las charlas vocacionales para los colegios con anticipación para dar a conocer el programa de estudios que oferta el Instituto.
Responsable del indicador	Dirección general
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 16.1	
Objetivo	Gestionar capacitaciones en primeros auxilios
Acción estratégica	Buscar convenios con el centro de salud para capacitación en primeros auxilios.
Nombre del indicador	Numero de documentos emitidos.
Justificación	La capacitación de Primeros Auxilios, pretende que los participantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos de Primeros Auxilios, como identificación de fracturas, heridas, hemorragias, quemaduras, aplicación de vendajes, férulas y maniobra de Reanimación Cardio-Pulmonar (RCP), para poder gestionar capacitaciones en primeros auxilios es

	necesario buscar convenios con el centro de salud. El presente indicador nos permite conocer el número de documentos emitidos a las instituciones durante el año. La Dirección General, debe liderar la gestión para conseguir capacitaciones en primeros auxilios.
Responsable del indicador	Dirección general
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

VII. PLAN DE ACTIVIDADES ARTICULADAS A LAS ACTIVIDADES Y METAS

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																		
Objetivo Estratégico	Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.																	
Acción Estratégica	Generar ingresos para la actualización de los documentos de gestión y capacitación de los docentes y administrativos de forma efectiva y aplicativa para la comunidad educativa.																	
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual													Total Anual
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Actualización y articulación de documentos de Gestión hacia el logro de la visión y la misión	Número de documentos de gestión actualizados.	Alta	Reunión de socialización en documentos de gestión.	Dirección y personal docente	Física			4	2	1	1							8
			Presupuestal				60	20	10	10							100	
			Física					2	1	1							4	
			Presupuestal															
			Física					5	5	5							15	
			Presupuestal															

			actualizado s.															
			Evaluación de los documentos de gestión actualizado s.		Física								2	1	1			4
			Informe de resultados de actualizació n de y emisión de resolucione s de aprobación de los documentos de gestión.		Presupu estal													
			Difusión de documentos de gestión actualizado s		Física					1								1
					Presupu estal													
					Física				1							1		1
					Presupu estal													
TOTAL																		100.00

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026

Objetivo Estratégico	Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.																	
Acción Estratégica	Elaboración del Plan de estudio de acuerdo al contexto Regional de forma efectiva y aplica.																	
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual													Total Anual
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Estructurar el Plan de Estudios según la LAG y CNOF	El plan de estudios elaborado con la norma vigente	Alta	Reuniones para elaborar	Dirección y todo el personal docente.	Físicas			1	1	1								3
			Presupuestal.															
			Físicas						1								1	
			Presupuestal.															
TOTAL																	6	

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																	
Objetivo Estratégico	Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.																
Acción Estratégica	Elaboración de proyectos productivos adecuados en coordinación con todas las áreas y docentes.																
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual												Total Anual
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Elaboración y ejecución de los proyectos productivos.	Número de proyectos productivos o empresariales elaborados.	Alta	Presentación del proyecto productivos Y/o Empresarial.	Plana Docente.	Física			1				1					
					Presupuestal												
			Evaluación de los proyectos .		Física								1				
					Presupuestal												
			Implementación y ejecución.		Física			1	1	1	1	1	1	1	1	1	
					Presupuestal												

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																		
Objetivo Estratégico	Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo																	
Acción Estratégica	Confraternizar entre el personal docente y administrativo para fomentar el buen clima institucional.																	
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual													Total Anual
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Programación de actividades extracurriculares para fomentar confraternidad y buen clima institucional	Número de actividades de confraternidad	Alta	Apertura del año	Dirección, administrativo y plana docente.	Física			1										1
					Presupuestal													
			Día de la Madre.		Física					1								1
					Presupuestal													
			Día del Padre		Física						1							1
					Presupuestal													
			Día del Maestro									1						1

				Física													
				Presupuestal													
			Semana Técnica y Aniversario del IESTPP.	Física								1					1
			Navidad	Presupuestal													
				Física											1		1
				Presupuestal													
																	5

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																		
Objetivo Estratégico	Implementar el área de gestión de calidad.																	
Acción Estratégica	Implementación del área de calidad de forma eficiente y aplicativa.																	
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual													Total Anual
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Elaboración e implementación del área de calidad.	Porcentaje de avance para la implementación del área de gestión de calidad.	Alta	Elaboración del plan del Área de Calidad	Jefe de Área de calidad.	Física			1										1
				Presupuestal														
			Conformación del comité de gestión de calidad.	Física			1										1	
				Presupuestal														
			Capacitación a los miembros del comité de calidad	Física				1									1	
				Presupuestal														
			Implementación del área de calidad.	Física					1								1	
				Presupuestal														

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																		
Objetivo Estratégico	Capacitar al personal docente en gestión de calidad																	
Acción Estratégica	Gestionar la capacitación del personal docente en gestión de calidad.																	
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual													Total Anual
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Gestionar ante la DREU y/o instancias correspondientes para capacitación de la plana docente en gestión de calidad.	Numero de capacitaciones de los docentes en gestión de la calidad	Alta	Programar capacitaciones para docentes.		física		1										1	
			presupuestal															
			Capacitación a la plana Docente en gestión de calidad.		física						1					1		
			presupuestal															

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																		
Objetivo Estratégico	Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.																	
Acción Estratégica	Gestionar a las instancias correspondientes (MINEDU, DREU) la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo y evaluación.																	
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual												Total Anual	
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N		D
Plan de Monitoreo	Número de documentos emitidos para la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo evaluación de docentes y estudiantes	Alta	Elaborar el Plan de Monitoreo y gestionar la capacitación para mejora del plan	Jefe de Unidad Académica y Coordinación Académica.	Física			1					1				1	
					presupuestal													
			Monitoreo inopinado y opinado.		Física				1	1	1			1	1	1		6
					presupuestal													
			Informe de monitoreo		Física							1					1	2
					presupuestal													

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																		
Objetivo Estratégico	Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.																	
Acción Estratégica	Firmar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que puedan remunerar a los estudiantes que realizan EFSRT.																	
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual													Total Anual
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Convenios con Instituciones Públicas y Privadas.	Numero de documentos emitidos a las instituciones públicas o empresas privadas para firmar convenios.	Alta	Identificar instituciones públicas y privadas para realización de EFSRT.	Área de Bienestar y Empleabilidad.	Física			1			1			1				3
			Presupuestal															
			Física					1			1			1			3	
			Presupuestal															
			Física						1						1		3	
			Presupuestal															
TOTAL																		3

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																		
Objetivo Estratégico	Brindar charlas vocacionales en los colegios acerca de las bondades de la carrera.																	
Acción Estratégica	Planificar charlas vocacionales con los alumnos de los últimos grados con 4 y 5 de (EBR Y EBA). En los colegios de la provincia.																	
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual													Total Anual
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Charlas Vocacionales.	Numero de charlas vocacionales en los colegios.	Alta	Elaboración del Plan.	Área de Bienestar y Empleabilidad.	Física			1										1
			Presupuestal															
			Física						1		1	1					3	
			Presupuestal															

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026

Actividades Plan Anual de Trabajo 2026																			
Objetivo Estratégico	Gestionar capacitaciones en primeros auxilios.																		
Acción Estratégica	Solicitar un taller al centro de salud Purús para una capacitación en primeros auxilios para personal docentes, administrativo y alumnado.																		
Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsables	Programación Mensual													Total Anual	
					Meta	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Talleres de plan de estudios y soporte social	Participan de las actividades psicológicas y primeros auxilios	Alta	Taller de primeros auxilios	Responsable de Bienestar y Empleabilidad	Físicas				1				1					2	
					Presupuestal.														
			Diagnostico Psicológico		Físicas				1	1									2
					Presupuestal.														
			Talleres de soporte emocional		Físicas				1	1	1	1	1	1	1	1			8
					Presupuestal.														
TOTAL																		6	

MONITOREO Y EVALUACIÓN

El Área de Calidad, junto con la dirección y la unidad administrativa se encargarán de realizar el monitoreo y evaluación del Plan Anual de Trabajo y de todos los planes y proyecciones mencionados en el presente documento.

No todas las actividades empiezan su monitoreo y evaluación los primeros trimestres del año, debido a que el inicio de la planeación de las actividades depende de previos diagnósticos y sistematizaciones, donde es importante recoger información como desenvolvimientos conductuales y necesidades del alumnado, docentes formadores y personal administrativo

Monitoreo

El monitoreo es la recopilación sistemática de información sobre la ejecución de las metas físicas y financieras realizadas con el fin de conocer el avance de cumplimiento de las actividades y tareas, según el cronograma establecido. El monitoreo permite la identificación de visualizar algunas dificultades que no permiten dar cumplimiento a lo programado, para poder realizar medidas correctivas que permitan cumplir con lo programado en las diversas actividades priorizadas

El monitoreo del PAT se efectúa de manera trimestral, periodo en que las unidades correspondientes de los indicadores elaboraran un reporte con los resultados obtenidos a la fecha. En el año se remitirán cuatro informes

Evaluación

La evaluación se define como una valoración rigurosa del diseño o implementación del PAT, así como la descripción de las medidas adoptadas para el cumplimiento de meta y la mejora continua. Evaluación de Diseño del PAT Implica analizar la **coherencia interna**, la cual consiste en examinar si las actividades están en correspondencia con los procesos de la institución; si las tareas están en correspondencia con las actividades; y si las metas físicas y financieras permiten medir el avance de las actividades y logros. Además, implica la evaluación de la coherencia externa, la cual consiste en analizar la consistencia de la articulación vertical de las actividades con las ACCIÓN estratégicas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional. Tomar en cuenta lo señalado en el acápite 3.5. de la presente Guía.

Evaluación de Implementación del PAT

Consiste en analizar los factores que contribuyeron o dificultaron el cumplimiento de las metas físicas y financieras durante el año a partir de la información recopilada mediante el monitoreo del PAT. Implica la elaboración de la Matriz del Plan Anual de Trabajo y un Informe Trimestral. Dicho Informe debe contener las modificaciones realizadas al PAT, evaluación del cumplimiento de metas, medidas adoptadas y medidas para la mejora continua

La evaluación de la implementación del PAT permite medir el avance de las metas multianuales definidas en el PEI

ANEXO 01

a. Formato para el monitoreo trimestral:

Reporte Trimestral del Plan Anual de Trabajo											
Objetivo Estratégico 1											
Acción Estratégica 1.1											
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Tareas	Responsable	Meta	PRIMER Trimestre		Total Anual		Motivos del logro obtenido al 1er trimestre
							programado	ejecutado	programado	ejecutado	
						Física (DOC)					
						Presupuestal en soles (S/.)					
						Física					
						Presupuestal en soles (S/.)					
						Física					
						Presupuestal en soles (S/.)					
						Física (Ejemplares)					
						Presupuestal en soles (S/.)					

a. Formato para la evaluación anual:

Plan Anual de Trabajo															
Objetivo Estratégico															
Acción Estratégica															
Código	Actividad	Indicador	Prioridad	Tarea	Meta	Primer Trimestre		Segundo Trimestre		Tercer Trimestre		Cuarto Trimestre		Total Anual	
						Progra- mado	Ejecu- tado	Progra- mado	Ejecu- tado	Progra- mado	Ejecu- tado	Progra- mado	Ejecu- tado	Progra- mado	Ejecu- tado
					Física	-	-	-	-						
					Financiera en soles (S/.)	-	-	-	-						

Avance	Meta	Porcentaje de Ejecución							
		En relación Primer trimestre	En relación a la meta anual	En relación segundo trimestre	En relación a la meta anual	En relación tercero trimestre	En relación a la meta anual	En relación cuarto trimestre	En relación a la meta anual
Avance total de la Acción estratégica 1.1	Física	--	--	--	--	--	--		100%
	Financiera en soles (S/.)	--	--	--	--	--	--		100%

ANEXO 02

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL PAT AÑO 2026

Trimestre I

PERIOD DEL PEI

FECHA:

Resumen ejecutivo

Es un breve análisis de los aspectos más importantes de la evaluación de implementación del PAT. Debe exponer las ideas principales del documento de manera objetiva y sucinta.

Análisis del cumplimiento de las metas físicas y financieras de las actividades

En esta sección, se describen las principales características que acompañaron la implementación del PAT. En concreto, se abordan los siguientes puntos:

Modificación: Descripción general de las modificaciones en el PAT hasta el trimestre y justificación general sobre la incorporación de las mismas.

Evaluación de cumplimiento de las actividades: Contiene un análisis global sobre el cumplimiento de las metas de las actividades con base en el reporte de seguimiento del trimestre en cuestión. El análisis debe estar enfocado en las actividades cuyas metas han presentado un bajo nivel de cumplimiento y en aquellas que hayan sido definidas como prioridad superior durante la formulación del PAT. Posteriormente, se identifican los factores que contribuyeron o dificultaron el cumplimiento de las actividades analizadas.

Medidas adoptadas para el cumplimiento de metas: Descripción de las acciones que adoptó la institución durante el trimestre para mitigar los efectos de los factores que dificultaron el cumplimiento de las metas.

Medidas para la mejora continua: Se proponen aquellas acciones que permitirán, en los siguientes trimestres del año mejorar la implementación del PAT.

Conclusiones y recomendaciones

En esta sección, se exponen las principales conclusiones de la evaluación y las recomendaciones para mejorar la implementación del PAT.

Anexo

Reporte Trimestral del PAT.